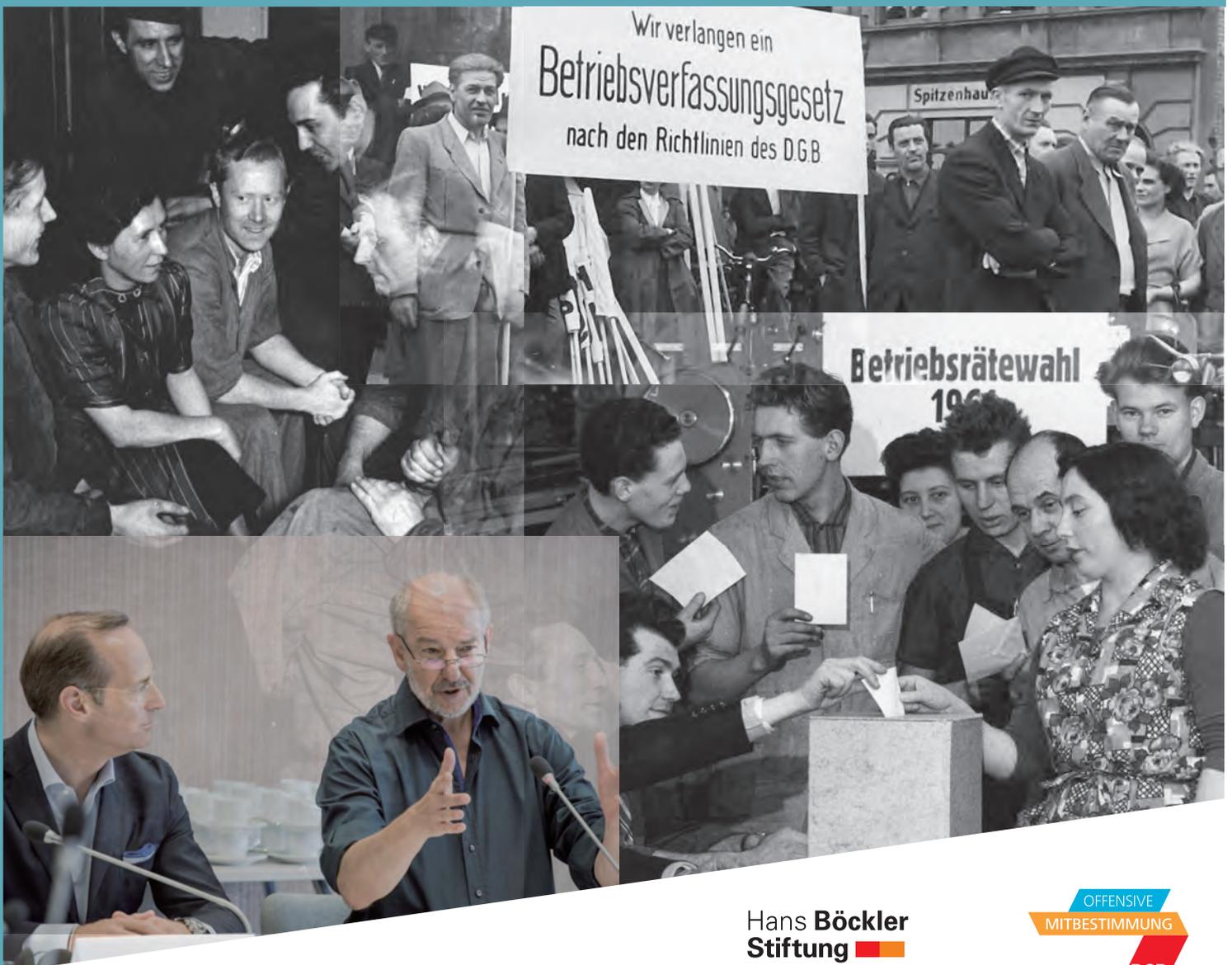


VOM WERT DER MITBESTIMMUNG

Betriebsräte und Aufsichtsräte
in Deutschland seit 1945



VOM WERT DER MITBESTIMMUNG

Betriebsräte und Aufsichtsräte
in Deutschland seit 1945

VOM WERT DER MITBESTIMMUNG

Betriebsräte und Aufsichtsräte
in Deutschland seit 1945

Werner Milert und Rudolf Tschirbs

Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Verantwortlich

Wolfgang Jäger

Konzeption, Texte, Bildauswahl

Werner Milert, Rudolf Tschirbs

Gestaltung und Herstellung

Kommunikationskontor_Düsseldorf,

Mitarbeit Katrin Büttgen

Gesamtherstellung

Setzkasten GmbH

ISBN 978-3-86593-220-4

Copyright

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2016

Alle Rechte vorbehalten

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte
bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Bilder Titelseite:

O. l.: Betriebsratssitzung bei der Fa. Küppersbusch, 1951

O. r.: DGB-Demonstration in Düsseldorf, 15.5.1952

U. l.: Allianz SE-Vorstandsvorsitzender Oliver Bäte
und EBR-Vorsitzender Rolf Zimmermann, Juli 2015

U. r.: Betriebsratswahl 1961

INHALT

- 7 **Zum Geleit**
- 8 **Einleitung**
- 14 **Der Neuaufbau der Demokratie aus den Betrieben**
Betriebsräte als Pioniere
- 18 **Betriebsräte übernehmen Verantwortung**
Erhalt von Arbeitsplätzen und Versorgung der Belegschaften
- 22 **Um die Rechte der Betriebsräte**
Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen
- 26 **Um die Gleichberechtigung im Unternehmen**
Der Kampf um die Montanmitbestimmung 1946 – 1951
- 30 **Um eine einheitliche Betriebsverfassung**
Der Streit um das Betriebsverfassungsgesetz 1952
- 34 **Die Enttäuschung von 1952**
Betriebsverfassungsgesetz besiegelt Spaltung in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst
- 38 **Die Betriebsgewerkschaftsleitungen in der DDR**
Leistungspropaganda und soziale Betreuung
- 44 **Für Teilhabe am wirtschaftlichen Aufstieg**
Betriebsräte für höhere Einkommen und kürzere Arbeitszeit
- 48 **Das betriebliche Ringen um gerechtere Einkommensrelationen**
Eingruppierung bei Maggi in Singen
- 52 **Betriebsräte als Motor für sozialverträgliche und planvolle Krisenpolitik**
Die Stilllegungen der Essener Zechen Helene und Amalie
- 58 **Die Umbruchsjahre 1966 bis 1970**
Rezession und Aufbruchsstimmung in den Betrieben
- 62 **Sozialliberale Reformära**
Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972
- 66 **Neue Aufgaben für Betriebsräte**
Humanisierung der Arbeitswelt
- 70 **Türkische »Gastarbeiter« in der betrieblichen Arbeitswelt**
Von der Betreuung zur Selbstvertretung
- 74 **Das Mitbestimmungsgesetz von 1976**
Niederlage oder Reformersfolg der Gewerkschaften?
- 78 **Betriebsratsarbeit im Zeichen der Wirtschaftskrise**
Arbeitszeitverkürzung als ein Instrument des Krisenmanagements
- 82 **Herausforderungen des Strukturwandels**
Die Auseinandersetzung um das Stahlwerk Rheinhausen
- 86 **Gesellschaftlicher Umbruch**
Betriebsräte in der Endphase der DDR
- 92 **Kommunale Daseinsvorsorge in Bochum**
Betriebsrat entwickelt den BOGESTRA-Weg
- 96 **Neue Herausforderungen für Betriebsräte**
Die kontrollierte Öffnung des Flächentarifvertrages
- 100 **Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008/2009**
Beschäftigungssicherung in den Betrieben
- 104 **Mitbestimmung in Europa**
Europäischer Betriebsrat und Unternehmensmitbestimmung bei der Allianz SE
- 110 **Literaturhinweise**
- 112 **Abbildungsnachweise**

ZUM GELEIT

Schon im Frühsommer 1945 entstanden in den Ruinen der Wirtschaftsbetriebe und Verwaltungen Gremien demokratischer Mitbestimmung. Frei gewählte Betriebsräte ebneten den Weg für den Wiederaufbau der Demokratie in Deutschland.

Nach ersten gesetzlichen Regelungen noch unter Besatzungsrecht erkämpften die Gewerkschaften in den Gründerjahren der Bundesrepublik die Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieben. Während der Regierungszeit der sozialliberalen Koalition gelang es in den 1970er Jahren, die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte weiter auszubauen. Und in den letzten zehn Jahren wurden zahlreiche Europäische Aktiengesellschaften errichtet, in denen die Grundprinzipien des deutschen Mitbestimmungsmodells verankert sind.

Heute vertreten hunderttausende Betriebs- und Personalräte die Interessen der Beschäftigten. Und die Aufsichtsräte von mehr als 660 Großunternehmen sind paritätisch besetzt. Die hohe Wahlbeteiligung an den alle vier Jahre stattfindenden Betriebsratswahlen, die die Beteiligung an politischen Wahlen weit hinter sich lässt, zeugt von der lebendigen Demokratie in den Betrieben.

Wirtschaftlicher Wandel, Globalisierung und europäische Rechtssetzung fordern die Mitbestimmung heraus, ebenso wie die sich häufenden Fälle, in denen sich Unternehmen der Mitbestimmung entziehen wollen. Und immer wieder werden Betriebsratsgründungen erschwert oder sogar verhindert.

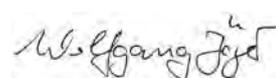
Dagegen ist weitgehend anerkannt, dass die Mitbestimmung sich als das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft bewährt hat. Sie schützt die Würde der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ermöglicht einen fairen Ausgleich der Interessen, ist Teil der wirtschaftlichen Erfolgsgeschichte, die Effizienz und Sozialverträglichkeit verbindet, und sie ist die unverzichtbare Entsprechung der politischen Demokratie im wirtschaftlichen Raum.

Die erfolgreiche Arbeit von Betriebs- und Personalräten wie auch der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten stimmen zuversichtlich, dass die Herausforderungen der Arbeitswelt erfolgreich gestaltet werden können. Die Geschichte der Mitbestimmung ist dafür reich an Beispielen.



Reiner Hoffmann

*Vorsitzender
des Deutschen
Gewerkschaftsbundes
Vorsitzender des
Vorstandes der
Hans-Böckler-Stiftung*



Wolfgang Jäger

*Geschäftsführer der
Hans-Böckler-Stiftung*

EINLEITUNG

Auf der Sitzung des Deutschen Bundestages am 27. Juli 1950, als der von der CDU/CSU-Fraktion eingebrachte Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb auf der Tagesordnung stand, brachte der CDU-Abgeordnete Dr. Gerhard Schröder einen bemerkenswerten historischen Aspekt in die Debatte ein: »Ich bin mir völlig klar darüber, daß wir in dieser Frage 1945, 1946 vielleicht eine größere Aufgeschlossenheit gezeigt hätten. Ich kann mir jedenfalls denken, daß es hier viele unter uns gibt, für die es 1945, 1946 unter dem Eindruck des damaligen Schocks – der Schock hat ja das Ergebnis, plötzliche Erkenntnisse aufzuzeigen, die jahrelang verschüttet waren – sehr viel leichter gewesen wäre, auf diesem Gebiet zu einer Lösung zu kommen, die wir jetzt so schwer erkämpfen müssen. Inzwischen haben sich die Kräfte der trägen Beharrung, des Gestrigen längst wieder gefunden [...].« Nur die totale Regenerierung und der Mut zu grundsätzlich neuen Entscheidungen könnten Katastrophen verhindern. Das Mitbestimmungsrecht sei gewiss keine »Zauberformel«, doch auch im Kampf gegen den Bolschewismus komme ihm Bedeutung zu, denn gegen diesen könne man nur dadurch immunisiert sein, »daß wir hier eine Ordnung aufrichten, die in den Augen unserer Bevölkerung, die in den Augen Europas eine wesentlich bessere Ordnung ist«. Schröder, der die nationalsozialistische Zeit politisch unbelastet überstanden hatte, verortete die Lösung der »sozialen Grundprobleme« nicht zufällig in entschiedener Abgrenzung zum untergegangenen »Dritten Reich« ebenso wie zur gegenwärtigen totalitären Bedrohung durch den Sowjetkommunismus. Seine Rede erscheint wie eine Antwort auf einen Artikel im unternehmerischen »Industriekurier«, der am 18. Juli 1950 unter dem Motto »Im Anfang war die Mitbestimmung« vor Illusionen über das Mitbestimmungsrecht gewarnt hatte: »Wie gefährlich sie sind, geht aus der Rolle hervor, die das Mitbestimmungsrecht als Schrittmacher der bolschewistischen Wirtschaftsweise gespielt hat.«

Als im Bundestag in der ersten Lesung des Entwurfs des Montanmitbestimmungsgesetzes am 14. Februar 1951 die paritätische Mitbestimmung zur Debatte stand, meldeten sich am rechten Rand des Parlaments Stimmen zu Wort, die die von Schröder bekräftigten Koordinaten des soziopolitischen Neuanfangs auf bizarre Weise pervertierten. Der Abgeordnete der Deutschen Partei (DP) Dr. Hans-Joachim von Merkatz warnte nun vor dem »Hineinregieren von großen Massenorganisationen in die Betriebe«. Den Gewerkschaftsfunktionären unterstellte er, den Einfluss der Arbeiter beiseite zu schieben: »[...] es wird ein Ringen mit betriebsfremden Elementen einsetzen, das die gesamte Wirtschaft in ihrem Grundgefüge erschüttern kann.«

Auch der Abgeordnete Dr. Gebhard Seelos von der Bayern-Partei (BP) sah lediglich einen Machtzuwachs der Gewerkschaften. Das Schicksal der Arbeiter solle durch »betriebsfremde Leute« bestimmt werden. Im Übrigen bezweifelte er die Fähigkeit der Gewerkschaften, »so aus dem Handgelenk Hunderte von Leuten hervorzuzaubern, die in diesen Betrieben wirklich sachverständig wirken können«. Einen Tiefpunkt erreichte seine Rede, als er die Rundfunkansprache des DGB-Vorsitzenden Hans Böckler am Abend des 30. Januar zu »dem denkwürdigen Tag der Machtübernahme« der Nationalsozialisten in Beziehung setzte.

Offensichtlich war beiden Debattenrednern nicht bewusst, dass sie mit dem Argumentationstopos der »Betriebsfremden« und der »Betriebsgemeinschaft« nahtlos an die verbalen Strategien der Unternehmerschaft im »Dritten Reich« anknüpften, als gegen die betrieblichen Machtansprüche der Deutschen Arbeitsfront das »Führertum« im Betrieb mit eben diesen Verbrämungen verteidigt wurde. Als der Bundestag am 10. April 1951 das Montanmitbestimmungsgesetz gegen etwa 50 Stimmen der FDP, der DP und der BP annahm, wurden solche Stimmen

noch beiseite gedrängt, doch in den folgenden Debatten über ein fortschrittliches Betriebsverfassungsgesetz ein Jahr später hatte sich der Wind endgültig zuungunsten der Gewerkschaften gedreht. Zur Enttäuschung der Gewerkschaften wurde ihr Einfluss auf die Unternehmensmitbestimmung drastisch beschnitten. Eine tiefe Führungskrise des DGB unter Christian Fette war die Folge, das »Vermächtnis« des großen DGB-Vorsitzenden Hans Böckler, der eine Demokratisierung der Gesamtwirtschaft nach dem Modell der Montanmitbestimmung angestrebt hatte und sie überbetrieblich auch durch Wirtschaftsräte ergänzen wollte, wurde nicht eingelöst.

Aber hatte nicht gerade das personelle und theoretische Anknüpfen an die sozialstaatlichen Traditionen der Weimarer Republik den Aufbruchsoptimismus der deutschen Nachkriegsgesellschaft entfacht? Es waren das Weimarer Arbeitsrecht und insbesondere das Betriebsräte-

gesetz von 1920 gewesen, die die Beschäftigten der gewerblichen Wirtschaft, der Dienstleistungsberufe und des öffentlichen Dienstes in die parlamentarische Republik integrierten. Noch bei den Betriebsrätewahlen im März 1933 hatte sich gezeigt, dass die demokratischen Bastionen der im ADGB organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Bestand hatten. Wäre über das Schicksal der Weimarer Republik in den Betrieben entschieden worden, dann hätten sich weder die Nationalsozialisten an die Macht intrigieren können noch wären die Kommunisten über ihre begrenzten Wahlerfolge in der durch die Wirtschaftskrise erhitzten politischen Landschaft hinausgekommen.

Der aus dem britischen Exil zurückgekehrte spätere DGB-Vorsitzende Ludwig Rosenberg hatte 1948 betont, »daß der Mensch nicht nur am Tage der politischen Wahl wirklich Bürger und nicht Untertan ist, sondern immer und überall an

Der Sozialdemokrat Ermin Hohlwegler (1900 – 1970), von 1927 bis 1933 Betriebsratsvorsitzender bei Maggi in Singen, von 1945 bis 1952 erneut Betriebsratsvorsitzender eben dort und gleichzeitig Personalleiter. Von 1952 bis 1960 erster Arbeitsminister von Baden-Württemberg. Hier wohl beim Abschied im Betriebsratsbüro 1952



Werk- und Feiertagen«. Erst als Wirtschaftsbürger werde der Mensch tatsächlich voll gleichberechtigt und damit frei. Seine mühsam errungene politische Freiheit drohe verloren zu gehen, wenn es nicht gelinge, das Vorrecht dieser Idee »gegenüber der Gesetzlichkeit der Wirtschaftsmaschinerie« durchzusetzen«.

Die westdeutschen Gewerkschaften traten in die frühe Bundesrepublik mit einer Einheitsgewerkschaft ein, die die parteipolitische Zersplitterung des Weimarer Gewerkschaftswesens mit ihren verhängnisvollen Kämpfen vor allem zwischen sozialdemokratisch und kommunistisch orientierten Flügeln hinter sich lassen sollte. In dem Maße, in dem Europa in den vergangenen Jahrzehnten zusammengewachsen ist, hat die deutsche Einheitsgewerkschaft als Organisationsform bei den europäischen Nachbarverbänden mehr und mehr Anerkennung gefunden.

Durch die Wirkungen des Tarifvertragsgesetzes

von 1949 und des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 sind die Cassandra-Rufe von Unternehmern und ihren Verbänden aus den Anfangsjahren der Bonner Republik widerlegt worden. Dass die industriellen Arbeitskonflikte der jüngeren deutschen Geschichte nicht in unüberwindbare Konfrontationen mündeten, dass sie kanalisiert und reguliert werden konnten und schließlich nicht bloß zu Kompromisslösungen führten, sondern das industrielle System insgesamt fortentwickelten, steht inzwischen in den Geschichts- und Sozialwissenschaften außer Frage. Das »duale System« der Arbeitnehmerinteressenvertretung in den Arenen von Tarifpolitik und Betriebsratspolitik hat seine Bewährungsproben aufs Ganze gesehen stets bestanden. Die weitgehende Entlastung der betrieblichen Arena von den grundsätzlichen und konfliktträchtigen Fragen von Lohn und Arbeitszeit durch das Tarifvertragssystem hat die Betriebsräte instand gesetzt, Probleme zu thematisieren und einer Lösung zuzuführen, für die sie aus

Broschüre »Unsere gemeinsame Sache. Mitbestimmung, 10 Jahre sind ein guter Anfang«

Die besonderen Aufgaben des Arbeitsdirektors

Zahlreich und vielgestaltig wie die menschlichen Probleme im Betrieb sind die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche des Arbeitsdirektors. Er muß die Belegschaftsfragen in Übereinstimmung mit den technischen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten bringen. Dazu bedarf er zahlreicher Helfer und Mitarbeiter. Es genügt nicht, Lösungen am Schreibtisch auszuarbeiten, sondern es geht ebenso darum, sie zu erklären und andere zum Mitwirken bei ihrer Durchführung zu veranlassen. Dieses stete Bemühen um Ausgleich der verschiedenen Interessen, von dem der reibungslose Betriebsablauf wesentlich abhängt, ist die tägliche Aufgabe des Arbeitsdirektors.

Leistung und Lohn

Tariffragen, Betriebsvereinbarungen

Personalabteilung

Ausbildung Weiterbildung

Gesundheitsdienst

Arbeitschutz und Unfallverhütung

Vorschlagswesen

Wohnungswesen

Soziale Leistungen

Betriebskrankenkasse Altersversorgung

Werkzeitschrift

21

der Anschauung der Produktionsprozesse mit unvergleichlicher Kompetenz ausgestattet waren. So kam es dazu, dass Betriebsräte von einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Betrieb profitierten und dass sie zugleich Ideengeber und Vorreiter bei der Lösung tariflicher und arbeitsrechtlicher Probleme wurden, die in der Dynamik wirtschaftlicher und globalisierter Prozesse auf den Tagesordnungen standen.

Was die Unternehmensmitbestimmung angeht, hatte Hans Böckler das Montanmodell zum gesellschaftspolitischen Fixstern der Gewerkschaften gemacht. Alle Bemühungen, die Montanmitbestimmung über die Eisen- und Stahlindustrie sowie den Bergbau hinaus auszuweiten, blieben aber erfolglos. Immerhin erreichten die Gewerkschaften 1976 einen Teilerfolg: Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 vergrößerte die Präsenz der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten, und das hat die Position der Arbeitnehmer und Betriebsräte in den Unternehmen insgesamt gestärkt.

Das Bild des arbeitenden Menschen, das in den Bundestagsdebatten von 1950 bis 1952 aufschien, hat sich als Zerrbild erwiesen. Es hat nicht nur die demokratische Grundhaltung übersehen, die der deutschen Arbeiter- und Angestelltenbewegung von Anfang an zu eigen war, sondern auch die Lernprozesse unterschätzt, an denen die Mandatsträger in Betriebsräten und Gewerkschaften teilhatten. Konflikterfahrungen im Betrieb, Fortbildungen, Lehrgänge, Akademien der Arbeit und universitäre Bildung können eine curriculare Gültigkeit beanspruchen, hinter der bloß formalisierte und praxisferne Hochschulbildung oftmals verblasst. Die Mitarbeit und der Informationszugang durch die Gremien der Mitbestimmung haben ihren Anteil am Kompetenzzuwachs der Arbeitnehmer-Repräsentanten. Ein frühes Schaubild aus der Geschichte der Montanmitbestimmung, die einen gewerkschaftlich bestimmten Arbeitsdirektor im Vorstand vorsieht, vermag das zu verdeutlichen.

Mitbestimmungsprozesse sind in der Regel nicht öffentlich und dringen nur selten an die Öffentlichkeit. Das hat seinen Grund darin, dass sowohl die Betriebsräte als auch die Aufsichtsratsmitglieder zur Verschwiegenheit über die Unternehmenspolitik verpflichtet sind. Fotos über ihre Tätigkeit »vor Ort« sind nur selten zu finden, und diejenigen Szenen, die festgehalten

wurden, sind meist gestellt. Lebendiges Bildmaterial findet sich nur über einzelne spektakuläre Aktionen, wie die Septemberstreiks 1969 oder die Aktionen um Rheinhausen 1987/88. Es ist deshalb eine schwierige Aufgabe, Mitbestimmungsprozesse anschaulich zu machen. Ein gleichsam unmögliches Unterfangen wäre es, die Arbeit der Betriebsrätinnen und Betriebsräte in einer historischen Ausstellung umfassend darzustellen. Zu umfangreich ist ihre Tätigkeit – und gleichzeitig zu unspektakulär, aber stets mit einem klaren Nutzen für die Mitarbeiter. Die betriebsrätliche »Kleinarbeit« in Form von Einzelgesprächen nimmt einen großen Teil ihrer Zeit in Anspruch. Sie fängt an bei der Beratung in vielen Einzelfällen, und diese Beratung bezieht sich nicht nur auf betriebliche Vorgänge. Betriebsräte sind vielfach auch »Kümmerer« in familiären Anliegen, wenn es z. B. um einen Ausbildungsplatz für den Sohn eines Mitarbeiters, um Freistellungsanträge wegen familiärer Pflegefälle oder um die sozialrechtliche Beratung für einen Familienangehörigen geht. Die Kleinarbeit schließt Betriebsbegehungen mit ein, um der Kontrollfunktion der Betriebsräte nachzukommen. Und schließlich endet sie in »Ventilgesprächen« – wie es der ehemalige Betriebsratsvorsitzende von Merck, Karl Fleckenstein, genannt hat: » ... das sind Gespräche, die wie ein Sicherheitsventil an einem Druckkessel bewirken sollen, daß sich kein Überdruck bildet«. Dies sind vielfach zeitintensive Einzelfallregelungen, über die wegen des Persönlichkeitsschutzes selbst innerbetrieblich vom Betriebsrat nicht gesprochen wird.

Die Betreuung der Belegschaft ist eine Konstante, die die Betriebsratsarbeit schon seit ihrer Begründung im Jahr 1920 prägt. Sie steht aber nicht im Zentrum der Ausstellung. Vielmehr soll gezeigt werden, wie sich die Mitbestimmungstätigkeit in den sieben Jahrzehnten seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges gewandelt hat, welche Herausforderungen es für die Träger der Mitbestimmung gegeben hat und welche Schwerpunkte sie in ihrer Arbeit gesetzt haben. Für diese Recherchen standen staatliche Archive, Wirtschaftsarchive und Unternehmensarchive offen, was die Zugänge zu den Problemen der Arbeitswelt der letzten 70 Jahre ungemein erleichtert hat.

Je näher man der Gegenwart kommt, umso schwieriger wird die Rekonstruktion der Handlungsfelder der Akteure, da Archive in aller Regel



Betriebsratssitzung bei der Firma Küppersbusch 1951

Vorgänge der jeweils letzten 30 Jahre unter Verschluss halten müssen. Gleichwohl hat sich gezeigt, dass gültige und dokumentarisch belegbare Aussagen, im Übrigen auch zur Geschichte der Arbeitsgesellschaft in der DDR, möglich sind. So ließ sich der Neuaufbau der deutschen Demokratie aus den Betrieben rekonstruieren, die Konflikte um die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten, die flexiblen und zukunftsweisenden Reaktionen von Betriebsrätinnen und Betriebsräten auf völlig neue mikro- und makroökonomische Herausforderungen, die Entfaltung von Krisenstrategien, aber auch Aufbruchsstrategien zu neuen Ufern, die dem Betriebsrat mitunter gar die Rolle des Co-Managers zumuteten. Selbst auf die Herausforderungen einer starken Arbeitsimmigration seit den 1960er Jahren entwickelten Betriebsräte und Gewerkschaften schlüssige Antworten, und zwar nicht zufällig im Bereich der paritätischen Montanmitbestimmung.

Es war Anfang der 1950er Jahre für die deutschen Gewerkschaften unter der Führung von Christian Fette ein Schock gewesen, als sie mitten hinein in ihr Ringen um eine fortschrittliche Unternehmensmitbestimmung erfahren mussten, dass die konservative Regierungskoalition unter Bundeskanzler Konrad Adenauer eine Abspaltung des öffentlichen Dienstes aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 anbahnte. Das war ein fundamentaler Bruch mit dem Weimarer Betriebsrätegesetz, von dem die Historiker inzwischen sagen, es sei das fortschrittlichste Gesetz der damaligen Zeit gewesen. Eine offene arbeitsrechtliche Flanke bleibt zudem mit der Bestätigung des Ausnahmecharakters des kirchlichen Arbeitsrechts, dem das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 25. September 2001 nach wie vor einen Sonderstatus zugesteht: »Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.« (§118, Abs. 2)

Hat dergestalt die Arbeitnehmer-Repräsentation in den Gremien der Arbeitgeber noch mit der Erblast aus den Gründerjahren der Bundesrepublik zu kämpfen, so stehen im Zuge des deutschen und europäischen Einigungsprozesses seit den 1990er Jahren die Betriebsrätinnen und Betriebsräte vor völlig neuen Herausforderungen. Die Erosion des Flächentarifvertrages, mit seinen normierenden Bestimmungen von Anfang an ein Fundament betriebsübergreifender Solidarität, der Austritt von Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden, die Zunahme von Leiharbeit, von Befristungen und Werksverträgen – all das hat zu einer Aufgipfelung der Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung geführt. Vielfach lässt sich beobachten, wie aus Unternehmerkreisen die alte Karte der Trennung »ihrer Betriebsräte« von den Gewerkschaften als Trumpfpass ausgespielt wird. Die Grenze zwischen Stamm- und Randbelegschaft droht währenddessen zu verschwimmen, in der Belegschaft entstehen »Beschäftigungsklassen«.

Die sogenannte Globalisierung soll als Begründung für den Angriff auf den deutschen Sozialstaat herhalten: Dabei geht es um den Abbau von Rechten auf Kündigungsschutz, um die Abspaltung von Arbeitsmärkten in Kern- und Randbereiche, um die Zulassung von Niedriglohnbeschäftigung, um die Hinnahme von hoher Sockelarbeitslosigkeit, um die Privatisierung

öffentlicher Dienstleistungen bei Abbau öffentlicher Beschäftigung sowie um die Dezentralisierung oder gar Entgewerkschaftlichung der Lohnfindung. Das unterschwellige Leitmotiv all solcher Kampagnen ist die Herausdrängung der verantwortungsbewussten und von den Arbeitnehmern demokratisch gewählten Vertreter in Betriebsräten und Aufsichtsräten. Hierarchie würde wieder an die Stelle von Dialog, Anweisung an die Stelle von gemeinsamer Beratung, Kontrolle an die Stelle von Vertrauen treten. Eine Interaktion in Augenhöhe drohte untergraben zu werden.

Eine grundlegende Asymmetrie der kapitalistischen politischen Ökonomie besteht darin, »dass die Entlohnungsansprüche des ›Kapitals‹ als empirische Funktionsbedingungen des Gesamtsystems gelten, die entsprechenden Ansprüche der ›Arbeit‹ jedoch als Störfaktoren« (Wolfgang Streeck). Nun gilt für viele Arbeitnehmer in Deutschland auch die Feststellung, dass für sie eine »Marktgerechtigkeit« naturgegeben scheint und die »soziale Gerechtigkeit« ein Ergebnis anonymer Kräfte. Der Organisations-

grad in den Gewerkschaften legt ein ungutes Zeugnis davon ab.

Anders aber die Realität in der Betriebsdemokratie: Die Beteiligung an Betriebsratswahlen – bei Großbetrieben durchgängig bei 80 % – zeigt, dass politikwissenschaftliche Thesen von Politikverdrossenheit auf die Arbeitswelt nicht zutreffen. Betriebsrätinnen und Betriebsräte in Deutschland haben nicht nur zum Abbau nicht-funktionaler Herrschaft beigetragen, sondern eine Transformation vormals »technokratischer Sachzwänge« auf den Weg gebracht. Mitbestimmung darf nicht allein auf ihre friedensstiftende Funktion reduziert werden, der Deutschland bis heute seine außergewöhnliche soziale und wirtschaftliche Stabilität verdankt, sondern der Kern ihrer Wirksamkeit ist ein anderer: »Mitbestimmung ist vielmehr von Anfang an Teil des wirtschaftlichen Erfolgsrezeptes gewesen, das die Dynamik und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie begründet hat und immer noch fördert.« (Werner Abelshauser)

In diesem Licht erscheinen besonders die letzten fünf Kapitel der Ausstellung wie empirische Nachweise vom Mehrwert der deutschen Mitbestimmung, von deren »Pfadabhängigkeit«, wie die Historiker betonen, diese Ausstellung Zeugnis ablegen soll. Eine historisch angelegte Tiefenbohrung kann somit dazu beitragen, die bloße »Naturhaftigkeit« wirtschaftlicher Prozesse durch Erkenntnis ihrer interessengeleiteten Entstehungs- und Entwicklungsbedingungen zu hinterfragen.

Der Dank der Autoren gilt zunächst den Archiven und Bibliotheken, die uns für die Ausstellung und das Buch mit freundlicher Offenheit Dokumente und Fotos zur Verfügung gestellt haben. Begleitet wurde das Projekt von einem Beirat, der uns mit Rat und Tat zur Seite stand: Wir haben Michaela Kuhnhenne, Norbert Kluge, Michael Schneider, Hartmut Simon und Rainald Thannisch für wichtige Hinweise und weiterführende Ratschläge zu danken. Zuletzt gilt unser Dank der Hans-Böckler-Stiftung, vertreten durch Wolfgang Jäger, die den Anstoß gab und unsere Arbeit jederzeit unterstützte.



Betriebsratswahl 1961

DER NEUAUFBAU DER DEMOKRATIE AUS DEN BETRIEBEN

Betriebsräte als Pioniere

Das Herrschaftssystem des Nationalsozialismus fand in einem von ihm entfachten, fünfeinhalb Jahre währenden Weltbrand sein Ende. Als Ergebnis des Zweiten Weltkrieges bot Deutschland im Frühjahr 1945 ein Bild der Zerstörung. Aber nach der Befreiung durch die alliierten Truppen entstanden – wie bei Darmstädter Pharmaunternehmen E. Merck oft schon vor dem Kriegsende am 8. Mai 1945 – in nahezu allen Industriebetrieben Betriebsvertretungen, die sich »Betriebsausschuss«, »Arbeiter- und Angestelltenrat« oder »(provisorische) Betriebsräte« nannten. Die Initiative zu ihrer Gründung ging

zumeist von Belegschaftsmitgliedern aus, die sich schon während der Weimarer Republik gewerkschaftlich engagiert hatten und als Betriebsräte aktiv gewesen waren. In der Regel akzeptierten die Unternehmensvertreter sie ohne Widerspruch. Bei der Konstituierung der ersten Vertretungsorgane, die zumeist nicht auf der Basis einer geheimen Wahl erfolgte, wurde oft darauf geachtet, dass die unterschiedlichen parteipolitischen Strömungen der Gewerkschaften aus der Weimarer Zeit – also Sozialdemokraten, Christdemokraten und Kommunisten, seltener auch liberale Gewerkschafter – im neuen

Das Ergebnis der nationalsozialistischen Kriegspolitik: Deutschland ist ein Trümmerfeld – hier: das Karosseriewerk von Daimler-Benz in Sindelfingen (1945)



Auszug aus einer Aktennotiz über eine Besprechung zwischen Herrn Dr. Dalmer und Herrn Dr. Landmann einerseits und Herrn Stahl und Herrn Ziege andererseits, am 25.4.45.

2.) Die Bildung von Betriebsausschüssen.

Es sollen, bis ordnungsgemäße Betriebsratswahlen stattfinden können, provisorische Betriebsausschüsse, für die die Bezeichnung "Arbeits- und Wirtschaftsrat" vorgesehen ist, gebildet werden. Bei Merck soll dieser Ausschuss aus 4 Angestellten und 4 Arbeitern bestehen. Auch die Geschäftsleitung ist der Auffassung, dass die sofortige Bildung provisorischer Betriebsvertretungen unbedingt notwendig ist, weil die gegenwärtigen und zukünftigen sozialen und wirtschaftlichen Probleme nur bei enger Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Vertretern der Belegschaft möglich ist. Betont wurde, dass diese Zusammenarbeit nicht nur bei rein sozialen Fragen, sondern auch bei wirtschaftlichen Fragen, z.B. der Wiedereingangssetzung und dem Wiederaufbau des Werkes stattfinden muss. - Als besonders wichtig wurde eine weitgehende Mitwirkung in der Frage der Entlassungen und Wiedereinstellungen bezeichnet, da vor allem das Problem der politisch belasteten Werksangehörigen nur gemeinsam gelöst werden könne. Dies wurde von der Geschäftsleitung in vollem Umfange anerkannt, aber darauf hingewiesen, dass auch bei einer solch engen Zusammenarbeit die letzte Entscheidung über die im einzelnen zu treffenden Massnahmen nach wie vor bei der Geschäftsleitung liegt als derjenigen Stelle, die für die Firma verantwortlich zu handeln hat. Dies muss mindestens so lange gelten, bis eine überbetriebliche Stelle (Schlichtungsausschuss oder dergl.) geschaffen ist, die bei etwaigen unüberbrückbaren Meinungsverschiedenheiten eine Entscheidung fällen kann. Die Bildung des Ausschusses wird so vor sich gehen, dass die in Aussicht genommenen Mitglieder der Geschäftsleitung genannt werden, damit diese die Möglichkeit hat, sich gegebenenfalls zur Eignung der in Aussicht Genommenen zu Äussern.---

Betriebsleitung und Beschäftigte einigen sich bei der Fa. E. Merck über die Bildung von Betriebsvertretungen, 25.4.1945

Betriebsratsgremium vertreten waren. Nicht parteipolitische Konfrontation, sondern das Verbindende sollte den Neuanfang prägen. Das war Teil eines Prozesses, der mit der Überwindung der gewerkschaftspolitischen Spaltung in die Einheitsgewerkschaft mündete.

Der personelle Rückgriff zog ein inhaltliches Anknüpfen an die Praxis der Sozialbeziehungen aus der Weimarer Republik nach sich. Wie der Betriebsrat von Merck, der in seinem ersten Aufruf an die Beschäftigten im November 1945 hervorhob, dass es das »deutsche Betriebsrätegesetz von 1920 [ist], auf das wir uns heute noch stützen«, knüpften die meisten Belegschaftsvertreter an die Kontinuitätslinie der Weimarer Jahre an. Aber auch die Unternehmer waren nun bereit, das Betriebsrätegesetz (BRG) von 1920 als Basis der betrieblichen Mitbestimmung zu akzeptieren. Das Weimarer Betriebsrätemodell bildete so das Vorbild für den Neuanfang der betrieblichen Sozialbeziehungen im Nachkriegsdeutschland.

Zu den ersten Konfliktpunkten zwischen Werksleitungen und Belegschaftsvertretungen gehörte in fast allen Betrieben die Entnazifizierung. Überall forderten große Teile der Belegschaften und Betriebsräte eine politische Säuberung von nationalsozialistisch belasteten Personen. Nur in wenigen Fällen richtete sich der Zorn pauschal gegen die Betriebsleiter. Kaum jemand machte einem Vorgesetzten einen Vorwurf daraus, nach 1933 in die NSDAP eingetreten zu sein, wenn er »anständig« geblieben war. Der Blick war – wie im Werk Obernburg der Glanzstoff AG – auf diejenigen gerichtet, die sich als nationalsozialistische Aktivisten stark exponiert oder sich als Spitzel, Antreiber oder Schinder gegenüber Belegschaftsmitgliedern oder Zwangsarbeitern in Misskredit gebracht hatten. Neben der Entlassung von nationalsozialistisch besonders Belasteten gehörte zur Entnazifizierung aber auch die Kontrolle von Personaleinstellungen, um zu verhindern, dass ehemalige NS-Funktionäre aus den aufgelösten Verwaltungen oder Parteiorganisationen eine neue Anstellung erhielten. Das personelle Mitbestimmungsrecht war den Betriebsräten im Weimarer Betriebsrätegesetz noch verwehrt worden, umso mehr stand es nun im Zentrum der politischen Forderungen.

Die neu gegründeten Betriebsvertretungen waren in den ersten Wochen nach Kriegsende von den Besatzungsbehörden zunächst nur toleriert worden. Der rechtliche Schwebezustand änderte sich, als im Sommer 1945 in der britischen und amerikanischen Besatzungszone Erlasse ergingen, die geheime Wahlen für die Belegschaftsvertretungen vorsahen. Auf dieser Linie lagen auch die Verordnungen der sowjetischen Besatzungsmacht, die zunächst die Betriebsräte anerkannte. Die auf dieser Grundlage einsetzenden Betriebsratswahlen waren für einen Großteil der deutschen Bevölkerung nach zwölf Jahren nationalsozialistischer Diktatur die erste Möglichkeit zu einer freien Willensbekundung. Die wieder entstehende Demokratie in Deutschland wuchs aus den Betrieben. »Die Betriebsräte sind die Pioniere, die das Fundament zum demokratischen Deutschland bauen sollen«, ermunterte der Betriebsratsvorsitzende Fritz Kraft seine Kollegen, als er am 9. Juli 1945 die erste Betriebsratssitzung bei der späteren Salzgitter AG eröffnete.

Die erste Betriebsversammlung im Werk Stuttgart-Untertürkheim der Daimler-Benz AG, 24. Juni 1945



44598

den 6. November 1945

An die Belegschaft!

Der neue Betriebsrat, gewählt durch die Belegschaft, hat sein Amt angetreten. Gegenüber der bisherigen Besetzung zeigt die neue Zusammensetzung einige Änderungen. Anstatt 10 kommissarischen Mitgliedern beträgt die jetzige Stärke 15 Mitglieder. Die Liste der Mitglieder des Betriebsrates und der Ersatzleute wurde bereits durch Rundschreiben bekannt gegeben.

Viele der Arbeitskolleginnen und Kollegen wissen nichts mehr vom Betriebsrätegesetz, seiner Entstehung und Bedeutung. Hitler und seine Beauftragten haben es verstanden, die Erinnerung an Errungenschaften der Republik gründlich auszulesen. Unsere Jugend steht dem heutigen Geschehen fast verständnislos gegenüber. Wir erachten es deshalb für wichtig und nötig, Einiges ins Gedächtnis zurückzurufen und den jüngeren Arbeitskollegen das Wesentliche über das Betriebsrätegesetz und über die Aufgaben des Betriebsrates zu sagen.

Das deutsche Betriebsrätegesetz vom Jahre 1920, auf das wir uns heute noch stützen, will dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, die gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen und diesen bei der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen. Die Schöpfer des Betriebsrätegesetzes hatten die Notwendigkeit erkannt, in grossen Betrieben den Arbeitnehmern eine geregelte Möglichkeit zu geben, ihre den Betrieb betreffenden Interessen zu vertreten und ihrem Streben, einen Überblick über Sinn und Ziel des Unternehmens zu gewinnen, in das ihre Arbeitskraft eingepaant ist, gesetzliche Grundlage zu geben.

Der Betrieb soll aus einem Erwerbsunternehmen zu einer Arbeitsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern werden.

Einige Aufgaben des Betriebsrates den Arbeitnehmern gegenüber seien hier kurz umrissen: Streitigkeiten verhindern; das Wohl der Arbeitnehmer fördern; gegenseitiges Einverständnis fördern; Unfall- und Gesundheitsgefahren bekämpfen; auf Abstellung von Beschwerden hinwirken; bei Betriebswohlfahrtsmaßnahmen mitzuwirken.

Seine Aufgaben gegenüber dem Betriebe sind: Erachüttungen des Betriebes verhindern (notfalls durch Anruf des Arbeitsgerichts); seinen inneren Lauf reibungslos gestalten; seine wirtschaftlichen Leistungen steigern; Beratung der Betriebsführung; Dienstvorschriften mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

Zu den Rechten des Betriebsrates gehören u.a. die Einrichtung von Sprechstunden für die Belegschaft; die Mitwirkung bei Unfalluntersuchungen; die Entsendung von 1 oder 2 Mitgliedern mit Sitz und Stimme in den Aufsichtsrat. (Es wird Sache der Gewerkschaften

- 2 -

- 2 -

sein, das künftige Betriebsrätegesetz so auszubauen, dass auch den Betriebsräten in grossen Firmen ohne Aufsichtsrat eine Möglichkeit gegeben wird, ihre Meinung ausschlaggebend durchzusetzen.)

Die Pflicht des Betriebsrates ist es, über vertrauliche Angaben stillzuschweigen.

Die Aufgaben der Betriebsleitung gegenüber dem Betriebsrat: vierteljährliche Berichterstattung über den Betrieb; Aufschluss über Dienstverträge, Lohnbücher, Betriebsvorgänge geben; Betriebsbilanzen vorlegen; Vermeidung von Härten bei Betriebsänderungen. Über Streitigkeiten zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat entscheidet das Arbeitsgericht.

Heute kommen noch völlig neue Aufgaben hinzu, an die der damalige Gesetzgeber nicht denken konnte. Das ist die Reinigung des Betriebes vom Nazi-Einfluss und der Wiederaufbau. Wir stehen erst am Anfang von Reinigungsaufbau. Endgültiges kann die Betriebsvertretung erst nach genauer Zeit sagen, wenn die Bereinigung abgeschlossen bzw. durch Aufbau die Produktion gesteigert ist. Die Betriebsvertretung kann ihre Aufgaben nur erfüllen, wenn die Belegschaft geschlossen zu ihr steht. Sie ist sich völlig einig darüber, dass der tragende Grund, auf den sie aufbauen und arbeiten kann, die Gewerkschaft ist. Wir haben es erlebt, wie wichtig und lebensnotwendig für die Arbeitnehmerschaft der fest zusammengeschlossene Block ist, wie ihn eine Gewerkschaft darstellt. Erfreulicherweise hat unsere Belegschaft dies erkannt und mit überwältigender Stimmenmehrheit die Frage "Wollen Sie einer Organisation angehören?" bejaht.

Und nun einige Worte an die Jugend!

Wir wollen nicht wiederholen, was in den vergangenen Wochen und Monaten die Zeitungen unseren Jungen mit auf den Weg geben. Wir wissen aus eigener Erfahrung, dass die Jungen ein Recht haben, anders zu denken und zu fühlen wie die Älteren. Man kann mit 20 Jahren nicht die Vernunft und Einsicht besitzen, wie man sie beispielsweise mit 40 oder 50 Jahren besitzt. Zwischen dieser Zeitspanne liegen Erlebnisse, Erkenntnisse und Entscheidungen des einzelnen Menschen, die ihn ja erst zum "reifen" Menschen machen. Es wäre deshalb vernunftlos, schon von Euch, ihr Jungen, Reife zu verlangen. Aber eines lasst uns sagen: unsere Zeit lässt sich mit keiner anderen vergleichen; sie ist wirklich und wahrhaftig "einmalig".

Wenn diese in materieller und geistiger Hinsicht chaotische Zeit überwunden werden soll, dann kann dies nur durch Männer geschehen, die die innere Struktur der Republik kennen und wissen, welche Fehler begangen wurden, die dann die Ursache zu Hitlers Sieg über die Weimarer Republik waren. Eine jener Hauptursachen war die Uneinigkeit der demokratischen Parteien bei der Abwehr der Angriffe auf die Republik durch die Rechtsparteien (Schrittmacher Hitlers) und die Spaltung der deutschen Arbeiterschaft. Wir wollen an unserer Stelle mithelfen, diese Uneinigkeit und Spaltung zu überwinden und eine neue gesellschaftliche und soziale Ordnung aufbauen.

- 3 -

Flugblatt des Betriebsrates der Fa. E. Merck, Darmstadt, zu den Aufgaben der neu gewählten Arbeitnehmervertretung, 6.11.1945

- 3 -

Dazu brauchen wir die Jugend! Der Betriebsrat beabsichtigt, wenigstens alle 3 - 4 Wochen Jugendversammlungen einzuberufen, in denen über alle Fragen offen gesprochen und Wege gefunden werden sollen, die zur Klärung der geistigen Haltung und Wiedergesundung unseres Volkes führen.

Der Betriebsrat der Firma E. Merck:

Ohlemüller	Friedrich	Dieter
Brenz	Schumacher	Dr. Niemann
Hallstein	Bänder	Stuckert
Volk	Maurer	Heitz
Blewener	Vierheller	Benz

Herrn Dir. Schmekel

Bekanntmachung!

Auf Antrag des kommissarischen Betriebsrates sind folgende Personen wegen ihrer früheren politischen Betätigung bzw. Einstellung entlassen worden:

Herr Dr. Strube, Jens Juhl	-	Betriebsführer
Herr Stopf, Helmut	-	Abteilungsleiter
Herr Wittgen, Ernst	-	Ingenieur
Herr Wünzner, Richard	-	Schlossermeister
Herr Gutermann, Josef	-	Schlossermeister
Herr Brünig, Hans	-	Vereinsleiter
Herr Schröder, Emil	-	Lagerführer
Herr Schwegler, Wilhelm	-	Statistiker
Herr Franz, Gottfried	-	Luftschachtwart
Herr Kasse, Gustav	-	Zeichner
Herr Schmitt, Karl	-	Hörtnar
Herr Blattner, Hermann	-	Vorarbeiter in CG ₂ -Hilfsabteilung
Herr Göbel, Rafael	-	Schlosser in Abt. 8/2 - 94

Es liegen noch eine Reihe von Anträgen auf Entlassungen aus politischen Gründen vor, über die noch Beschluss gefasst wird.

Obernburg, 28. 7. 1945

Der 1. Betriebsratsvorsitzende:

Wesmer

Der Vorkleider:

Hörs

Bekanntmachung von Betriebsrat und Werksleitung des Werkes Obernburg der Vereinigten Glanzstoff-Fabriken AG zur Entnazifizierung im Betrieb, 28.7.1945

BETRIEBSRÄTE ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Erhalt von Arbeitsplätzen und Versorgung der Belegschaften

Die Betriebe waren nach Kriegsende angesichts des Zusammenbruchs aller bisherigen Institutionen für die Mehrheit der Deutschen in allen vier Besatzungszonen der zentrale Ort, der Stand und Orientierung gab und Hoffnung versprach. Sie waren neben der Familie die einzigen Institutionen, die Versorgung im weitesten Sinne, Stabilität im Chaos und Wiederaufbau zu garantieren schienen. Deshalb verwundert es nicht, dass die Tätigkeit der Betriebsräte zunächst sehr betriebsbezogen war.

Die Fülle der Aufgaben der Betriebsräte ergab sich zunächst aus der desolaten Situation nach dem Kriegsende. Im Mittelpunkt stand dabei der Erhalt der Arbeitsplätze für die Belegschaften. Die Arbeitsstätten mussten wiederhergestellt und die Produktion in Gang gebracht werden. Der Kampf um die Arbeitsplätze führte auch zu einer ersten Konfrontation mit den alliierten

Besatzungsmächten, deren Demontagepolitik die Produktionsbasis der Betriebe zu vernichten drohte.

Über die Wiederaufbauarbeiten hinaus musste alles daran gesetzt werden, um die Versorgung der Belegschaftsangehörigen sicherzustellen mit all dem, was zum Überleben notwendig war – vor allem Lebensmittel, Bekleidung, Wohnraum und Heizmaterial. Die von den Besatzungsmächten in Aussicht gestellten Lebensmittelrationen reichten bei weitem nicht zum Überleben aus: Selbst die im März 1946 von der britischen Militärregierung verfügte Kürzung der Kalorienmenge auf 1.014 wurde in den folgenden Monaten in der Realität noch weit unterschritten. Das Ergebnis einer Reihenuntersuchung vom Herbst 1946 im Bayer-Werk Dormagen, nach dem nahezu 90 Prozent aller Beschäftigten ein deutliches Untergewicht aufwiesen, zeigt den damaligen »Normal-

Mühsamer Wiederaufbau im Daimler-Benz Werk Untertürkheim, 1946



Protokoll der Konferenz vom 23. April 1945 in der Alernerwerkstatt der Seche Prinz Regent, Bochum

Anwesenheitsliste:

Schachtanlage:	Vertreten durch:
Engelsburg	Bergmann, Koch, Disse
Frühliche Morgensonne	Wolf
Bruchstraße	Freischläger, Ritter, Wagner
Flora:	Greinke, Staats
Carolinengraben	Feuler, Hagemann, Plewka
Friedlicher Nachbar	Gease, Hilgenstock, Jungmann
Dahlhauser Tiefbau	Weber, Schmidt
Prinz Regent	Schürmann, Nulting, Sabotta
	Oberstebrink, Wecke, Willo,
	Flädderjohann
Dannenbaum	Frede, Sieberg, Witthüser
Klosterbusch	Weinert
Fuhrknappschaff	Burmeister
Metallarbeiter Bochum	B S k e r
Gäste:	Duchner
	Nische
	Kestermann

Tagesordnung:

1. Bericht über die allgemeine und betriebliche Lage
2. Knappschaffsfragen
3. Allgemeines
 - a) Stellungnahme zur Organisation
 - b) Wahl eines Vorstandes
 - c) Arbeitszeit
 - d) Verschiedenes

Bergarbeiter-Delegierte beraten auf einer ersten Konferenz am 23.4.1945 in Bochum über die Nachkriegssituation und die drängenden Zukunftsaufgaben

-2-

Die Konferenz wurde von dem Obmann der Schachtanlage Prinz Regent, Seckmann, im Namen der Bergmannsgrube "Glück auf" und einem herzlichen Willkommen für die Gäste eröffnet.

Er gedachte zunächst der Toten, die in der 12-jährigen Naziherrschaft ihr Leben lassen mussten, die in Konzentrationslagern ermordet, erschlagen und erschossen wurden, die man verhungern liess und gequält hat bis zum Tode.

Im Namen aller seien nur 2 genannt, der frühere Vorsitzende des Bergarbeiterverbandes Fritz Riesemann und der Funktionär der KPD, Karl Springer.

Die Anwesenden erhoben sich zu Ehren der Toten von ihren Plätzen.

Zu Punkt 1) der Tagesordnung führte Kamerad Schürmann etwa folgendes aus:

Jetzt nach dem Zusammenbruch der Naziherrschaft, wo alles durcheinandergeht, wo keine Behörde da ist, wo keiner ein noch aus weiss, haben sich in den Betrieben usw. die alten Funktionäre der Gewerkschaften wieder in die Bresche geworfen, um zu retten was zu retten ist, die sind teilweise durch Zufall erkannt oder auch gewählt worden. Wir von Prinz Regent als die stärkste Anlage, haben es für notwendig gehalten, die heutige Konferenz einzuberufen, um innerhalb der Gruppe Sechen der GMB und ihrer bisherigen Zugehörig auf einer einheitlichen Grundlage vorzugehen und nach einheitlichen Richtlinien zu arbeiten. Ich bitte, dass nach meinen Ausführungen die einzelnen Kollegen der Schachtanlagen Bericht darüber geben, wie es bei ihnen aussieht.

Wir sind nicht nur Betriebsfunktionäre, sondern man kommt mit allen möglichen Fragen zu uns und will geholfen werden, will Auskunft haben, da jede Behörde fehlt. Wir müssen uns um die notleidende Bevölkerung kümmern. Die Ernährung für die Arbeiter unserer Schachtanlagen muss sichergestellt werden. In Einzelbetrieben mit der Besatzungsmacht wollen wir alles tun, um diese schwere Übergangszeit reibungslos zu überwinden. Besonders im Bergbau kommt es darauf an, dass zusammen gearbeitet wird. Die Stromversorgung muss sichergestellt werden. Es dürfen keine Risse verlaufen. Von uns aus haben wir die Notwendigkeitsmaßnahmen am ersten Sonntag nach der Besetzung einer Pflichtschiebt eingeleitet, damit die Köcher Strom hatten, um Brot bekommen zu können und auch nicht eine Anzahl Sechen zum Erliegen kamen. Unsere Direktion arbeitet mit uns so herzlich Hand in Hand. Mit ihrer Zustimmung haben wir einige Entlassungen vorgenommen. Wir müssen im Bergbau alle an einen Strick ziehen. Auch um die Polizei müssen wir uns kümmern. Von uns aus müssen wir die Besatzungsbehörde Leute benennen, auf die wir uns verlassen können und die in Wirklichkeit auch Antifaschisten sind.

Der Vertreter Sieberg von Dannenbaum berichtet:

Wir haben diejenigen, die sich an Befragungen vergangen haben, verboten weiterhin die Schachtanlage zu betreten. Konkreter "elastische (überig) haben wir in Arbeit gehen. Einige Entlassungen haben wir auch vorgenommen. In einer Sitzung, die von Generaldirektor Humberts einberufen worden war und an welcher auch Direktor Kaysers teilnahm, wurde uns erklärt, so könne das nicht weitergehen. Unsere Erklärung war, für jeden, den wir abgesetzt haben, haben wir eine andere Fachkraft eingesetzt. Wir arbeiten mit Prinz-Regent in dieser Beziehung zusammen nach einheitlichen Richtlinien und lassen uns davon nicht abbringen. Die Direktion gab am Schluss an zustehen, dass sie gewillt sei, mit uns zusammen zu arbeiten.

Wir haben uns also darangesetzt können. In die Polizei haben wir auch unsere Leute hingeschickt. Ebenso in andere Wirtschaftsbereiche. Auch unsere Knappschaffslisten haben wir eingesetzt.

-3-

Demonstration gegen Demontagen bei Salzgitter, 1947



fall«. Wichtig war deshalb eine ergänzende Versorgung durch die Betriebe.

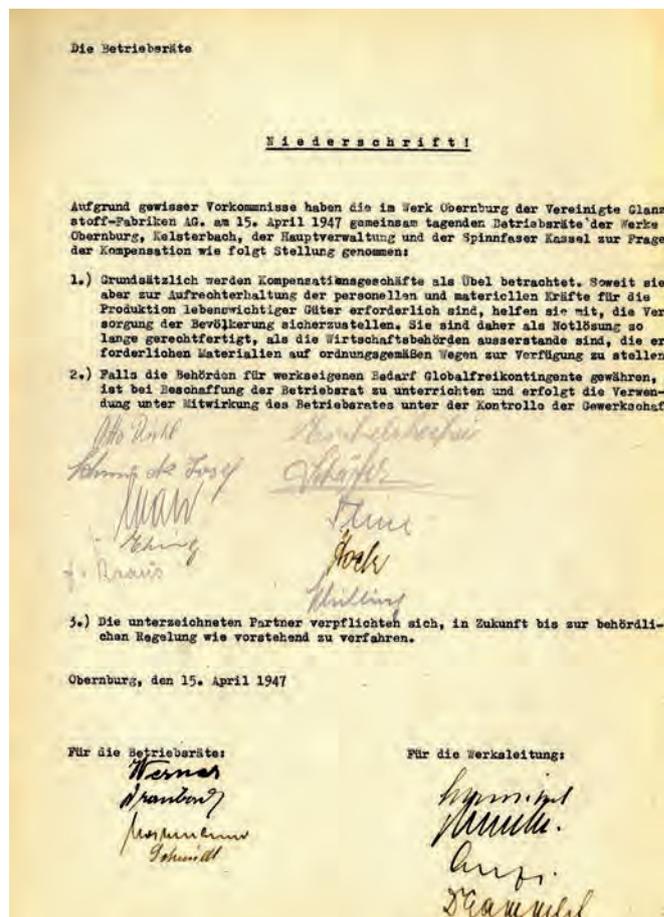
Um die Werke aufzubauen und die Produktion zu steigern, waren die Unternehmer auf funktionierende Stammebelegschaften angewiesen, deren Einsatzbereitschaft nicht vom täglichen Kampf ums Überleben – wie Hamsterfahrten an Werktagen in die ländliche Umgebung – gelähmt war. Not-Kantinen wie bei der Knoll AG in Ludwigshafen entstanden. In dem Maße, wie die notwendigen Nahrungsmittel und Gebrauchsgüter immer weniger im Rahmen des Bewirtschaftungssystems, sondern nur mit Kompensationsgeschäften beschafft werden konnten, griffen Firmenleitungen und Betriebsräte zur Selbsthilfe. Der Betrieb wurde zu einer zentralen Beschaffungsstelle für Güter des täglichen Bedarfs, und oft war es der Betriebsrat, der die Verteilung übernahm.

Um diese Mammutaufgabe in der »fragmentierten Zusammenbruchsgesellschaft« (Christoph

Kleißmann) zu bewältigen, waren Betriebsleitungen und Betriebsräte aufeinander angewiesen. Betriebsräte glaubten, nicht auf die Sachkenntnis der »alten« Betriebsleitungen verzichten zu können – bisweilen auch dann, wenn diese politisch belastet waren. Die Betriebsleitungen brauchten wiederum die Betriebsräte als betrieblichen Ordnungsfaktor und Sprachrohr gegenüber den Alliierten. Die gemeinsame Frontstellung gegen die »Besitzer« und das gegenseitige Abhängigkeitsverhältnis stärkten die Identifikation der Belegschaften mit »ihrem« Betrieb. Für die Überwindung der Notsituation erschien nur eine Kooperation im Betrieb Erfolg versprechend. Es schien sinnvoller, innerbetriebliche Konflikte zu vermeiden oder zu versuchen, sie gemeinsam zu lösen, um den Aufbauprozess nicht zu gefährden. Insofern erstand aus den Ruinen des Weltkrieges eine innerbetriebliche Not- und Aufbaugemeinschaft, die zumindest in den ersten Nachkriegsjahren die betrieblichen sozialen Beziehungen prägte.

Protest des Betriebsrates des Bayer-Werkes Leverkusen gegen die katastrophale Ernährungslage, 9.5.1947

Resolution der Betriebsräte der Vereinigten Glanzstoff-Fabriken AG zu Kompensationsgeschäften, 15.4.1947





Not-Kantine der Knoll AG, Ludwigshafen, in der frühen Nachkriegszeit

UM DIE RECHTE DER BETRIEBSRÄTE

Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen

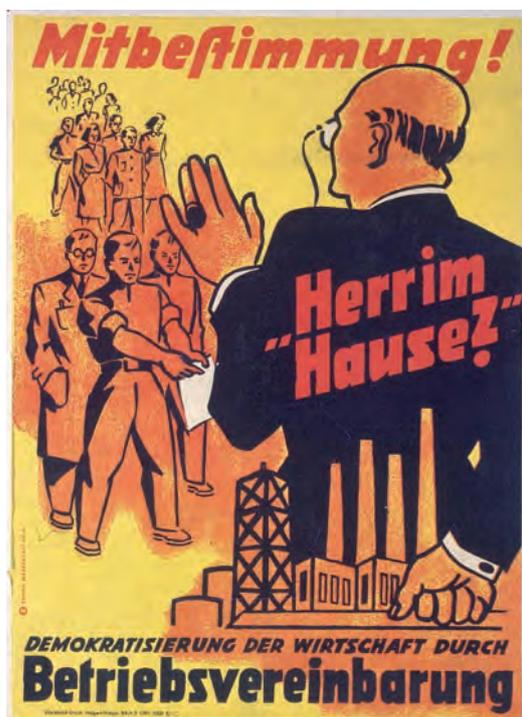
Viele Betriebsräte empfanden es als ein gravierendes Problem, dass eine Rechtsgrundlage für ihr Handeln fehlte. Formal galt zunächst das Arbeitsordnungsgesetz von 1934 weiter, das der Alliierte Kontrollrat erst Ende November 1946 aufhob. Manche Betriebsräte hatten deshalb das Gefühl, »mehr oder weniger in einer Grauzone zu amtieren«, und versuchten, durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen eigene Normen zu setzen. Die Unternehmensleitungen akzeptierten zwar die Belegschaftsvertretungen, waren aber selten bereit, ihnen konkrete Rechte zuzugestehen. Sie wollten eine Präjudizierung zukünftiger Regelungen durch allzu bereitwillige Zugeständnisse in der Phase der Ungewissheit nach Kriegsende vermeiden. Nur in wenigen Unternehmen kam es deshalb noch im Jahr 1945 zu Betriebsvereinbarungen, in denen die Kom-

petenzen der Betriebsräte festgelegt wurden. Es waren zumeist kurze Dokumente, die sich – wie die Vereinbarung bei der AEG vom 15. August 1945 – auf wenige Kernpunkte beschränkten.

Solche Betriebsvereinbarungen blieben 1945 jedoch die Ausnahme. Ziel der sich gründenden Gewerkschaften war es deshalb, zu einer gesetzlichen Normierung zu gelangen. »Es war der Wunsch der jungen Gewerkschaften, etwas ähnliches zu schaffen, wie es das Betriebsrätegesetz von 1920 war«, beschrieb 1949 der Deutsche Gewerkschaftsbund (Britische Besatzungszone) in der Rückschau die Erwartungen, die die Gewerkschafter um die Jahreswende 1945/46 hegten. Auf seiner ersten Gewerkschaftskonferenz im März 1946 forderten die Delegierten »eine einheitliche gesetzliche Grundlage« für die Betriebsräte: »Dieses neue Betriebsrätegesetz muß nicht nur die Rechte der Betriebsvertretungen wiederherstellen, die im alten Betriebsrätegesetz vom 20. Februar 1920 enthalten sind, sondern muß darüber hinaus den Betriebsräten Rechte gewähren, die den Anforderungen des demokratischen Aufbaues des Staates und dem Wiederaufbau der Wirtschaft entsprechen.«

Eine gesetzliche Grundlage für alle vier Besatzungszonen schuf der Alliierte Kontrollrat mit dem Kontrollratsgesetz (KRG) Nr. 22 vom 10. April 1946. In 13 kurzen Paragraphen wurden Status und Aufgaben der Belegschaftsvertretungen geregelt. Aber nicht nur dies machte den Unterschied zum BRG von 1920 aus; auch bei den Funktionen, die die Betriebsräte wahrnehmen sollten, kam ein Rechtsverständnis zum Ausdruck, das mit der Weimarer Tradition brach: Die Betriebsräte sollten nunmehr ausschließlich als Interessenvertretung der Beschäftigten agieren und nicht mehr an die Verpflichtung gebunden sein, den Arbeitgeber »in der Erfüllung der Betriebszwecke« zu unterstützen und das gemeinsame Interesse von Arbeitgeber und

Plakat des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Britische Besatzungszone), 1947



Kontrollrat
Abschrift
2.7.46
206

Vereinbarung
zwischen dem Vorstand und Hauptbetriebsausschuss der AEG Berlin
über die Aufgaben des Betriebsausschusses.

Der Vorstand der Allgemeinen Elektrizitäts-Gesellschaft und der vorläufige Betriebsausschuss der Hauptverwaltung der Allgemeinen Elektrizitäts-Gesellschaft, dieser zugleich in Vollmacht für den Hauptausschuss der Allgemeinen Elektrizitäts-Gesellschaft (also für alle Betriebsausschüsse der in Berlin, Hennigsdorf und Wilmshagen gelegenen Fabriken der Allgemeinen Elektrizitäts-Gesellschaft) treffen für die Hauptverwaltung und die in Berlin, Hennigsdorf und Wilmshagen gelegenen Fabriken über die Aufgaben des Betriebsausschusses die nachfolgende Vereinbarung. Diese Vereinbarung wird durch eine gesetzliche Regelung aufgehoben, im Übrigen gilt sie bis auf weiteres.

1. Mitwirkung bei Einstellung, Entlassung und Versetzung.
Alle durch die Firma beschafften Einstellungen, Entlassungen und Versetzungen von Belegschaftsmitgliedern dürfen nur in Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsausschuss erfolgen. Auch in Fällen von fristlosen Entlassungen aus einem wichtigen Grunde soll grundsätzlich eine Einigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsausschuss herbeigeführt werden, soweit nicht nach Lage des Falles eine schleunige Entscheidung erforderlich ist (z.B. § 123 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung). Kommt es zu keiner Einigung, so geht die Sache an den Hauptausschuss, der den Fall mit dem zuständigen Vorstandsmitglied zu erörtern hat. Ist auch hier eine Einigung nicht möglich, so entscheidet eine paritätische Kommission, bestehend aus je drei Mitgliedern des Vorstandes und des Hauptbetriebsausschusses. Das Vorrecht führt ein Vorstandsmitglied bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. In diesem Falle bleibt es den Beteiligten jedoch unbenommen, eine etwa behördlich geschaffene Schlichtungsstelle anzusuchen.

Die Kündigung sowie Versetzung eines Mitgliedes des Betriebsausschusses ist nur mit Zustimmung des Betriebsausschusses zulässig.

2. Mitwirkung an der Verwaltung von Betriebsverkehrsanrichtungen und bei der Regelung des Arbeiterschutzes.
Der Betriebsausschuss ist berechtigt, an der Verwaltung der in Betriebe vorhandenen und etwa neu zu schaffenden Schifffahrtsanrichtungen mitzuwirken (Unterstützung, Verbesserungen, Verordnungen usw.). Er hat ferner das Recht und die Pflicht, auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren in Betrieben zu achten, die Betriebsleitung (den Vorstand oder in dessen Vertretung die betreffende Fabrikdirektion) und die behördlichen Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und des Unfallverhütung hinzuwirken.

3. Lohn- und Gehaltsfragen.
Der Betriebsausschuss hat die Durchführung bestehender Tarifverträge zu überwachen. Die Betriebsleitung hat den Betriebsausschuss zu diesem Zweck Auskunft über die in

207

- 2 -

Betriebe geschuldeten Tariflöhne und Tarifgehälter zu erteilen und auf Wunsch Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten der Belegschaft zu gewähren. Darüber hinaus wird die Betriebsleitung dem Betriebsausschuss auch generell Auskunft über die Höhe des außertariflichen Arbeitseinkommens der Belegschaft und über das zahlenmäßige Verhältnis der tariflichen zu den außertariflichen Arbeitseinkommen geben. In begründeten Einzelfällen wird auch Einzelankunft über ein bestimmtes Arbeitseinkommen erfolgen.

4. Mitwirkung bei der Produktionsgestaltung und Verwaltung.

a) Produktionsgestaltung:
Die Betriebsleitung wird mit dem Betriebsausschuss alle wesentlichen Fragen erörtern, die mit der Produktion, der Aufnahme neuer Produktionsweize und allen Betriebsvorgängen zusammenhängen.

b) Verwaltung:
Die Betriebsleitung wird den Betriebsausschuss vierteljährlich über die geschäftliche Lage und den Gang des Unternehmens unterrichten und ihm die Betriebsabläufe des Unternehmens sowie die Gewinn- und Verlustrechnung für das verlossene Geschäftsjahr spätestens sechs Monate nach Ablauf jeden Geschäftsjahres vorlegen und erläutern. Darüber hinaus wird die Betriebsleitung dem Betriebsausschuss Auskunft über Organisation, Preisgestaltung, Finanzlage und Finanzgebahren des Betriebes erteilen.

5. Teilnahme an Verhandlungen mit Zivil- und Besatzungsbehörden usw.
Die Betriebsleitung wird den Betriebsausschuss in möglichem weitem Umfang an den Verhandlungen mit Zivil- und Besatzungsbehörden sowie mit sonstigen Stellen, die einen Einfluss auf die Produktion der Firma haben, beteiligen. Drei Mitglieder des Hauptbetriebsausschusses nehmen an den wesentlichen Sitzungen des erweiterten Vorstandes teil und in gleicher Weise in den Fabriken zwei Mitglieder des Betriebsausschusses an der Betriebsleiterberaufung.

6. Bekanntmachungen.
Die Betriebsleitung wird dem Betriebsausschuss die von ihr an die Belegschaft zu erlassenden Bekanntmachungen vor der Auskehr zur Kenntnisnahme und Gegenzeichnung vorlegen.

Berlin, den 15.8.1945

ALLGEMEINE ELEKTRIZITÄTS-GESELLSCHAFT Hauptbetriebsausschuss gez. Schulz	ALLGEMEINE ELEKTRIZITÄTS-GESELLSCHAFT gez. Spannrath
gez. Paulmann	gez. Nachel

Betriebsvereinbarung über die Rechte von Betriebsräten der AEG, Berlin, 15.8.1945

Bericht der IG Metall, Verwaltungsstelle Bielefeld, über die Konflikte bei der Umsetzung des Kontrollratsgesetzes Nr. 22, 1951

»... Das Kontrollratsgesetz Nr. 22 schuf dann die gesetzliche Grundlage für die Bildung von Betriebsräten, stellte ihre Befugnisse fest und umriß gleichzeitig ihren Aufgabenkreis. Zu den Aufgaben der Betriebsräte gehörte nach dem Gesetz auch der Abschluß von Vereinbarungen mit den Unternehmern für den Erlaß von Betriebsordnungen. Diese Betriebsvereinbarungen bildeten die erste arbeitsrechtliche Regelung auf betrieblicher Ebene und zugleich das Fundament für eine neue Betriebsverfassung. Die betriebliche Mitbestimmung bei Einstellungen und Entlassungen, die Einflußnahme des Betriebsrats auf die Produktionsgestaltung und sein Recht auf Einsichtnahme in die Betriebsabrechnungen wurde zum wesentlichen Inhalt dieser Betriebsvereinbarungen. Es ist nur zu verständlich, daß es den Unternehmern nicht leicht fiel, von ihrer Machtstellung im Betrieb einiges abzutreten und in einer Reihe von Entscheidungen an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden zu sein. Der Ortsverwaltung war es gelungen, Anfang 1947 mit dem hiesigen Arbeitgeberverband über den Abschluß einer Betriebsvereinbarung zu einer Verständigung zu kommen, die von den meisten Mitgliedsfirmen auch unterzeichnet wurde. Eine Ausnahme bildete die Firma Miele, die sich weigerte, diese Betriebsvereinbarung anzuerkennen, und ihrerseits versuchte, eine schlechtere Betriebsvereinbarung in ihrem Betrieb zu erreichen. So kam es zu einem Konflikt, der am 2. April 1947 zur Arbeitsniederlegung führte, nachdem die Belegschaft sich in einer Urabstimmung mit 405 zu 35 Stimmen für den Streik ausgesprochen hatte. Trotzdem von mehreren Seiten aus Schlichtungsverhandlungen geführt wurden, konnte der Streik erst nach fast siebenwöchiger Dauer am 14. Mai erfolgreich beendet werden...«

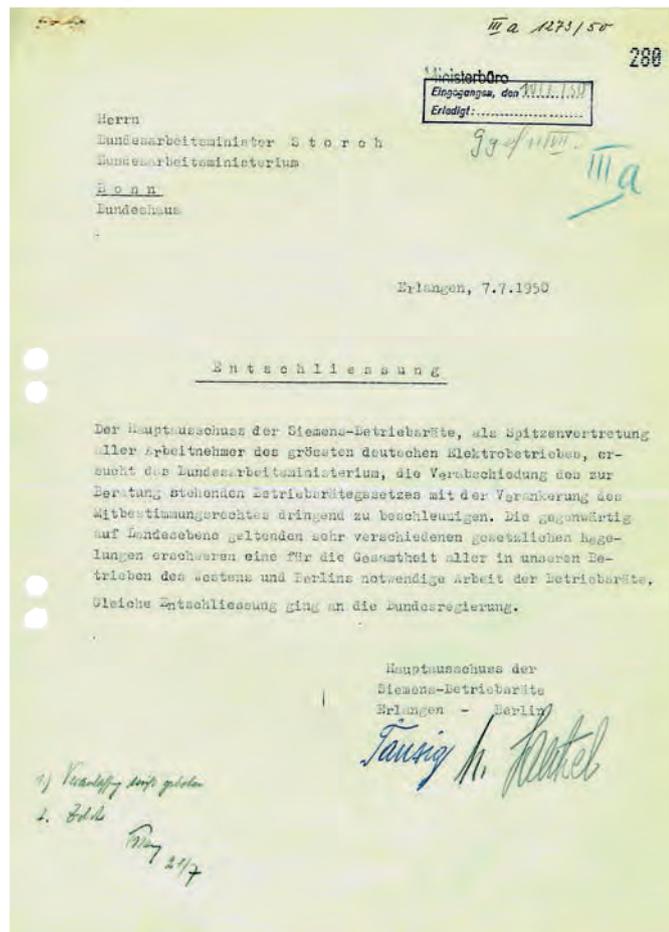
Belegschaft zu wahren. Ohne die Kompetenzen im Einzelnen festzulegen, überließ es das KRG den Betriebsräten, mit den Arbeitgebern ihr Aufgabenfeld zu definieren.

Für viele Gewerkschafter war das KRG eine große Enttäuschung, weil es am BRG von 1920 mit seinen detaillierten Regelungen gemessen wurde. Nur wenige westdeutsche Gewerkschafter wie der spätere Vorsitzende der IG Metall, Otto Brenner, bewerteten es positiver. Er sah in dem Weg, Betriebsvereinbarungen über Betriebsratsrechte abzuschließen, »die Möglichkeit zur Durchsetzung alter sozialer und wirtschaftlicher Forderungen der Gewerkschaften und Betriebsräte«. Die Gewerkschaften griffen jedoch eine solche Konfliktstrategie nur zögerlich auf, denn sie gingen davon aus, dass – wie es die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (IG CPK) formulierte – »sowohl eine erhebliche Anzahl der Belegschaften als auch eine große Zahl von Betriebsräten ... für diesen Kampf

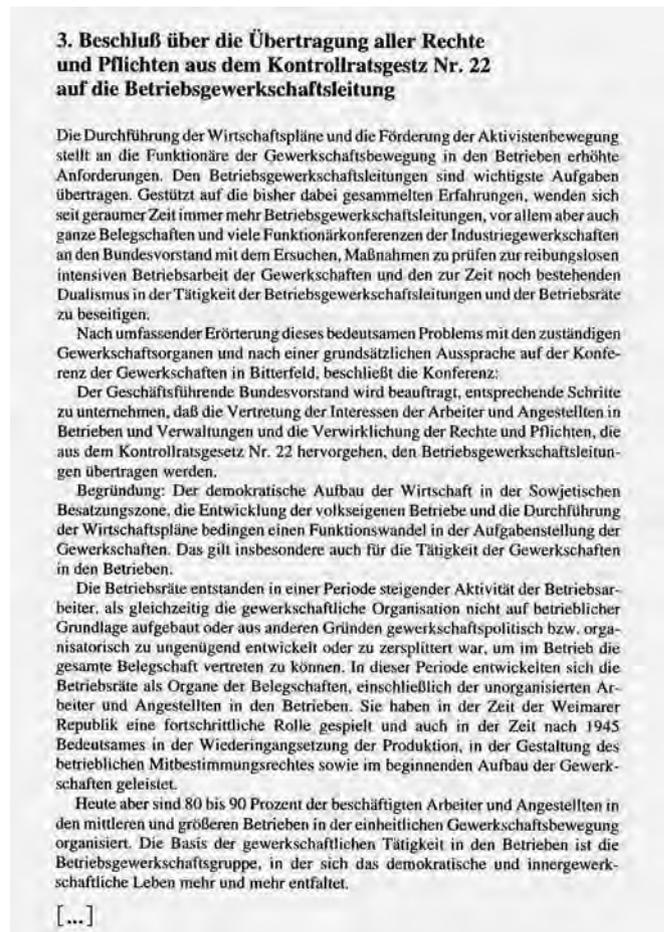
nicht reif waren«. So blieben Arbeitskämpfe um Betriebsratsrechte wie beim Hannoverschen Tresorhersteller Bode-Panzer Ende 1946 – der erste große Streik in Deutschland seit 13 Jahren – sowie bei der Bielefelder Firma Miele in Frühjahr 1947 die Ausnahmen. Aber auch dort, wo Gewerkschaften und Betriebsräte mit Streiks versuchten, ihre Kompetenzen über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zu erweitern, blieben Erfolge zumeist aus. Dies lag vor allem an der Abwehrhaltung der Unternehmer, die eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte über das BRG hinaus nicht akzeptierten.

Nach der Errichtung von Bundesländern in den drei westlichen Besatzungszonen eröffnete sich ab 1947 noch ein zweiter Weg, Mitbestimmungsrechte zu verankern. Hier verabschiedeten mehrere neu gewählte Länderparlamente auf Druck der Gewerkschaften Gesetze, die als eine »Übergangslösung« bis zur Verabschiedung eines Bundesgesetzes gelten sollten und sich bei allen

Entschliessung der Siemens-Betriebsräte für ein einheitliches Betriebsrätegesetz, 7.7.1950



Beschluss der Bitterfelder Konferenz des FDGB über die Abschaffung der Betriebsräte, 26.11.1948





Unterschieden im Detail am BRG von 1920 orientierten. Deutschland glich schon 1948, was die Regelung von Betriebsratsrechten anbelangte, einem gesetzlichen Flickenteppich. Das erschwerte die Arbeit von Betriebsräten in Großkonzernen erheblich.

In Thüringen galt bereits seit dem 10. Oktober 1945 ein Landesbetriebsrätegesetz, aber dieses

blieb in der Sowjetischen Besatzungszone (SBZ) ein Einzelfall, bis schließlich der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) durch die Bitterfelder Beschlüsse im November 1948 die Betriebsräte als selbstständige, von den Belegschaften insgesamt gewählte Vertretungen abschaffte und durch Betriebsgewerkschaftsleitungen ersetzte.

UM DIE GLEICHBERECHTIGUNG IM UNTERNEHMEN

Der Kampf um die Montanmitbestimmung 1946 – 1951

In den Nachkriegsjahren war die Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital eine zentrale Forderung der Gewerkschaften zur Neuordnung von Wirtschaft und Gesellschaft. Sie sollte nicht nur überbetrieblich in Form von paritätisch besetzten Wirtschaftskammern umgesetzt werden, sondern auch durch die direkte Vertretung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Großunternehmen. Nur bei wenigen Unternehmen – wie bei der AEG im Oktober 1946 – konnte jedoch in Betriebsvereinbarungen eine Repräsentanz in Vorstand und Aufsichtsrat verankert werden.

Ein Durchbruch schien in Reichweite zu sein, als die britische Militärregierung im Herbst 1946 die Entflechtung der Eisen- und Stahlindustrie anordnete und auf die Mitbestimmungsforderungen der Gewerkschaften einging, um weitergehende Forderungen nach Sozialisierung der Grundstoffindustrien abzuwenden und ihre Unterstützung in den entflochtenen Unternehmen zu erreichen. Daraufhin versuchten einige Ruhrindustrielle wie der Generaldirektor der

Gutehoffnungshütte Hermann Reusch, die »Einheitsgewerkschaft« unter Hans Böckler mit dem vagen Angebot einer »dauernden Mitwirkung der Belegschaft bzw. Gewerkschaft bei der Verwaltung des Unternehmens« für eine Ablehnung des britischen Entflechtungsprojektes zu gewinnen. Böckler ging auf dieses durchsichtige Spiel aber nicht ein. Die Aufsichtsräte der neuen Hüttenwerke wurden Anfang 1947 paritätisch besetzt und ein Gewerkschafter als »Arbeitsdirektor« in den Vorstand berufen – das Montanmitbestimmungsmodell war geboren.

Im Mai 1950 erließ die Alliierte Hohe Kommission erneut ein Gesetz zur Entflechtung der Grundstoffindustrien und betraute die Bundesregierung mit dessen Durchführung. Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard plante dabei, dass die neuen Montangesellschaften nach den Grundsätzen des deutschen Aktienrechts von 1937 aufgebaut werden sollten. Somit bestand die Gefahr, dass die seit 1947 in der Stahlindustrie praktizierte Unternehmensmitbestimmung entfallen würde. Die Gewerkschaften waren unversehens in eine Defensivposition geraten: Statt der von ihnen geforderten Ausweitung der Mitbestimmung ging es jetzt darum, eine der gesellschaftspolitischen Errungenschaften der Nachkriegsjahre zu verteidigen.

Auf die offenkundig gewordene Gefährdung der Mitbestimmung in der Stahlindustrie reagierte der Bundesvorstand des DGB am 21. November 1950 mit dem Beschluss, mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln für die Beibehaltung der paritätischen Mitbestimmung in der Stahlindustrie und für ihre Ausweitung auf den Kohlenbergbau zu kämpfen. Die von der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und der Industriegewerkschaft Bergbau im November 1950 bzw. Januar 1951 durchgeführten Urabstimmungen zeigten, dass weit mehr als 90 Prozent der Beschäftigten in den betroffenen Unternehmen bereit waren,

Der DGB fordert die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Einstimmig angenommene EntschlieÙung zur Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung der Gewerkschaftskonferenz der britischen Zone vom 21. bis 23. August 1946 in Bielefeld

»Die Unternehmung ist die unterste Organisationseinheit innerhalb der Wirtschaftsverfassung. Soll die Demokratisierung der Wirtschaft Erfolg haben, muß sie bereits bei der Unternehmung beginnen. Es ist deshalb erforderlich, daß in allen Unternehmungen, deren Größe ein besonderes Aufsichtsorgan erforderlich machen, – bei Aktiengesellschaften z. B. die Aufsichtsräte – die Arbeitnehmer als Träger des Produktionsfaktors Arbeit hieran ebenfalls beteiligt sind.

Die Gewerkschaften halten es deshalb für notwendig, daß die Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichts- und Kontrollorganen der Unternehmungen paritätisch mit den Vertretern der Unternehmer beteiligt sind. Die Auswahl der Arbeitnehmervertreter obliegt daher den Gewerkschaften mit der Maßgabe, daß mindestens zwei Vertreter aus dem Betriebsrat genommen werden.«

5. AEG. — Hamburg

Der Vorstand der AEG schließt mit dem Hauptbetriebsrat, zusammengesetzt aus dem Berliner Gesamtbetriebsrat und den Zonenbetriebsräten in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften als gesetzliche Vertretung sämtlicher in AEG-Betrieben tätigen Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) nachstehende Betriebsvereinbarung ab:

[...]

§ 11

Aufsichtsrat In den Aufsichtsrat der Firma werden Arbeitnehmervertreter als ordentliche Mitglieder mit Sitz und Stimme aufgenommen. Die Mitglieder werden von der Delegiertenversammlung gewählt. Die Zahl der Arbeitnehmervertreter bleibt einer späteren Regelung vorbehalten.

§ 12

Vorstand In den Vorstand der Firma werden Arbeitnehmervertreter als ordentliche Mitglieder mit Sitz und Stimme aufgenommen. Die Mitglieder werden von der Delegiertenversammlung gewählt. Die Zahl der Arbeitnehmervertreter bleibt einer späteren Regelung vorbehalten.

[...]

Hamburg, den 25. Oktober 1946.

Für den Hauptbetriebsrat: gez. Franke; gez. Henze; gez. Michaely; gez. Müller; gez. Wiese.

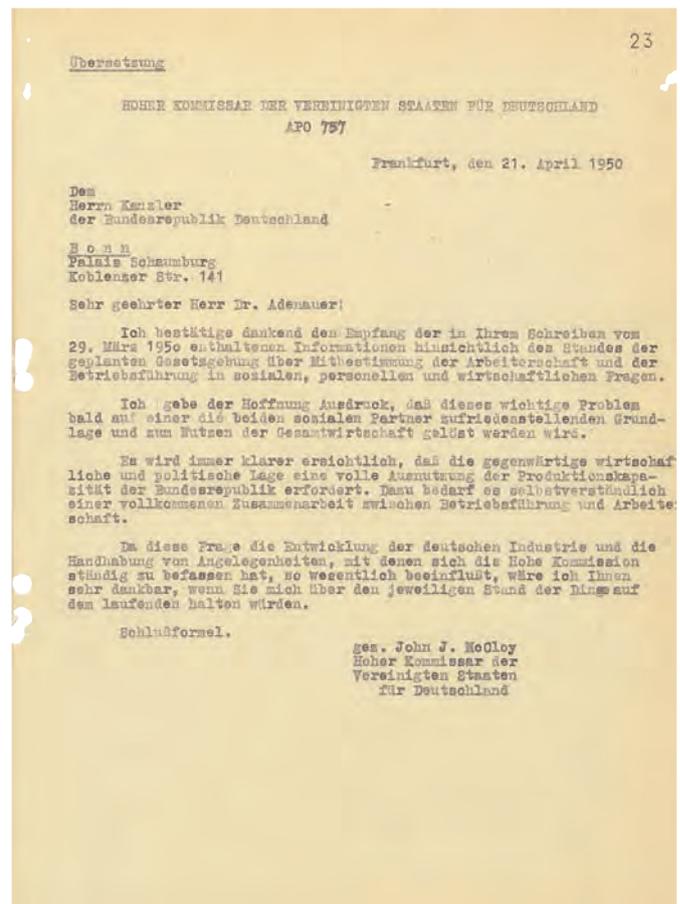
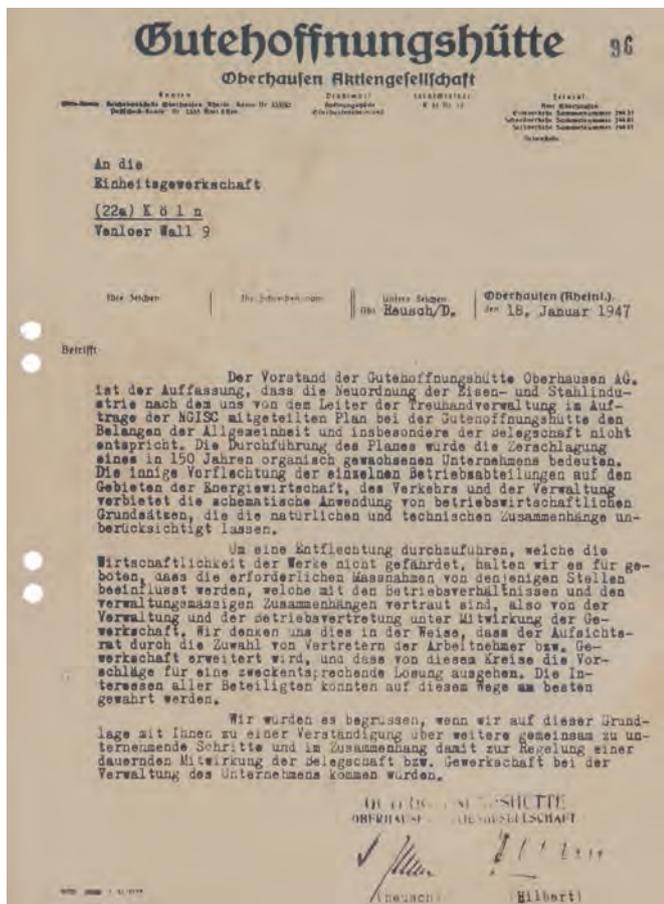
Für den Vorstand: gez. Spennrath; gez. Boden.

Für die Gewerkschaft: gez. Deibicht.

Vorstand und Betriebsräte von AEG einigen sich am 25.10.1946 auf die Vertretung von Belegschaftsrepräsentanten in Aufsichtsrat und Vorstand – die Vereinbarung wird in den nächsten Jahren aber nicht umgesetzt

Der Vorstandsvorsitzende der GHH, Karl-Hermann Reusch, und sein Vorstandskollege Ernst Hilbert bieten dem Vorsitzenden der Einheitsgewerkschaft, Hans Böckler, eine Belegschaftsvertretung im Aufsichtsrat an, um die Gewerkschaften dafür zu gewinnen, die britischen Entflechtungspläne zusammen mit den Unternehmern abzuwehren

Der Hohe Kommissar der Vereinigten Staaten für Deutschland, John J. McCloy, fordert Bundeskanzler Konrad Adenauer zu einer Regelung der Mitbestimmungsfrage auf, die den sozialen Frieden und die Produktion nicht gefährdet



An die Belegschaften der Stahl und Eisen erzeugenden Werke

Betreff: **Urabstimmung**

Werte Kollegen!

Seit Ende des Krieges ist Euer wirtschaftliches Schicksal, die Zukunft Eurer Arbeitsstelle, am meisten in Unsicherheit. Schon während des Krieges und erst recht nach der Besetzung durch die alliierten Truppen konnte man durch Rundfunk und Presse vernehmen, daß die Eisen und Stahl erzeugende Industrie in Deutschland einer **anderen** Ordnung unterzogen werden müsse, damit sie nicht wieder einem neuen Krieg dienen könne. Das Schicksal Eurer Arbeitsplätze war ungewiß. Zum Teil waren die Werke durch Kriegseinwirkungen und später durch Demontagen und mangelnde Produktionsgenehmigungen so in Mitleidenschaft gezogen, daß eine verünftige Produktion kaum zu erwarten war.

Durch Euren Arbeitswillen sind Schwierigkeiten behoben und die zerstörten Arbeitsstellen neu errichtet worden. Gemeinsam mit den Gewerkschaften habt Ihr Euch gegen manche Unvernünftigkeit der Demontage mit Erfolg gewandt. Zum größten Teil sind die Werke heute wieder in Betrieb. Die Leistungen stiegen ohne Care-Pakete und ohne andere Anreizmittel. Euerem Arbeitswillen ist es zu verdanken, daß man in verhältnismäßig kurzer Zeit wieder zu einer solchen Produktion kam. Das zugelassene Soll, das von den Besatzungsmächten mit 11,1 Mill. t Stahlerzeugung festgesetzt wurde, ist bereits überschritten.

Arbeiter und Angestellte haben dies unter unendlichen Anstrengungen erreicht. Der größte Teil der Schwierigkeiten ist behoben, und wir können wieder hoffnungsvoll in die Zukunft der Eisen schaffenden Industrie schauen.

Aber siehe da, nachdem die Schwierigkeiten behoben sind, seid Ihr nicht mehr allein! Viele Leute, die einstmals in den Hüttenwerken große Töne redeten und die im Jahre 1945 nach dem Zusammenbruch der von ihnen gestützten Politik die Hütten aus verständlichen Gründen meiden haben, sind wieder da. Sie versuchen jetzt, ihre alte in der Nazi-Zeit und vorher liebgewonnene Wirkungsstätte zurückzuerobern. Sie versuchen wieder mit ihrer „teuren Gefolgschaft“ ins Gespräch zu kommen. Die Zeit erscheint ihnen reif um zu den ihnen abgewohnten und von uns stets bekämpften Zuständen zurückzukehren.

Alles, was zu Gunsten der Arbeiter nach 1945 geschehen ist, muß beseitigt werden. Sie sagen jetzt, die Engländer haben die Hüttenwerke „unrechtmäßig“ beschlagnahmt, „unrechtmäßig“ Gesetze erlassen und ebenso „unrechtmäßig“ die neue, für den Arbeiter günstige Betriebsverfassung in der Eisen- und Stahlindustrie herbeigeführt. Doch wie war es? Weil Ihr unter den alten Machhabern nicht mehr arbeiten wolltet, sahen sich die Besatzungsmächte verpflichtet, den Arbeitern und Angestellten der Hüttenwerke das **Mitbestimmungsrecht** zu geben. Die Konzerne wurden entlohnt und in den neuen Gesellschaften den Arbeitern das lang ersehnte Mitbestimmungsrecht eingeräumt und zwar paritätisch, d. h. zur Hälfte wurde der Aufsichtsrat aus Vertretern der Arbeiter und Angestellten und zur anderen Hälfte aus den Vertretern der Kapitalbesitzern zusammengesetzt. Außerdem wurde eine Dreiteilung des Vorstandes vorgenommen. Neben dem technischen und kaufmännischen Direktor wurde zur Betreuung des arbeitenden Menschen der **Arbeitsdirektor** eingesetzt.

Nur auf Grund dieser neuen Ordnung war es möglich, in verhältnismäßig kurzer Zeit den **Neuaufbau** der Eisen- und Stahlindustrie vorzunehmen und die gewaltige Leistungssteigerung herbeizuführen, die jetzt erreicht ist.

Die Gewerkschaften haben das verständnisvolle Eingehen der britischen Militärregierung auf die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Erfordernisse der Nachkriegszeit begrüßt, und haben deshalb in diesem Punkt ihre Mitarbeit praktisch bewiesen.

Seit dieser Zeit hat sich manches geändert: Jeder in Deutschland weiß, daß die neuen Verhältnisse in der Eisen und Stahlindustrie durch „Besatzungsrecht“ zustande gekommen sind. Mit den alten Konzernherren wäre das nicht möglich gewesen. Diese Tatsache bedauern wir außerordentlich.

Die Bundesregierung versucht nun, die Zuständigkeit für dieses gesamte Gebiet wieder in die Hand zu bekommen. Daraus ist ihr kein Vorwurf zu machen. Uns liegt die Souveränität unseres Landes genau so am Herzen wie allen guten Deutschen.

Täuscht jedoch nicht alles, so versucht die Bundesregierung, die Dinge auf den Stand von vor 1945 zurückzuziehen. Sie tut das mit der Begründung, nach deutschem Aktienrecht sei die Bestellung der Aufsichtsräte nach paritätischen Gesichtspunkten nicht möglich. Sie denkt auch nicht daran, in Zukunft Arbeitsdirektoren zuzulassen, weil auch dieses nach deutschem Recht nicht möglich sein soll.

Wenn die Bundesregierung, ganz in unserem Sinne, versucht, die Entscheidung über die Zukunft der Eisen- und Stahlindustrie in deutsche Hände zu bekommen, müssen **vorher** Garantien geschaffen werden, daß die Rechte der Arbeiter und Angestellten in der Eisen schaffenden Industrie in **vollstem** Umfang erhalten bleiben. Wenn die Bundesregierung sich heute darauf beruft, daß die „Mitbestimmung“ der Belegschaft hinsichtlich paritätischer Besetzung des Aufsichtsrates und hinsichtlich Einsetzung von Arbeitsdirektoren dem geltenden deutschen Recht widerspricht, so hätte sie die Verpflichtung, vorher entsprechendes deutsches Recht zu schaffen.

Wenn das nicht geschieht, so wird dadurch der Verdacht erweckt, daß sie nur im Interesse der alten Konzernherren und der Aktionäre arbeitet. Was hat es sonst für einen Zweck, vom Mitbestimmungsrecht zu reden, aber dort, wo es bereits vorhanden ist, unter Hinweis auf „mangelndes deutsches Recht“ dieses den Arbeitnehmern kaltblütig wieder zu entreißen.

Wir haben in dieser Angelegenheit genügend gewarnt!

Hüttenarbeiter,

wir überlassen jetzt Euch die Entscheidung, dem Vorstand der IG Metall am **29. und 30. November 1950** die Vollmacht zu geben, zu gegebener Zeit die Vorbereitungen zu einem Streik zu treffen.

Hüttenarbeiter,

es geht um Euer Schicksal und um die Zukunft Eurer Rechte im Betrieb. Deshalb zeigt **Entschlossenheit** und stimmt am **29. und 30. November 1950** bei der **Urabstimmung**

mit „**Ja**“

Der Vorstand der Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland

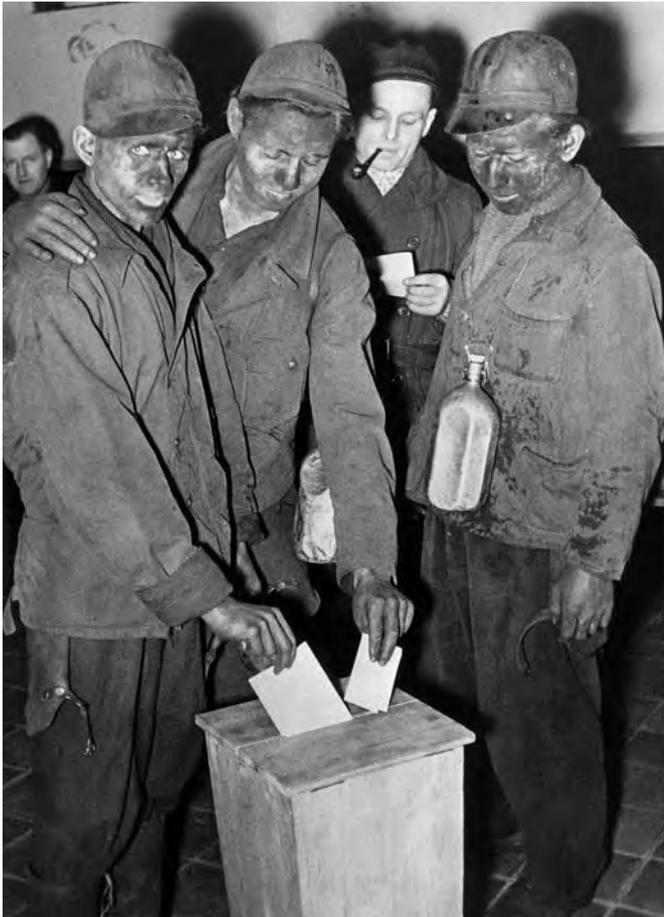
FREITAG

(Kopie nach: Hütten 1950)

Die IG Metall fordert in einem Flugblatt Ende November 1950 die Belegschaften der Eisen- und Stahlindustrie auf, in der Urabstimmung am 29./30.11.1950 für einen Streik zur Verteidigung der Mitbestimmung zu stimmen

für die Mitbestimmung notfalls in einen Arbeitskampf zu treten. Vor dem Hintergrund gelang es den Gewerkschaften, mit Unterstützung von Bundeskanzler Konrad Adenauer in gemeinsamen, dreiseitigen Verhandlungen die Zustimmung der Montanunternehmer zur paritätischen Mitbestimmung in den beiden Industrien zu erhalten. Hierbei war ausschlaggebend, dass Bundesregierung und Montanunternehmer die Unterstützung der Gewerkschaften bei der Abwehr weiter gehender Entflechtungspläne der Alliierten benötigten. Außerdem wollte Adenauer die Gewerkschaften nicht verprellen, da er glaubte, beim Schuman-Plan, dem europäischen Vertrag über die Montanunion, auf ihre Unterstützung angewiesen zu sein. Nach Billigung des Verhandlungsergeb-

nisses durch die Bundesregierung verabschiedete der Bundestag am 10. April 1951 mit breiter Mehrheit bei nur 50 Gegenstimmen vornehmlich aus den Reihen der Freien Demokratischen Partei (FDP) und der liberalen Deutschen Partei (DP) sowie wenigen Enthaltungen von der Kommunistischen Partei Deutschlands (KPD) das Montanmitbestimmungsgesetz, das am 21. Mai 1951 in Kraft trat. Damit wurde ein Teil der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen Realität, wenn auch nur für den Bereich der Montanindustrie.



Urabstimmung im Bergbau – Bergleute votieren für einen Streik in der Mitbestimmungsfrage, 18.1.1951

Abschrift!

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DER BUNDESKANZLER

Bonn, den 27. November 1950

Herrn
Dr. h. c. Hans Böckler
Bundevorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes
Düsseldorf
Stromatrasse 8

Sehr geehrter Herr Böckler!

Ich habe die gewerkschaftlichen Wünsche zur Neuordnung der Grundstoffindustrien zur Kenntnis genommen und die Herren Bundesminister für Wirtschaft und für Arbeit unterrichtet. Auch die Bundesregierung ist an der Herbeiführung einer baldigen Neuordnung starkstens interessiert. Die Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbundes wird hierbei mit dem ihr zukommenden Gewicht gewürdigt werden.

Über das Mitbestimmungsrecht wird das Parlament Entscheidung treffen. In den zuständigen Ausschüssen des Bundestages werden gegenwärtig der Entwurf eines Initiativ-Gesetzes der CDU/CSU, der Entwurf eines Initiativ-Gesetzes der Sozialdemokratischen Fraktion, der den gewerkschaftlichen Forderungen in vollem Umfange Rechnung trägt, und der Regierungsentwurf beraten. Die Bundesregierung hat auf das Gesetzgebungsverfahren in diesem Stadium keinen Einfluss. Es darf Ihnen deshalb anheim gegeben werden, die Auffassung des DGB auch den Fraktionen des Bundestages bekanntzugeben.

Mit Besorgnis erfüllt mich aber die Ankündigung der Industrie-Gewerkschaft Metall über die Durchführung einer Urabstimmung in den eisenschaffenden Betrieben. Das Rechtsbewusstsein und die Rechtsordnung haben den Arbeitern das Streikrecht in allen Fragen des Tarifvertrages zugestanden. Der angekündigte Streik geht aber über diesen Rahmen hinaus. Ein solcher Streik könnte nur das Ziel haben, die Entscheidung der frei gewählten Volksvertretung durch die Androhung oder Herbeiführung wirtschaftlicher Schäden, die alle treffen, in die Richtung der gewerkschaftlichen Wünsche zu drängen. Ich befürchte, dass damit ein Weg beschritten wird, der letztlich zu einem Konflikt mit der staatsrechtlichen Grundordnung führen kann.

Die Bundesregierung würde es daher sehr begrüßen, wenn der Bundesvorstand des DGB der Industrie-Gewerkschaft Metall in dieser Frage Zurückhaltung empfehlen und die parlamentarische Entscheidung abwarten würde.

Ich glaube, eine solche Bitte an Sie richten zu sollen, weil ich Ihre aufrechte demokratische Haltung und Gesinnung kenne, die Sie in den vielen Jahren Ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit unter wechselnden und oft gefährlichen Umständen durch Wort und Tat unter Beweis gestellt haben.

In vorzüglicher Hochachtung!
ges. Adenauer

Bundeskanzler Adenauer fordert den DGB-Vorsitzenden Böckler zur Zurückhaltung und Akzeptierung der parlamentarischen Entscheidung in der Mitbestimmungsfrage auf



Veranstaltung zur Verleihung der Kölner Ehrenbürgerschaft an Adenauer und Böckler, 7.1.1951



UM EINE EINHEITLICHE BETRIEBSVERFASSUNG

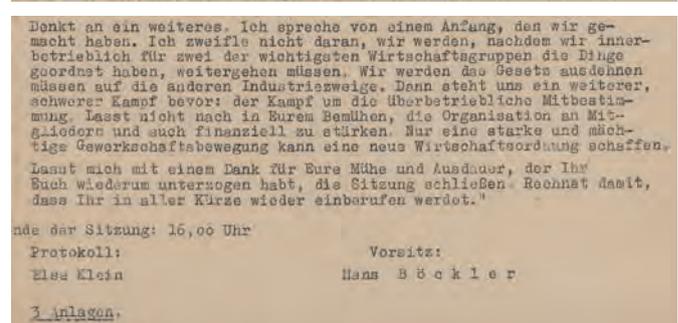
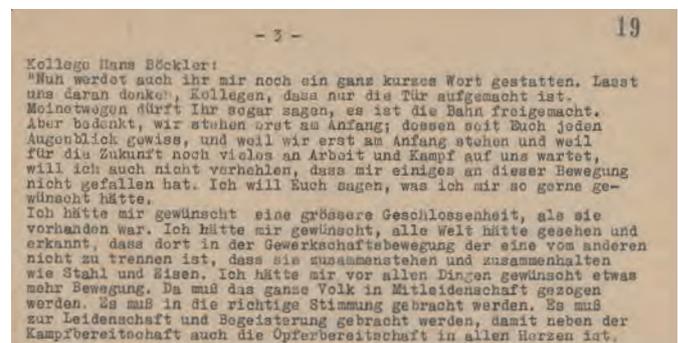
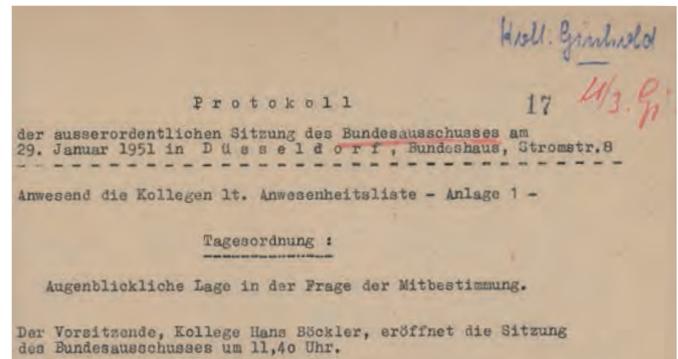
Der Streit um das Betriebsverfassungsgesetz 1952

Am 29. Januar 1951, nur wenige Tage nach der Einigung mit Bundeskanzler Adenauer und der Montanindustrie, richtete der Vorsitzende des DGB Hans Böckler an die Mitglieder des DGB-Bundesausschusses die Aufforderung, nun dafür zu kämpfen, dass die Montanmitbestimmung auch auf andere wichtige Industriezweige ausgeweitet wird. Kurz darauf verstarb Böckler, und sein Appell wurde zu seinem Vermächtnis.

Bei der nun folgenden eineinhalb Jahre dauernden Auseinandersetzung um das Betriebsverfassungsrecht kämpften Gewerkschaften und Regierung mit schiefen Fronten: Während es der Mehrheit der Regierungskoalition – und den Unternehmern – darum ging, den Regelungskreis für die Betriebsräte festzulegen und die weitere Einflussnahme der Gewerkschaften in den Aufsichtsräten zu verhindern, stand für die Gewerkschaften die Unternehmensmitbestimmung im Zentrum der Auseinandersetzung. In Verkennung der politischen Situation setzten die Gewerkschaften auf eine Strategie, bei der sie von vornherein auf verlorenem Posten standen. In Erwartung, dass die Bundesregierung aufgrund der kooperativen Haltung der Gewerkschaften in der Wirtschafts- und Außenpolitik auch weiterhin verständigungsbereit sein würde, hofften sie, ihre mitbestimmungspolitischen Ziele auf dem Verhandlungswege zu erreichen. Die Arbeitgeberverbände und die Bundesregierung waren jedoch allenfalls in der Frage der gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung und der Mitsprache der Betriebsräte verhandlungsbereit, nicht aber bei der Unternehmensmitbestimmung. Sie sahen die Montanmitbestimmung als eine Ausnahmeregelung an, die unter der besonderen politischen Konstellation des Winters 1950/51 zustande gekommen war. Nicht zuletzt drohte die FDP deshalb mehrfach mit dem Bruch der Koalition, sollte der Bundeskanzler ein zweites Mal den Gewerkschaften in der Mitbestimmungsfrage allzu sehr nachgeben.

Dem Bundestag lagen im Herbst 1951 mehrere Entwürfe für ein Betriebsverfassungsgesetz vor, in denen sowohl die Kompetenzen der Betriebsvertretungen als auch die Grundlagen der Aufsichtsratsmitbestimmung in Großunternehmen außerhalb der Montanindustrie festgelegt werden sollten. Die parlamentarische Beratung war einem Bundestagsausschuss übertragen worden,

Böcklers Vermächtnis: Vorrangiges Ziel muss die Ausweitung der Montanmitbestimmung auf andere Branchen sein. Hans Böckler starb am 16. Februar 1951.



PRES. S. DIERST
DER
LUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE

Nr. 10/1951 Wiesbaden, Karlstrasse 16 Tel. P. 24. 44 5. Febr. 1951

Erklärung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgebervereine zum Mitbestimmungsrecht

Wiesbaden, 5. Februar (PDA) In einer ausserordentlichen Sitzung des Vorstandes nahm die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände am 5. Februar 1951 einen Bericht ihres Vorsitzenden Dr. Heynold, über die Lage entgegen.

Ohne Ihr Urteil über die Verfassungsmässigkeit des von Deutschen Gewerkschaftsbund unternommenen Schrittes und ohne Ihre ablehnende Auffassung über den Inhalt der erzwungenen Vereinbarung in der Kohle und der Eisenhüttenindustrie auch nur im geringsten einzuschränken, stellte der Vorstand der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgebervereine fest, dass auch die Unterhändler des Deutschen Gewerkschaftsbundes bei ihren Verhandlungen mit den Vertretern der Unternehmer sich zu dem Grundsatz bekennen haben, dass diese Regelung nicht auf den Bereich der übrigen Wirtschaftskreise greifen soll. Alle gegenseitigen Erklärungen in der Öffentlichkeit weichen von der ausdrücklich mit diesen Worten protokollierten Vereinbarung ab, welche die Grundlage des vom Kabinett aufgestellten Gesetzesentwurfes bildet.

Der Vorstand nimmt dies zum Anlass, erneut vor der Öffentlichkeit darauf hinzuweisen, dass die Unternehmer in den Verhandlungen in Hattenheim, Bonn und Maria-Laach ihre Bereitschaft erklärt haben, den aktiv in den Betrieben tätigen Arbeitnehmern Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte auf sozialem, personellem und wirtschaftlichem Gebiete zu gewähren. Sie räumen den Arbeitnehmern auf sozialem Gebiet ein Mitbestimmungsrecht ein. Sie sehen vor, dass im Rahmen eines personellen Mitbestimmungsrechtes Arbeitgeber und Betriebsrat zusammensitzen sollen. Die soziale Gemeinschaft des Betriebes im Interesse des sozialen Friedens und zur Behauptung demokratischer Grundsätze gegen Elemente und Massnahmen zu verhindern, von denen nachweislich eine Gefährdung der Gemeinschaft und der Demokratie zu befürchten ist. Ein mit den Gewerkschaften vereinbarter Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes soll den Arbeitnehmern weitgehende Sicherung gegen willkürliche und unsoziale Kündigungen geben. Die Unternehmer haben sich zum Zwecke der Zusammenarbeit zwischen Betriebsleitung und Belegschaft zur Bildung von betrieblichen Wirtschaftsausschüssen in Betrieben bestimmter Gröszenordnung bereit erklärt, deren Mitglieder sich in zur Hälfte aus vom Unternehmer und vom Betriebsrat zu bestimmenden, fachlich und persönlich geeigneten Betriebsangehörigen zusammensetzen haben. Diesen Wirtschaftsausschüssen soll ein Informations- und Beratungsrecht in besonderen, für die Belegschaften sozial und wirtschaftlich wichtigen Angelegenheiten zustehen.

Die Unternehmer haben schliesslich den Vorschlag gemacht, dass dem Aufsichtsrat der Kapitalgesellschaften, soweit es sich nicht um reine Familien-Gesellschaften handelt, bis zu einem Drittel aus Arbeitnehmern bestehen soll, die dem Betrieb angehören und die die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder erhalten sollen.

Dass diese Rechte für die Arbeitnehmer in Betrieben noch nicht ihre gesetzliche Verwirklichung gefunden haben, liegt ausschliesslich

PDA Nr. 10/1951 Seite 2

Schwierigkeiten, die durch das Machtstreben der Gewerkschaften entstanden sind, welche nicht der betriebszugehörigen Belegschaft, sondern in erster Linie den von den Gewerkschaften bestellten Funktionären die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte sichern wollen.

(9/eE/019)

Die BDA lehnt die Ausweitung der Montanmitbestimmung ab

in dem die Regierungskoalition aus Christlich-Demokratischer Union (CDU), Christlich-Sozialer Union (CSU), FDP und DP die Mehrheit besaß. Allerdings gelang es nur unter großen Mühen und nach intensiven Vermittlungsgesprächen im Bundeskanzleramt, zu einem von allen Regierungsparteien getragenen Gesetzentwurf zu kommen. Die FDP hatte dabei in mehreren Streitfragen explizite Unternehmerpositionen vorgebracht und sich damit im Ausschuss durchgesetzt.

Aber nicht ein Streit um inhaltliche Gestaltungsrechte für die Betriebsräte oder um die Besetzung der Aufsichtsräte, sondern eine gewerkschaftliche Grundsatzfrage – die Gleichbehandlung von Arbeitnehmergruppen – war der Anlass für eine Verschärfung der Auseinandersetzung zwischen den Gewerkschaften und der Regierung. Als die Bundesregierung am 22. Februar 1952 den Beschluss fasste, ein

gesonderten Personalvertretungsgesetz für den Öffentlichen Dienst vorzusehen, sahen die Gewerkschaften darin die Absicht, mit der seit 1920 geltenden Tradition des Betriebsräte-rechts, in allen Betrieben und Verwaltungen einheitliche Interessenvertretungen zu gewährleisten, zu brechen und durch ein Ausnahme-gesetz die gewerkschaftliche Einheit von Arbeitern, Angestellten und Beamten zu untergraben. Der DGB rief im Mai zu Demonstrationen und Proteststreiks auf, an denen sich bundesweit mehr als eine Million Arbeitnehmer beteiligten. Ihren Höhepunkt fanden die Protestaktionen in einem zweitägigen Zeitungsstreik der Industriegewerkschaft Druck und Papier am 28. und 29. Mai 1952. Zwar war dieser Streik auf dem ersten Blick erfolgreich, da an beiden Tagen keine Tageszeitungen erschienen; er bewirkte aber einen deutlichen Sympathieverlust, da der Streik als gewerkschaftlicher Angriff auf die Pressefreiheit hingestellt wurde.



Bundeskanzler Adenauer verhandelt mit einer DGB-Delegation auf dem Schweizer Bürgenstock, 9.8.1951

Koalitionsbesprechung zum BetrVG, 8.1.1952

Der Staatssekretär
des Bundeskanzleramtes

Bonn, den 8. Januar 1952 103

Dem *Handwritten initials*
Herrn Bundeskanzler
vorzulegen.

Betr.: Betriebsverfassungsgesetz.

Die Koalitionsbesprechung über den Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes ist am 7.1.1952 unter meinem Vorsitz fortgesetzt worden. Gegenstand der Besprechung war

a) die Frage, ob den Gewerkschaften neben dem Betriebsrat und den Arbeitnehmern des Betriebes ein Vorschlagsrecht für die Entsendung der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat eingeräumt werden soll, und

b) die Frage, ob auch betriebsfremde Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat entsandt werden können.

Im Gesetzesentwurf in der Fassung des Arbeitskreises ist das Vorschlagsrecht der Gewerkschaften vorgesehen. Die Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat sind im Entwurf nicht auf den Kreis der Betriebsangehörigen beschränkt. (Abschrift des § 76 Abs. 1 - 3 liegt bei).

Die Vertreter der F.D.P. (Dr. Wellhausen, Dr. Freusker und Euler) und der D.P. (Walter und Kalinke) haben sich gegen die Zulassung betriebsfremder Arbeitnehmervertreter ausgesprochen. Die Vertreter der C.D.U. (Sabel, Dr. Schröder und Armägen) wollen an der Fassung des Arbeitskreises festhalten.

Um die aufgetretenen Meinungsverschiedenheiten zu überbrücken, wurden die folgenden Kompromissvorschläge erstattet:

a) Vorschlag Sabel.
Auf das Vorschlagsrecht der Gewerkschaften für die Wahl des Betriebsrates wird verzichtet. In den Entwurf soll ferner eine Bestimmung aufgenommen werden, wonach Arbeitnehmervertreter, die nicht dem Betrieb angehören, nur in einem Aufsichtsrat tätig sein dürfen. Im übrigen soll es bei der Fassung des Arbeitskreises verbleiben.

- 2 -

Handwritten initials

- 2 - 104

b) Vorschlag Dr. Schröder.
Die Zahl der nicht betriebsangehörigen Arbeitnehmervertreter soll prozentual beschränkt werden, sodass mindestens die Hälfte der Arbeitnehmervertreter betriebsangehörige Arbeitnehmer sein müssen. Diese Beschränkung der Zahl der betriebsfremden Arbeitnehmervertreter könnte verbunden werden mit der Bestimmung, dass betriebsfremde Arbeitnehmervertreter nur in einem Aufsichtsrat tätig sein dürfen.

c) Vorschlag Dr. Lenz.
Die Arbeitnehmer des Betriebes sind in der Wahl der Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat frei, doch erfordert die Wahl betriebsfremder Arbeitnehmervertreter eine qualifizierte Mehrheit, z.B. 2/3 oder 3/4 aller abgegebenen Stimmen.

Diese Vorschläge haben nicht die Zustimmung der F.D.P. und D.P.-Vertreter gefunden. Sie erstatten folgenden Gegenvorschlag:

Gegenvorschlag der F.D.P.
Das Vorschlagsrecht der Gewerkschaften für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wird anerkannt. Die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat wird auf Betriebsangehörige beschränkt.

Gegenvorschlag der C.D.U.
Das Vorschlagsrecht der Gewerkschaften für die Wahl in den Aufsichtsrat wird beseitigt. Betriebsfremde werden dagegen als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zugelassen. Eine Einigung konnte nicht erzielt werden.

Der Bundestagsabgeordnete Euler hat im Verlauf der Koalitionsbesprechungen angedeutet, dass diese Meinungsverschiedenheit zu einer Koalitionsfrage werden kann, weil die F.D.P. es nicht hinnehmen könne, dass sich die C.D.U. die Mehrheit für den Entwurf auf der linken Seite des Hauses sucht.

Ich würde es daher für zweckmäßig halten, wenn Sie diesen Fragenkreis mit den Fraktionsvertretern der Regierungskoalition unmittelbar besprechen würden.

Handwritten signature
(Dr. Lenz)



DGB-Demonstration in Düsseldorf, 15.5.1952

Aufruf des DGB zu Protestaktionen gegen das geplante Betriebsverfassungsgesetz der Bundesregierung, 12.5.1952

Zeitungsanzeige der Vereinigung Nordrhein-Westfälischer Arbeitgeberverbände, Ende Mai 1952: Arbeitgeber lehnen die DGB-Aktionen als Nötigung des Bundestages ab

AUFRUF DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

Arbeiter, Angestellte und Beamte!
 1945 lag die deutsche Wirtschaft in Trümmern. Während ihr in Fabriken, Kontoren und Verwaltungen am Wiederaufbau Deutschlands unter größten Entbehrungen gearbeitet habt, waren diejenigen, die den Zusammenbruch Deutschlands verschuldeten, von der Billigkeit verschwunden.
 Ihr allein habt das vollbracht, was andere als das „deutsche Wirtschaftswunder“ bezeichnen. Eure Leistung wurde damals anerkannt und in höchsten Tönen gepriesen. Maßgebliche Unternehmer, Vertreter der Verwaltungen und aller politischen Parteien bekundeten sich einmütig zu einer neuen Wirtschaftsordnung auf der Grundlage der völligen

GLEICHBERECHTIGUNG DER ARBEITNEHMER!

Aus dieser Erkenntnis geschichtlicher Notwendigkeiten entstanden neben den wirtschaftspolitischen Grundsätzen des Deutschen Gewerkschaftsbundes das Ahlener Programm sowie zustimmende Erklärungen der Regierungen und verantwortlicher Persönlichkeiten in Wirtschaft und Staat.

WAS ABER GESCHIEHT HEUTE?
 Man sperrt sich immer mehr dagegen, dieses Versprechen einzulösen. In der Montanindustrie konnte das Mitbestimmungsrecht nur unter größten Schwierigkeiten durchgesetzt werden. Seitdem ist der Widerstand der Rückschrittlern noch mehr gewachsen!
 Die echte Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft in der übrigen Wirtschaft und in der Verwaltung soll verhindert werden. Das zeigt besonders das beabsichtigte Betriebsverfassungsgesetz. Es beweist die klare Absicht, ein wirkliches Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerschaft zu vereiteln. Es bestätigt die überlebten Vorrechte der Arbeitgeber.
 Es belächelt die Arbeitnehmer in ihrer Stellung als Wirtschaftsuntertanen.
 Darüber hinaus nimmt der Entwurf des Betriebsverfassungsgesetzes Euch Rechte, die ihr vor 1933 gehabt habt, die Euch nach 1945 durch Länderverfassungen, Ländergesetze oder betriebliche Vereinbarungen gesichert waren und in der schwierigen Zeit des Wiederaufbaus ihre Bewährungsprobe bestanden haben.
 Darzu kommt die Absicht, die gewerkschaftliche Einheit von Arbeitern, Angestellten und Beamten zu untergraben und durch ein Ausnahmerecht für den öffentlichen Dienst die verschiedenen Gruppen gegeneinander auszuspielen.
 Der Deutsche Gewerkschaftsbund vermag die Verantwortung für diese Entwicklung nicht mehr zu tragen.
DIESER ENTWURF DARF NICHT GESETZ WERDEN!
 Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die ihm angeschlossenen Gewerkschaften rufen Euch auf zum Kampf für ein fortschrittliches Betriebsverfassungsrecht als Grundlage der demokratischen Ordnung in Wirtschaft und Verwaltung.
 Es geht hier nicht um gewerkschaftliches „Machtstreben“!
 Es geht um eine gerechte Ordnung, den Bestand der Demokratie, die Stabilität der Wirtschaft, die Sicherung Eures Arbeitsplatzes!
 Es geht um das Wohl der gesamten Nation!
 Haltet Euch bereit, übt Disziplin, folgt den Weisungen Eurer Gewerkschaften.

Düsseldorf, den 12. Mai 1952. **DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND**
 Der Bundesverband
 CHRISTIAN FETTE, Vorsitzender

Am Montag, dem 19. Mai, 16 Uhr in der Festhalle am Funkturm: Groß-Kundgebung aller gewerkschaftlichen Vertrauensleute und Betriebsräte!
 Eintritt nur gegen Mitgliedsbuch.

An alle Männer u. Frauen in Stadt u. Land

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ruft zu Streik und Kundgebungen im ganzen Land auf. Mit dieser politischen Großaktion ist er zu einer Machtprobe gegen Parlament, Regierung und gegen die öffentliche Meinung angetreten. – Ein Zeichen, daß die Radikalen im Deutschen Gewerkschaftsbund jetzt den Kurs bestimmen. – Sie entscheiden,

- ob die Zeitungen erscheinen,
- ob die Straßenbahnen und Autos verkehren,
- ob Gas, Wasser und Strom gesperrt werden,
- ob die Industrie arbeitet.

Tausende von Arbeitern müssen den Arbeitsplatz verlassen und müssen marschieren. Warum, ist den meisten unbekannt. Die Behauptung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, das Betriebsverfassungsgesetz entrechte den deutschen Arbeitnehmer, ist eine Verfälschung der wirklichen Sachlage. Jeder kann sich überzeugen, daß nach dem Gesetzesentwurf Arbeitnehmer und Betriebsräte Rechte und Verantwortlichkeiten erhalten werden, die größer sind als in jedem anderen Land der Welt. Sie sollen mitbestimmen, mitberaten und mitwirken. Sie sollen weitgehende Kontrollrechte in den Aufsichtsräten der Industrie bekommen. Aber mitbestimmen sollen vor allem die Arbeitnehmer im Betrieb. Der Deutsche Gewerkschaftsbund jedoch verlangt das Mitbestimmungsrecht für seine Funktionäre. Es geht ihm um die Macht – erst um die Macht in der Wirtschaft, dann um die Macht im Staate!

Darum Streik und Unruhe!
 Die Schaffenden aller Stände aber werden sich nicht um die Früchte ihrer Wiederaufbauarbeit bringen lassen. Keine andere Bevölkerungsgruppe hat bisher durch Stilllegung von Betrieben und durch Arbeitsniederlegung das ganze Volk geschädigt. Die Bäcker haben immer noch unser tägliches Brot gebacken. Die Bauern haben ihr Land bestellt und die Ernte hereingeheilt. Die Ärzte haben die Kranken versorgt. Sie alle respektieren die Grundsätze der Verfassung und der Demokratie.

Die Methode der politischen Nötigung lehnen alle ab!

Es widerspricht dem demokratischen Grundgedanken:
 Ein frei gewähltes Parlament in seiner Entschlieung unter Druck zu setzen,
 eine Regierung zu zwingen, verfassungswidrige Handlungen und schwere Schädigungen der allgemeinen Wirtschaft zu dulden, die Presse durch Terror zum Schweigen zu bringen

Wir rufen die Regierung, Parlament und Bevölkerung auf, nicht dem rechtswidrigen Druck zu weichen und sich für einen inneren FRIEDEN IN FREIHEIT zu entscheiden

Vereinigung Nordrhein-Westfälischer Arbeitgeberverbände

DIE ENTTÄUSCHUNG VON 1952

Betriebsverfassungsgesetz besiegelt Spaltung in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst

286

SONN 6. Juni 1952.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DER BUNDESKANZLER

An den
Vorsitzenden des Deutschen
Gewerkschaftsbundes
Herrn Christian Fette

Düsseldorf
Stromstrasse 8

*9.6.52
Fette
auf die Anst. (König)
Adenauer auf. in 10 min*

Sehr geehrter Herr Fette,

bei meiner Zusage, am kommenden Mittwoch eine Delegation des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu empfangen, bin ich davon ausgegangen, dass seitens des DGB deutlich gemacht würde, dass weitere öffentliche Aktionen unterbleiben.

Nach Ihrer Rede in Bremen bringt nun die gesamte Presse die Mitteilung, dass Sie einen "zweiten Streikabschnitt" angekündigt hätten.

Ich hatte durch die Herren Dr. Lens und Dr. Westrick bei den Vorbesprechungen zum Ausdruck bringen lassen, daß es mir unmöglich sein würde, unter dem Druck von öffentlichen Aktionen zu verhandeln.

Die Mitteilungen über Ihre Rede in Bremen erwecken aber den Eindruck, als wenn der Druck durch neue Aktionen fortgesetzt werden sollte.

Ich möchte Sie daher vor der Besprechung ergebenst um eine Erklärung hierzu bitten, da es mir, wie ich Ihnen schon in meinem Briefe vom 16. Mai 1952 mitgeteilt hatte, im Interesse der demokratischen Freiheit und der demokratischen Einrichtungen unmöglich ist, unter Streikdruck mit Ihnen über eine Gesetzesvorlage zu verhandeln, die

Unter dem Eindruck der gewerkschaftlichen Demonstrationen und Streiks bot Bundeskanzler Adenauer dem Vorsitzenden des DGB, Christian Fette, neue Verhandlungen an, wobei er allerdings hervorhob, »dass es mir unmöglich sein würde, unter dem Druck von öffentlichen Aktionen zu verhandeln«. Der DGB-Bundesvorstand beschloss daraufhin, alle weiteren Protestaktionen einzustellen. Die nun folgenden Gespräche zwischen Vertretern des DGB und der Regierungskoalition blieben allerdings ergebnislos. Bundesregierung und Regierungskoalition waren nicht mehr bereit, das mit Mühe geschnürte Gesetzespaket, das am 6. Mai 1952 vom zuständigen Bundestagsausschuss verabschiedet worden war, wieder zu öffnen. Die Gewerkschaften sollten durch die Gespräche nur hingehalten und von weiteren Aktionen abgehalten werden. Dies wurde den Gewerkschaftsrepräsentanten spätestens am 7. Juli klar, als sie während einer Verhandlung mit Koalitionsvertretern erfuhren, dass das Bundeskabinett schon am 13. Juni – am Tag eines Spitzengesprächs des DGB mit Bundeskanzler Adenauer – den überarbeiteten Entwurf eines Personalvertretungsgesetzes verabschiedet hatte. Die Gewerkschafter brachen daraufhin die Besprechungen ab, ohne jedoch weitere Protestaktionen zu beschließen. Am 19. Juli 1952 verabschiedete der Bundestag das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gegen die Stimmen aus der Sozialdemokratischen Partei Deutschland (SPD) und der KPD; aus der CDU/CSU, in deren Fraktion zahlreiche Gewerkschafter saßen, stimmte nur ein Abgeordneter gegen das Gesetz, sieben enthielten sich der Stimme.

287

Seite 2 zum Schreiben an Herrn Christian Fette vom 6. Juni 52

die vom Bundestag bzw. seinem Ausschuss behandelt wird.

Ich darf im Übrigen mitteilen, dass ich wegen der für Mittwoch Morgen inzwischen angesetzten Sitzung des Bundsrats die Delegation erst Mittwoch Nachmittag um 16 Uhr empfangen könnte.

Mit vorzüglicher Hochachtung
Ihr ergebener

Adenauer

(Adenauer)

Die Mehrheit der Gewerkschafter bewertete die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes als die größte gewerkschaftliche Nie-

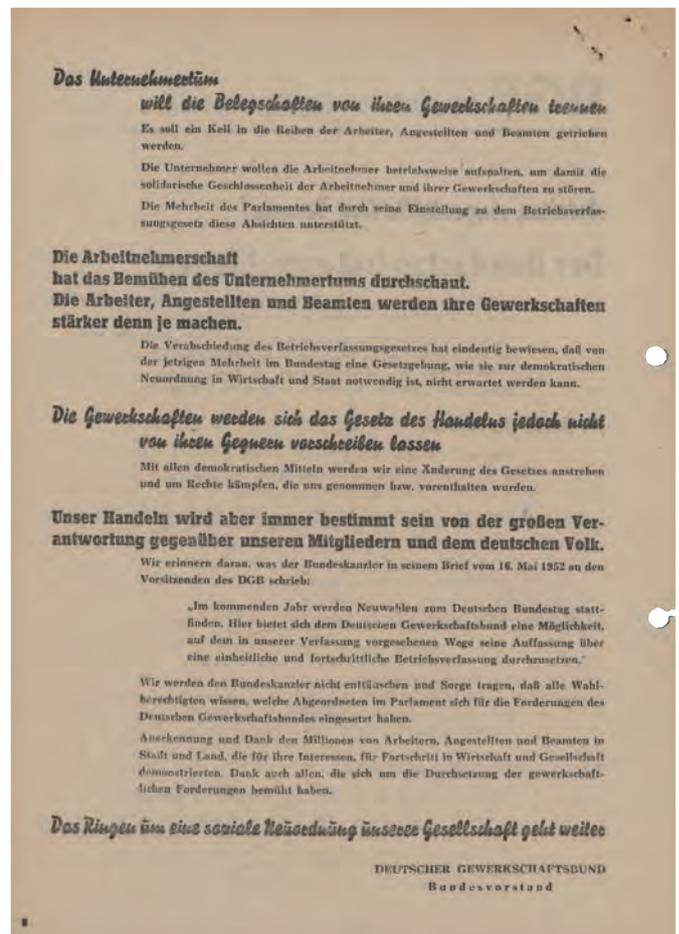
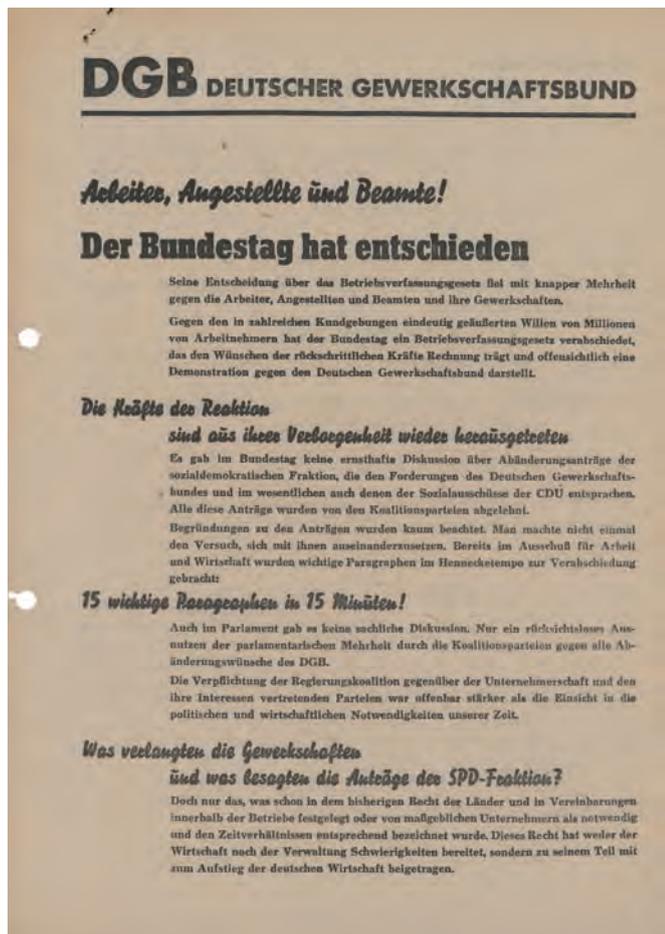
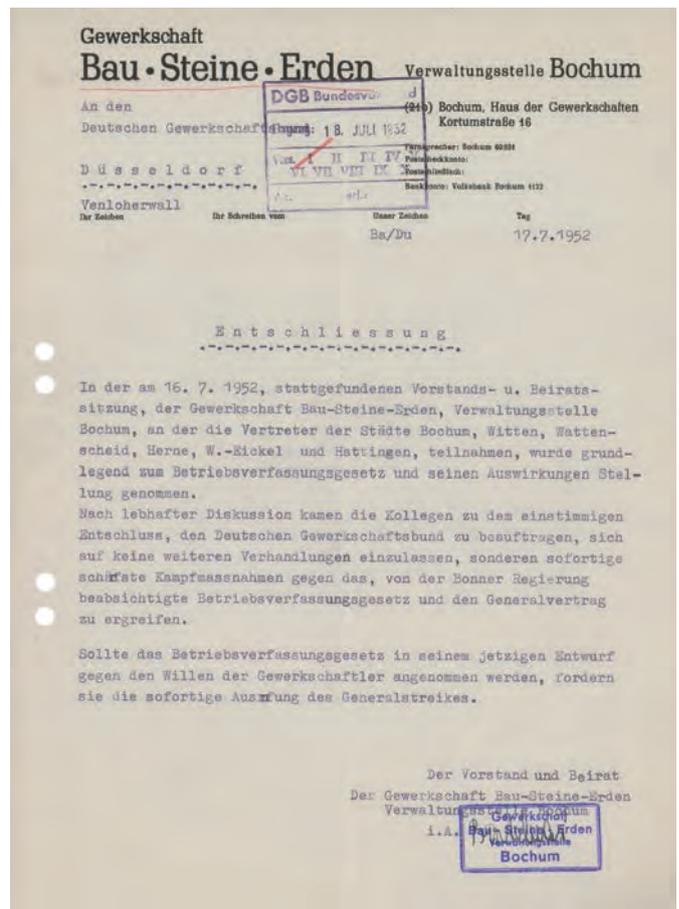
Bundeskanzler Adenauer teilt dem DGB-Vorsitzenden Fette mit, dass er nur dann eine DGB-Delegation empfängt, wenn die Gewerkschaften ihre Aktionen einstellen

Verwaltungsstelle Bochum der Gewerkschaft Bau-Steine-Erden verlangt schärfste Kampfmaßnahmen bis hin zum Generalstreik gegen das von der Regierung beabsichtigte Betriebsverfassungsgesetz

derlage seit Gründung des DGB. Dies lag zum einen daran, dass das neue Gesetz nur in wenigen Punkten über den rechtlichen Rahmen des Betriebsrätegesetzes von 1920 hinausging und damit die weiter gehenden Rechte der Betriebsvertretungen aus den Ländergesetzen, Tarifvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen nun verloren gingen. Zum anderen legte das Betriebsverfassungsgesetz auf dem Gebiet der Unternehmensmitbestimmung fest, dass die Aufsichtsräte der Großunternehmen nur zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern besetzt sein mussten.

Das offenkundige Scheitern der Mitbestimmungsvorstellungen stürzte den DGB in eine tiefgreifende Führungs- und Vertrauenskrise. Zahlreiche gewerkschaftliche Ortsverbände kritisierten die nach ihrer Ansicht zu wenig

DGB-Flugblatt zur Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes durch den Bundestag, 22.7.1952



Bundesgesetzblatt ⁶⁸¹

Teil I

1952	Ausgegeben zu Bonn am 14. Oktober 1952	Nr. 43
Tag	Inhalt:	Seite
11. 10. 52	Betriebsverfassungsgesetz	681
	Hinweis auf Verkündungen im Bundesanzeiger	695

Betriebsverfassungsgesetz.

Vom 11. Oktober 1952.

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

ERSTER TEIL

Allgemeine Vorschriften

§ 1

In den Betrieben werden Betriebsräte nach Maßgabe dieses Gesetzes gebildet.

§ 2

Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3

Nebenbetriebe und Betriebsteile gelten nur dann als selbständige Betriebe, wenn sie räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

VIERTER TEIL

Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeines

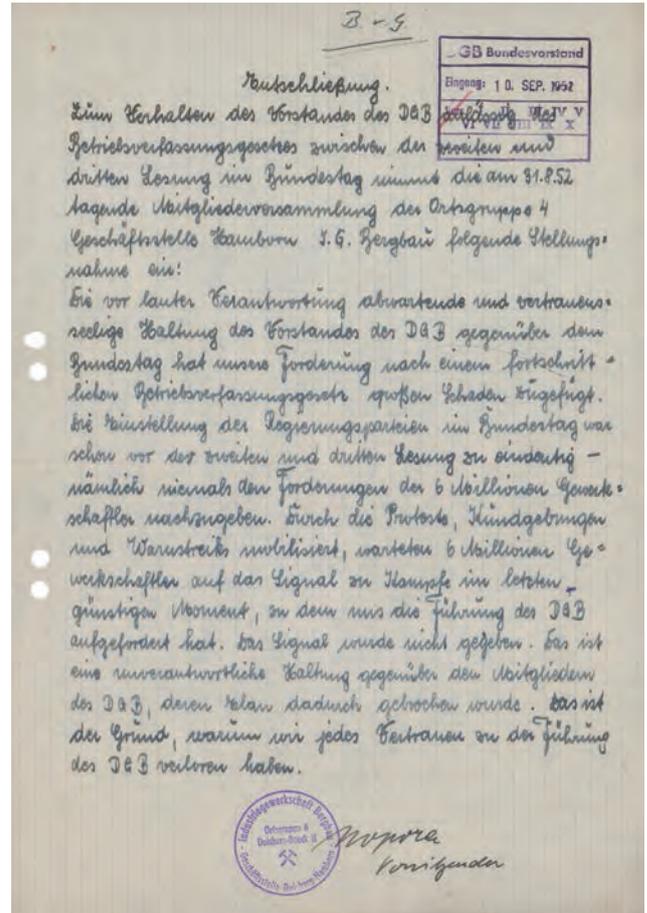
§ 49

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl des Betriebs und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebs zu gefährden. Insbesondere dürfen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(3) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen einmal im Monat zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ersten Willen zur Einigung zu verhandeln und sich gegenseitig Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(4) Die Anrufung von Schiedsstellen und Behörden ist erst zulässig, nachdem eine Einigung im Betrieb nicht erzielt wurde.



Ein Protestschreiben der gewerkschaftlichen Basis von vielen

kämpferische Haltung des DGB-Bundesvorstandes; andere forderten sogar, die christdemokratischen Bundestagsabgeordneten, die dem Betriebsverfassungsgesetz zugestimmt hatten, aus den DGB-Gewerkschaften auszuschließen. Auf dem zweiten Bundeskongress des DGB im Oktober 1952 konzentrierte sich die Kritik auf die Persönlichkeiten an der Spitze: Der Vorsitzende Christian Fette wurde abgewählt und durch Walter Freitag von der IG Metall ersetzt.

Für den Öffentlichen Dienst wurde eine gesetzliche Regelung erst drei Jahre später erreicht. Der von der Bundesregierung im Juni 1952 verabschiedete Gesetzentwurf wurde vom ersten Bundestag nur in erster Lesung behandelt – offenbar, um eine weitere gewerkschaftliche Protestwelle zu vermeiden. Erst das im September 1953 neugewählte Parlament verabschiedete nach langen internen Beratungen, die von Pro-

testaktionen der Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes begleitet wurden, am 16. Juli 1955 das Personalvertretungsgesetz (PersVG), mit dem nun die Mitbestimmung für die Beschäftigten in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen geregelt wurde. Im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz schwächte das Personalvertretungsgesetz nochmals die Mitsprachemöglichkeiten der Personalvertretungen, da es dem von der Bundesregierung behaupteten Grundsatz folgte, dass eine unmittelbare Mitwirkung der Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst gegen die im Grundgesetz verankerte Verantwortung der politischen Entscheidungsträger verstoße.



Auf dem 2. DGB-Bundeskongress am 13.- 17.10.1952 unterliegt Christian Fette (l.) in einer Kampfabstimmung um den DGB-Vorsitz Walter Freitag (IG Metall). Fette muss als Sündenbock für die Niederlage um das Betriebsverfassungsgesetz herhalten.

ÖTV-PRESSE

**ZENTRALORGAN DER GEWERKSCHAFT
ÖFFENTLICHE DIENSTE, TRANSPORT UND VERKEHR**

HERAUSGEGEBEN VOM HAUPTVORSTAND STUTTGART N. ROTE STRASSE 2A

Nr. 8 19. April 1955 7. Jahrgang

Antigewerkschaftliche Haltung des Bundestages beim PVG

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist maßgebend durch die CDU gestaltet worden. Damit haben wir einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung des sozialen Friedens in Betrieb und Wirtschaft geleistet.

Für die Angestellten des öffentlichen Dienstes werden wir ein gleichartiges Recht schaffen.

Hamburger Programm der CDU für den zweiten Deutschen Bundestag.

Der 17. März 1955 wird wegen der Gegensätzlichkeiten, die sich anlässlich der zweiten Lesung des Personalvertretungsgesetzes (PVG) im Bundestag vollzogen, als der schwarze Donnerstag für den öffentlichen Dienst bezeichnet werden. Wie hat sich doch die Haltung gegenüber den Arbeitnehmern gewandelt! Sogar innerhalb der die Bundesregierung tragenden CDU/CSU, die sich in ihrem Programm gegenüber den im öffentlichen Dienst Stehenden verpflichtet hat, gilt die Meinung der gewerkschaftsfreundlichen und sachverständigen Bundestagsabgeordneten dieser Fraktion so wenig, daß die Mehrheit ihrer Kollegen sie so glatt überfahren zu können glaubt!

Die bis jetzt geleistete Arbeit des 29er-Ausschusses ist von hoher Verantwortung getragen. Sie versuchte in ihren Vorschlägen zum PVG sowohl der besonderen Stellung der Arbeiter, Angestellten und Beamten im öffentlichen Dienst gerecht zu werden, wie auch den bereits seit vielen Jahren bestehenden Zustand der Mitbestimmung in fortschrittlichem Sinne unter Berücksichtigung einer gewissen Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmern zu festigen.

Vergewissern wir uns aber einmal den Ablauf der Dinge. Das hart umstrittene Mitbestimmungsrecht für Kohle und Eisen, das am 21. Mai 1951 verabschiedet wurde, realisierte eine überreife Forderung der Gewerkschaften, von der der heutige Bundesinnenminister Dr. Schröder sagte:

„Wir sind zutiefst davon überzeugt, daß nur die totale Regenerierung und der Mut zu grundsätzlichen neuen Entscheidungen Katastrophen verhindern kann.“

Es folgte das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952, in dessen dritter Lesung am 19. Juli 1952 derselbe Bundesinnenminister in Bezug auf den öffentlichen Dienst zum Ausdruck brachte:

„Wenn wir heute dieses Gesetz zum Abschluß bringen, so sind wir uns völlig klar darüber, daß der große Sektor des öffentlichen Dienstes nachfolgen muß, und Sie wissen aus vielen Ausführungen, die wir teils in diesem Hause,

teils außerhalb dieses Hauses gemacht haben, daß unsere Absicht ist, auch den öffentlichen Dienst in der weitest vertretbaren Art diesem Gesetz entsprechend zu behandeln.“

Dann aber ging es um die Gestaltung des Mitbestimmungsrechts im öffentlichen Dienst, in dessen Verlauf verfassungsrechtliche Auseinandersetzungen der parlamentarischen Behandlung des Entwurfs des PVG auslieferten. Der Deutsche Beamtenbund wünschte für die Beamten allein ein Sondergesetz und griff den 29er-Ausschuß, der vom Parlament beauftragt war, eine Vorlage des PVG auszuarbeiten, wiederholt an. Warum? Weil der Ausschuß in seiner

Entscheidung des Hauptvorstandes zum PVG

Der am 21. März 1955 in Stuttgart tagende Hauptvorstand der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr beschäftigte sich mit der 2. Lesung des Personalvertretungsgesetzes im Bundestag.

Der Hauptvorstand stellt eindeutig fest: Die in der 2. Lesung angenommene Vorlage beseitigt Rechte, die im öffentlichen Dienst seit Jahrzehnten Selbstverständlichkeit gewesen sind. Sie ist schlechter als das alte Betriebsratsgesetz von 1920 und erheblich schlechter als das 1945 erlassene Betriebsrätegesetz des Kontrollrats.

Der Hauptvorstand einmütig, daß den Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes seitens der Bundesregierung und der Koalitionsparteien fest zugesagt wurde, keine Diskriminierung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes durch minderes Recht im Personalvertretungsgesetz zu schalten.

Die ÖTV sieht als zwangsläufige Folge dieser Diskriminierung unheilvolle personalpolitische Entwicklungen im öffentlichen Dienst.

Der Hauptvorstand erwartet, daß die Mehrheit des Bundestages bei der Beratung der 3. Lesung die sicherlich nicht beachtete Diskriminierung der im öffentlichen Dienst Tätigen wieder aufhebt, zumal der 29er-Ausschuß in monatelanger Arbeit zu einer Verständigung unter den politischen Parteien gekommen war.

ersten Lesung des Entwurfs im Sommer 1954 den Angehörigen des öffentlichen Dienstes in ihrer Gesamtheit ein echtes Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht einräumte.

Der DBB nannte das eine „Bolschewisierung der öffentlichen Verwaltung“, und sein Vorsitzender, Oberregierungsrat Schöber, sprach von „zuviel Macht den Räten“. Darauf beschloß der Unterausschuß, wegen dieser beteiligten Äußerungen mit dem DBB in Fragen der Gestaltung des PVG nicht mehr zu verhandeln. Die Presse nahm zum werdenden PVG pro und kontra Stellung, und die Fronten verhärteten sich zusehends, nicht zuletzt deshalb, weil eine bestimmte reaktionäre

»ÖTV-Presse« zu den Beratungen des Bundestags zum Personalvertretungsgesetz

Protest gegen das von der Bundesregierung geplante Personalvertretungsgesetz auf der 1. Mai-Demonstration 1953 in Lübeck



DIE BETRIEBSGEWERKSCHAFTS- LEITUNGEN IN DER DDR

Leistungspropaganda und soziale Betreuung

Der 3. Gewerkschaftskongress im September 1950 bildete den Abschluss der Transformation des FDGB zu einer Massenorganisation sowjetischen Typs. Er bekannte sich zum Führungsanspruch der SED und zum »Demokratischen Zentralismus« – zum durchgängigen Weisungsrecht des Vorstands bis zu den Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL). Die Führung des FDGB legte den Schwerpunkt der Arbeit auf die Arbeitsmobilisierung und propagierte zu diesem Zweck vor allem sowjetische Methoden zur Steigerung von Arbeitsproduktivität und Produktion. In den Tarifverträgen (»Rahmenkollektivverträgen«) wurde nicht nur der Leistungslohn verbindlich festgelegt, sondern auch die Tarife und Normen an die staatlichen Wirtschaftspläne gebunden. Den nach Ausschaltung der Betriebsräte an deren Stelle getretenen BGL wurde die Aufgabe übertragen, den sozialistischen Wettbewerb in den Betrieben zu organisieren, um über Leistungssteigerungen die Planvorgaben zu erfüllen. Ein Mitbestimmungsrecht in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen erhielten sie nicht.

Die politischen Planvorgaben und die damit verbundene Determinierung arbeits- und sozialrechtlicher Fragen durch den Staat hatten zu Folge, dass die Austragung eines »normalen« Interessenkonflikts in den Betrieben kaum möglich war. Folge der Verstaatlichung der Tarifpolitik und der industriellen Beziehungen im Betrieb war, dass mangels betrieblicher Kanalisierung die weiter existierenden betrieblichen Interessenkonflikte auf die politische Ebene durchschlugen.

Deutlich wurde dieser Zusammenhang beim Arbeiteraufstand am 17. Juni 1953. Nachdem die Partei- und Staatsführung unter Walter Ulbricht Mitte Mai die Arbeitsnormen um mindestens 10 Prozent erhöht hatte, kam es nicht nur in Berlin, sondern in vielen Teilen der DDR zu Streiks und Demonstrationen, die sich spontan aus den Betrieben zu einem Volksaufstand ent-

wickelten und nur mit Hilfe der russischen Armee unterdrückt werden konnten. Dass sich die Arbeiter im »Arbeiter- und Bauernstaat« gegen ihre Regierung erhoben, sollte bis zum Ende der DDR das Trauma der Führungen von SED und FDGB bleiben.

Auf den »Aufstand-Schock« reagierte die Regierung mit einer Neuausrichtung der Sozialpolitik. Dem FDGB wurde nicht nur die Verwaltung zahlreicher staatlicher sozial- und kulturpolitischer Einrichtungen übertragen, sondern es erfolgte ein massiver Ausbau der betrieblichen Sozialpolitik. Das Spektrum der Angebote reichte bald – in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe – von der Kantinenversorgung über Betriebskinder-

Das »Grundgesetz der Arbeit« der DDR vom 19.4.1950: Die »Mitbestimmung« in der Wirtschaftsführung wird durch die Staatsorgane ausgeübt

II. Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter und Angestellten

§ 4

(1) In unserer neuen demokratischen Ordnung, in der die Schlüsselbetriebe dem Volke gehören, wird das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter und Angestellten, als die entscheidende Kraft im Staate, in der Führung der Wirtschaft durch die demokratischen staatlichen Organe verwirklicht.

(2) Die freien deutschen Gewerkschaften sind in den Betrieben und Verwaltungen die gesetzlichen Vertreter der Arbeiter und Angestellten zum Schutz ihrer Arbeitsrechte und Interessen in der Produktion, auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes, der Einhaltung der im Gesetz festgelegten Arbeitsbedingungen und des Lohnes.

§ 5

Alle Organe der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik und der Landesregierungen, der Verwaltungen und der volkseigenen Wirtschaft sind verpflichtet, die engste Zusammenarbeit mit den zuständigen Organen des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Gewerkschaften herzustellen.

§ 6

Die Betriebsgewerkschaftsleitung ist die Vertretung der Arbeiter und Angestellten im Betrieb. Mitglieder der Betriebsgewerkschaftsleitung dürfen durch die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes und ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit keinen Nachteilen ausgesetzt sein. Auf der Grundlage der Beschlüsse des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Gewerkschaften nimmt die Betriebsgewerkschaftsleitung teil an der Arbeit der öffentlichen Organe der Volkskontrolle, indem sie auf die Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften im Betrieb achtet.



Werksleitung und BGL des Stahl- und Walzwerkes Brandenburg geben Rechenschaft über die Durchführung des Betriebskollektivvertrages von 1952, 27.1.1953

§ 7

(1) In den volkseigenen Betrieben werden die gegenseitigen Verpflichtungen der Belegschaft und der Werksleitung, die sich aus dem VEB-Plan ergeben, jährlich im Betriebsvertrag niedergelegt.

(2) Die Betriebsgewerkschaftsleitung wirkt bei der richtigen Verteilung und Ausnutzung des Direktorenfonds mit.

(3) Die Arbeiter und Angestellten der volkseigenen Betriebe üben ihr Mitbestimmungsrecht bei der Erörterung der VEB-Pläne auf den Belegschaftsversammlungen und in den Produktionsberatungen aus; sie machen entsprechende Vorschläge, die der Entwicklung der Volkswirtschaft der Deutschen Demokratischen Republik dienen.

Es ist ihre Aufgabe, die Arbeitsorganisation und den Arbeitsablauf ständig zu verbessern, alle Voraussetzungen zur Entfaltung der Aktivisten- und Wettbewerbsbewegung zu schaffen, technisch begründete Arbeitsnormen weiter zu entwickeln und die Produktionstechnik laufend zu verbessern.

(2) Die leitenden Organe sind verpflichtet, die bisher gemachten Erfahrungen in der Arbeitsinstruktion anzuwenden und alle Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsmethoden und Erfahrungen der besten Arbeiter, besonders der Aktivisten, auf die anderen Arbeiter im Betrieb und im Industriezweig zu übertragen.

III. Steigerung der Arbeitsproduktivität

§ 10

(1) Die Steigerung der Arbeitsproduktivität der volkseigenen Betriebe ist die Grundvoraussetzung für die Erfüllung der Volkswirtschaftspläne. Die Arbeiter und Angestellten der volkseigenen Betriebe übernehmen ihre Verantwortung durch Abschluß des Betriebsvertrages. Alle leitenden Organe der volkseigenen Betriebe sind für die Erreichung der im Plan vorgesehenen Steigerung der Arbeitsproduktivität verantwortlich.



Arbeiteraufstand in Berlin am 17.6.1953

gärten und Werkwohnungen bis zu Sporteinrichtungen und Kultur- und Ferienhäusern. Die BGL erhielten eine gesetzliche Mitsprache in der betrieblichen Sozialpolitik, insbesondere in Fragen der Verteilung der Sozialleistungen. Die betrieblichen Funktionäre des FDGB wuchsen so mehr und mehr in die Rolle von Sozialbetreuern der Belegschaften hinein.

Zum Jahresbeginn 1978 trat das Arbeitsgesetzbuch (AGB) in Kraft, das das Arbeitsrecht der DDR systematisch zusammenfasste und den BGL Mitwirkungs- und erstmals auch Mitbestimmungsrechte, beschränkt auf wenige personelle und soziale Angelegenheiten, zubilligte. Eine ausdrückliche Zustimmungspflicht der BGL bestand nun bei der Verwendung des betrieblichen Kultur- und Sozialfonds sowie bei dem Ausspruch einer Kündigung. Diese Rechte waren

im Konfliktfall jedoch vielfach ohne Wert. Zum einen standen die BGL unter dem generellen Gebot einer »vertrauensvollen Zusammenarbeit« mit den »staatlichen« Betriebsleitern und übergeordneten Staatsorganen, und zur Durchsetzung ihrer im Gesetz niedergeschriebenen Rechte fehlten Sanktionsmöglichkeiten, wie sie die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation fordern; die BGL waren bestenfalls zahnlose Vertreter von Belegschaftsinteressen, die sich auf informellem Weg im Betrieb durchsetzen konnten. Zum anderen unterlagen alle Gewerkschaftsgremien den Prinzipien des »demokratischen Zentralismus«, was bedeutete, dass unbotmäßige Mitglieder einer BGL, die von den Belegschaften auf Vorschlag des FDGB gewählt waren, per Beschluss übergeordneter Gewerkschaftsinstanzen abgesetzt und durch andere Personen ersetzt werden konnten.

In den letzten Jahren der DDR reagierten Belegschaftsmitglieder auf die Blockade der betrieblichen Interessenvertretung damit, dass sie sich mit Eingaben an den FDGB-Bundesvorstand oder an staatliche Instanzen wandten. Seit den 1970er Jahren stieg die Zahl solcher Eingaben aus der gesamten DDR an. Im Mittelpunkt standen die klassischen Fragen des betrieblichen Konfliktes um Lohn und Leistung, aber auch Probleme der Essensversorgung, der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeitregelungen, des Wohnungsmangels oder der mangelnden Konsumgü-

terversorgung. Oft verbarg sich hinter einer Eingabe ein über längerer Zeit schwelender Konflikt – so wie in dem Fall der 35 Beschäftigten des VEB Maschinenfabrik Großschönau von Ende 1986, die eine Lohnerhöhung ohne Änderung der Norm verlangten. Anfang 1987 befasste sich sogar das Politbüro der SED mit der Eingabe. Der Bericht der von dem höchsten Parteigremium eingesetzten Arbeitsgruppe ist ein Dokument des wirtschaftlichen und politischen Zerfalls der DDR.

Bundesvorstand des FDGB

7. 7. 53

Herbert Warnke

Beschluß über die Neugestaltung der Wahlen der Gewerkschaftsleitungen in den Betrieben

Es wird beschlossen:

1. Die Wahlen zu den betrieblichen Leitungen der Gewerkschaften erfolgen in Zukunft nicht mehr durch Delegiertenkonferenzen, sondern durch direkte Stimmenabgabe aller Gewerkschaftsmitglieder des Betriebes.
2. Das leitende Organ der Gewerkschaft im Betrieb erhält dabei den Namen „Betriebsrat“.
3. Die Bezeichnung „Gewerkschaftsgruppenorganisator“ wird durch die Bezeichnung „Gewerkschaftsvertrauensmann“ (Vertrauensmann) ersetzt.
4. Das Sekretariat des Bundesvorstandes des FDGB arbeitet auf dieser Grundlage für die zukünftigen Betriebsgewerkschaftswahlen eine neue Wahlordnung aus.

Begründung:

Die Erfahrung lehrt, daß angesichts des Entwicklungsgrades und der Traditionen der deutschen Arbeiter es nicht zweckmäßig ist, die leitenden Organe der Gewerkschaften im Betrieb lediglich durch eine Delegiertenkonferenz wählen zu lassen. Die jetzigen Betriebsgewerkschaftsleitungen sind u. a. auch deswegen nicht mit der Masse der Gewerkschaftsmitglieder verbunden, weil sie nicht aus direkten und geheimen Wahlen von allen Gewerkschaftsmitgliedern hervorgegangen sind. Demzufolge entwickelt sich auch ihr Verantwortungsbewußtsein gegenüber der Belegschaft nicht stark genug. Das könnte positiv verändert werden, wenn die betrieblichen Leitungen der Gewerkschaften unmittelbar von allen Gewerkschaftsmitgliedern des Betriebes gewählt werden. Auch würde eine solche Methode der Wahl eine weit stärkere Hinzuziehung der parteilosen Kolleginnen und Kollegen als bisher ermöglichen. Die Bezeichnung „BGL“ soll deswegen fortgelassen werden, weil diese Abkürzung, schon weil sie eine Abkürzung ist, sich niemals den Arbeitern in ihrem wirklichen Inhalt einprägt. In der Sowjetunion heißt die Bezeichnung bekanntlich „Betriebskomitee“. In der CSR und den anderen Volksdemokratien hat man an der Bezeichnung „Betriebsrat“ aus Gründen der Tradition festgehalten. Auch bei uns ist die Tradition der „Betriebsräte“ sehr stark. Schon mit Rücksicht auf die gesamtdeutsche Arbeit der Gewerkschaften sollte der Ausdruck „Betriebsrat“ wieder eingeführt werden, weil auch in Westdeutschland die Betriebsräte eine große Rolle spielen und weil dort die allgemeine Auffassung vertreten ist, daß in der Deutschen Demokratischen Republik die Betriebsräte abgeschafft wurden und damit den Arbeitern ein weiteres Recht genommen sei.

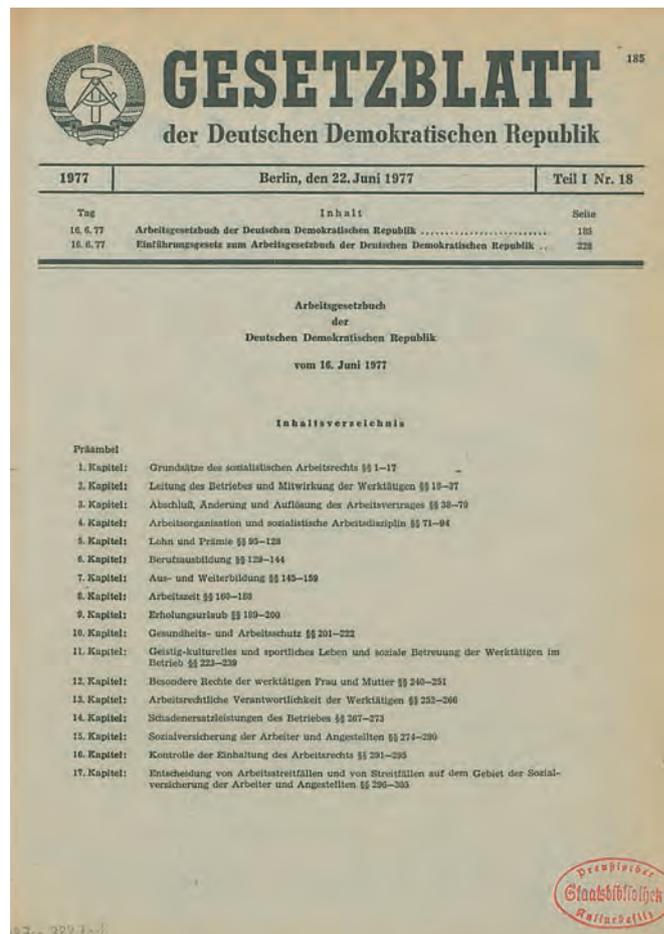
Die Bezeichnung „Gewerkschaftsgruppenorganisator“ ist eine schematische Übertragung aus der russischen Sprache und wird bei uns nicht populär. Das Wort „Vertrauensmann“ entspricht einer alten Tradition der Arbeiterschaft. Daher der Vorschlag, an der Funktion des jetzigen Gewerkschaftsgruppenorganisations nichts zu ändern, aber die traditionsgemäße Bezeichnung der Arbeiter für diese Funktion wieder zu übernehmen.

Wa

(ZGA FDGB 4214)

Der Vorsitzende des FDGB, Herbert Warnke, betreibt nach dem Arbeiteraufstand in einer Vorlage für das Politbüro der SED Etikettenschwindel, indem er den Begriff »BGL« durch »Betriebsräte« ersetzen will

Arbeitsgesetzbuch: Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte vielfach ohne Wert





Die Kinderbetreuung im Betriebskindergarten im Stahl- und Walzwerk Brandenburg macht es möglich, dass Mütter ihre Arbeit im Werk aufnehmen, 6.1.1960

»Hilfe für die werktätige Frau: Der VE-Betrieb Nortag-Hanewacker in Nordhausen-Harz sorgt in vorbildlicher Weise für seine werktätigen Frauen, um sie von ihren häuslichen Aufgaben so weit wie möglich zu entlasten. Die Kleinkinder werden im Betriebskindergarten versorgt, eine Konsum- und HO-Verkaufsstelle ersparen den Hausfrauen viel Zeit beim Einkaufen und die Näh Sorgen nimmt ihnen die Betriebseigene Nähstube ab.« (Originalbildunterschrift), 1.2.1951



Information
über die Bearbeitung der Eingabe von 39 Werktätigen des VEB Maschinenfabrik Großschönau, Kreis Zittau, an den Staatsrat der DDR

In der Eingabe an dem Staatsrat der DDR vom 29.9.1986 wird von den Unterzeichneten die Forderung nach einer »Lohnerhöhung ohne Veränderung der Norm« gestellt.

Die Bearbeitung der Eingabe durch die beauftragten Genossen des Ministeriums für Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau, verantwortliche Kader des Kombines Textima, der Kreisleitung der SED Zittau, des Kreisvorstandes des FDGB sowie weiterer territorialer Organe ergab, daß im VEB Maschinenfabrik Großschönau keine lohnpolitischen Versäumnisse vorliegen. Die am 11.11.1986 mit den Unterzeichnern der Eingabe durchgeführte Versammlung ergab, daß sie auf ihren Standpunkt beharren, abweichend vom Leistungsprinzip Lohnerhöhungen als »Äquivalent für das sich verändernde Preisgefüge bei Konsumgütern« durchzusetzen. Gleichzeitig wiesen sie auf territoriale Fragen der Versorgung, der Wohnungswirtschaft, des Fernsehempfangs und andere sie bewegende Probleme hin. Trotz Bemühungen der Funktionäre konnte keine Klärung herbeigeführt werden.

Zur Untersuchung der Probleme, die im VEB Maschinenfabrik Großschönau zur Eingabe von 35 Werktätigen aus 3 Abteilungen führten, und zur Einleitung erforderlicher Maßnahmen zur Veränderung der Lage im Betrieb wurde vom 10. bis 12.12.1986 eine Arbeitsgruppe des Zentralkomitees eingesetzt. [...]

Von den Genossen der Arbeitsgruppe wurde [...] die persönliche Aussprache mit den 35 Werktätigen vorbereitet. Außer den zwei durch Krankheit abwesenden Werktätigen wurde mit 33 Unterzeichnern der Eingabe das individuelle Gespräch geführt. Im Ergebnis erklärten die 33 Werktätigen, daß sie von ihrer Forderung, mehr Lohn ohne nähere eigene Leistungen, Abstand nehmen und damit die Eingabe an den Staatsrat als abgeschlossen betrachten. [...]

Der VEB Maschinenfabrik Großschönau, ein Betrieb mit 230 Beschäftigten, erfüllt seit über fünf Jahren seine Planaufgaben. [...] Das Niveau von Technologie und Organisation der Produktion entspricht in den wesentlichen Fertigungsabschnitten dem Stand der 50er und 60er Jahre und wurde auch in den 12 Jahren seit Überführung in Volkseigentum und Angliederung an das Kombinat Textima kaum entwickelt. Die Leitungstätigkeit des Betriebsdirektors ist ungenügend auf die Erarbeitung und Realisierung wissenschaftlich-technischer Aufgaben vor allem der Intensivierung der Produktion gerichtet. Die Anzahl und die Qualifikation der Konstrukteure und Technologen sowie die zur Verfügung stehenden Ausrüstungen reichen für eine Beschleunigung der wissenschaftlich-technischen Erneuerungsprozesse nicht aus. Aus dieser Situation heraus sind bei vielen Werktätigen und auch bei einigen Leitern des Betriebes Zweifel an der Realisierbarkeit der Wirtschaftsstrategie der Partei und an der Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaft entstanden.

Die Aussprachen mit den Genossen der Grundorganisation, den staatlichen Leitern und den Mitgliedern der Betriebsgewerkschaftsleitungen haben deutlich gemacht, daß die politisch-ideologische Arbeit, die offensive und überzeugende Erläuterung von Grundfragen der Innen- und Außenpolitik der Partei nicht den Erfordernissen entspricht, die der XI. Parteitag der SED stellt.

Den 8 Genossen der Grundorganisation [der SED, W. M.] (bis auf einen Produktionsarbeiter sind das staatliche Leiter) fällt es schwer, mit der notwendigen Konsequenz die Beschlüsse des Zentralkomitees entsprechend den konkreten Bedingungen im Betrieb umzusetzen. Das Parteileben ist vorwiegend nach innen gerichtet und hat wenig Ausstrahlungskraft auf die Arbeitskollektive. Unge-

nügend ausgeprägt sind Kämpfertum und die volle Wahrnehmung der kollektiven und persönlichen Verantwortung für die Führung der politisch-ideologischen und ökonomischen Prozesse, für das sofortige klassenmäßige Reagieren auf aktuelle Erfordernisse sowie auf Fragen der Werktätigen. [...] Viele ungeklärte Fragen der Werktätigen, insbesondere zur ökonomischen Strategie der Partei, zur Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik, auf das Bürgerwohl gerichteten Kommunalpolitik sowie der ideologische Einfluß des Gegners sind weitere wesentliche Ursachen, die zur Eingabe führten. Im Betrieb gibt es 8 Werktätige, darunter ein ehemaliges Mitglied der SED, die einen Antrag auf Ausreise in die BRD stellen.

Die in der materiellen Produktion eingesetzten Brigadiere, die über einen bedeutenden Einfluß in den Kollektiven verfügen, waren nicht bereit, ihre politisch-erzieherische Funktion als sozialistische Leiter von Arbeitskollektiven auszuüben. Sie, wie auch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, gehören zu den Unterzeichnern der Eingabe. [...]

Die Situation ist auch in der Gewerkschaftsarbeit dadurch gekennzeichnet, daß über Jahre hinweg keine planmäßige, zielstrebige Leitungstätigkeit existiert. Gewerkschaftliche Aktivitäten sind einseitig auf die organisatorische Sicherung solcher Fragen wie Beitragskassierung, Krankenbetreuung, Feriendienst orientiert. Die politisch-ideologische Arbeit der BGL mit den Arbeitskollektiven und den gewählten Gruppenfunktionären ist unzureichend. In den Arbeitskollektiven wird kein Wettbewerb geführt, es gibt keinen Kampf um den Ehrentitel »Kollektiv der sozialistischen Arbeit« und keine Schulen der sozialistischen Arbeit.

Hartnäckig hielt sich im Betrieb die Auffassung, und das trifft selbst auf Mitglieder der BGL zu, daß die Gewerkschaften als oppositioneller Gegenpol zum staatlichen Leiter die Interessen der Werktätigen durchsetzen müssen. Es wurde ungenügend verstanden, die Rolle der Gewerkschaften im Sozialismus zu klären und die Mitglieder für eine aktive Mitarbeit zu mobilisieren. Damit wurde in gewissem Maße gegnerischen Einflüssen das Feld überlassen. Das zeigt sich u. a. darin, daß bereits mehrfach progressiv auftretende Gewerkschafter in ihren Wahlfunktionen nicht wiedergewählt wurden und die Meinung vertreten wird, daß man keine Gruppenfunktionäre brauche. (In 3 Arbeitskollektiven wurde keine Gruppenwahl durchgeführt.)

Die Überprüfung der Versorgungsfragen hat ergeben, daß auf der Grundlage des Planes die stabile und zuverlässige Versorgung der Bevölkerung mit Erzeugnissen des Grundbedarfs und ausgewählten Industriewaren gesichert werden kann. Das Angebot von Brot, Brötchen und Milch wurde jedoch nicht in allen Geschäften bis Ladenschluß gesichert. Bei Fleisch- und Wurstwaren gibt es in den Konsumverkaufsstellen Qualitätsmängel.[...] Solche Erzeugnisse, wie Apfelsinen, Lichterketten, Ersatzkerzen oder bestimmte Artikel der Kinderkonfektion (zum Beispiel Anoraks, Kordhosen, Liftanzüge), sind nach Wareneingang nur stundenweise im Angebot. [...]

Auch die Sekretariate der Kreisvorstände des FDGB und der IG Metall sind über die unzureichende gewerkschaftliche Tätigkeit im Betrieb informiert. Getroffene Festlegungen wurden ungenügend durchgesetzt und kontrolliert. Die falsch orientierte Gewerkschaftsarbeit im Betrieb wurde durch die Kreisvorstände nicht erkannt und leichtfertig ignoriert. [...] Die neugewählte BGL ist aus eigener Kraft nicht in der Lage, die gestellten Aufgaben zu erfüllen. Grundsätzlich ist es erforderlich, durch die übergeordneten Vorstände [...] über einen langen Zeitraum konkrete Hilfe und Unterstützung zu geben, die vor allem darauf orientiert sein muß, die Gewerkschaftsfunktionäre im Betrieb zu befähigen, umfassend ihre Aufgaben zu erfüllen [...]

FÜR TEILHABE AM WIRTSCHAFTLICHEN AUFSTIEG

Betriebsräte für höhere Einkommen und kürzere Arbeitszeit

Die ersten eineinhalb Jahrzehnte der Bundesrepublik waren von einem einzigartigen Wirtschaftsaufschwung geprägt, der dieser Periode ihren Namen gab: Wirtschaftswunder. Die Wirtschaft wuchs in den 15 Jahren zwischen 1950 bis 1965 im Jahresdurchschnitt um 5,6 Prozent, die Arbeitslosigkeit sank praktisch auf den Nullpunkt, und die Unternehmensgewinne explodierten.

In dieser Zeit erreichten die Betriebsräte ihre unangetastete Akzeptanz in den Belegschaften vor allem durch ihre Erfolge in der betrieblichen Sozialpolitik sowie in der Einkommensfrage. Zwar waren die gesetzlichen Kompetenzen der

Betriebsvertretungen auf lohnpolitischem Gebiet eigentlich sehr begrenzt: Das Tarifvertragsgesetz von 1949 übertrug allein den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften das Recht, Tarifverträge abzuschließen. Den Betriebsräten verblieben in Einkommensfragen nach dem BetrVG nur drei Bereiche: Erstens schrieb das BetrVG ihnen im § 54 die Aufgabe einer »betrieblichen Tarifpolizei« zu, nach der sie darüber zu wachen hatten, dass »die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden«. Zweitens besaßen sie ein eigenes lohnpolitisches Handlungsfeld bei den betrieblichen Entlohnungsmethoden: bei der Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen, der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung von neuen Entlohnungsmethoden. Drittens fiel den Betriebsräten die Funktion zu, neue Entgeltrahmenabkommen in die Betriebsrealität umzusetzen. Die konkrete Umsetzung der tarifpolitischen Grundsätze erfolgte in der Regel durch paritätische innerbetriebliche Bewertungskommissionen, deren Aufgabe es war, alle Arbeitsplätze nach den neuen tarifvertraglichen Kriterien einzustufen.

Während der langen Periode des stetigen Wirtschaftswachstums gelang es aber den Gewerkschaften aufgrund der noch geringen Organisationsstärke nicht, den vorhandenen Verteilungsspielraum tarifpolitisch voll auszuschöpfen. Die Betriebsräte in Großbetrieben nutzten dies, um den Belegschaften durch soziale Leistungen und finanzielle Zulagen Einkommen zu sichern, die z. T. erheblich über dem Tarifniveau lagen. Es bildete sich eine Lohndrift zwischen Tarifeinkommen und Effektivem Einkommen heraus. Anfang der 1960er Jahre betrug die Lohndrift in der Metallindustrie bis zu 30, Mitte des Jahrzehnts in den Großunternehmen der Chemie sogar mehr als 50 Prozent. Die Unternehmensleitungen gingen diesen Weg mit, da er den Betriebsfrieden sicherte, aber auch die Position

Wirtschaftswunderjahre: Wirtschaftswachstum und sinkende Arbeitslosigkeit

Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts und der Arbeitslosigkeit von 1950 bis 1965

	BIP (Mrd. DM im Preisen von 1991)	Zahl der Arbeitslosen	Arbeitslosenquote
1950	367,8	1868504	11,0
1951	404,0	1713887	
1952	441,2	1651915	
1953	480,2	1491000	
1954	516,9	1410717	
1955	579,0	1073576	5,6
1956	623,1	876287	
1957	660,0	753711	
1958	688,6	763850	
1959	742,2	539942	
1960	856,5	270678	1,3
1961	895,2	180855	
1962	936,3	154523	
1963	962,2	185646	
1964	1026,3	169070	
1965	1081,5	147352	0,7
1966	1112,0	161059	
1967	1108,8	459489	2,1
1968	1170,0	323480	
1969	1257,1	178579	
1970	1321,4	148846	0,7

Gewerkschaftliches

a) Verhältnis zu Unternehmern und Unternehmerverbänden, Verhandlungen und Mitgliederbewegung

Im Jahre 1952 zeigte sich ein verstärkter Widerstand bei den Arbeitgebern und ihren Organisationen gegenüber gewerkschaftlichen Forderungen. Durch die Gewerkschaften geführte Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen wurden schwieriger. Hinzu kam, daß die wirtschaftliche Lage, wie bereits ausgeführt, in den Sparten der chemischen Industrie verschieden war. Bei den für alle Sparten gemeinsam geführten Verhandlungen wurde das Tempo zwangsläufig von den wirtschaftlich schwachen Sparten bestimmt. Wirtschaftlich gut gelagerten Betrieben entstand dadurch gewissermaßen eine Tariffronte.

In Betrieben mit rühriger Belegschaft und ebensolchen Betriebsräten, aber auch gerecht und fortschrittlich denkenden Betriebsleitungen, war es möglich, auf dem Verhandlungswege Löhne und Gehälter außerordentlich, entsprechend der Steigerung der Produktion oder sonstiger wirtschaftlicher Gegebenheiten, steigen zu lassen. Die von den Gewerkschaften abgeschlossenen Tariflöhne und die Effektivverdienste begannen in vielen Betrieben auseinanderzuklaffen. Die Tariflöhne und damit auch die Gewerkschaften begannen für viele Beschäftigte, die von der Notwendigkeit des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses nicht überzeugt waren, uninteressant zu werden.

Unternehmer — es mag dahingestellt bleiben, ob aus sozialer Haltung oder um die Gewerkschaft zu schädigen — waren eher bereit, betriebliche Zulagen, besonders in Form sogenannter freiwilliger Sozialzulagen, die durch Arbeitgeberverbände direkt oder indirekt gefördert wurden, zu gewähren als die Tariflöhne zu erhöhen. Es soll an dieser Stelle nicht untersucht werden, ob dieses bewußt geschah, um die Belegschaft zu spalten.

Die IG CPK berichtet in ihrem Jahrbuch 1952 über »rührige« Betriebsräte in der Lohnfrage

Freiwillige soziale Leistungen in der Automobilindustrie im Jahre 1957

Firma	Ford	VW	Bosch	MAN	Opel	Daimler-Benz
Belegschaftsstärke 1)	15 349 2)	41 290	55 906	30 306	31 576	51 229
freiwillige aus. Leistung insgesamt 1)	3 703 626	43 255 533	12 816 962	14 204 000	39 200 000 3)	23 608 089
pro Kopf der Belegschaft	288	1 045	357	468	1 241	461

Anmerkung

zu 1) Die Höhe der Belegschaft und die der freiwilligen sozialen Leistungen sind den Geschäftsberichten der betreffenden Unternehmen entnommen.

zu 2) Aus dem Bericht der Ford AG. ist nicht mit absoluter Sicherheit zu entnehmen, ob in der Belegschaftszahl auch die Lehrlinge, Azubis, Diplomanden, Doktoranden und Volontäre enthalten sind. Bei den anderen Firmen versteht sich die Belegschaftsstärke jeweils ohne Lehrlinge usw.

zu 3) Ob an dieser Summe die Weihnachtsgattifikationen mit 2,6 Mill. enthalten sind, geht nicht mit absoluter Sicherheit aus dem Geschäftsbericht hervor.

U. d. d. 27. Oktober 1958
EVA/28/21

Freiwillige Sozialleistungen in der Automobilindustrie 1957

Zeichen wachsenden Wohlstands: Bergmann vor seinem »Käfer«, Mitte der 1950er Jahre



Erholung und Entspannung

...sollen wir unseren Urlaubstagen während eines Aufenthalts in unseren Ferienheimen verbinden. Einhalten der beruflichen Pflichten und wichtiger Mühen, lassen hier bei einer Kombination des Wertes im jeweils 14-tägigen Wechsel anheimliche und erholsame Tage verbracht werden. Eine gute Verpflegung, angenehme Erholung und sichere Abwechslungen sollen den Aufenthalt bereichern.

Grundsätzlich wird im Rahmen des Möglichen ein jeder Angestellte unserer Häuser gerne in den nachfolgenden Heim aufgenommen, in erster Linie aber sollen unsere wirklich erholungsbedürftigen Mitarbeiter und unsere Jünger in den Genuss dieser Einrichtung kommen.

DAIMLER-BENZ AKTIENGESELLSCHAFT

Personal-Abteilung und Betriebsrat werden gerne gewünschte Rückmeldung.

URLAUB
IN DEN FERIENHEIMEN DER
DAIMLER-BENZ-AKTIENGESELLSCHAFT

HÖFEN SCHWARZWALD Hof: 51

...wird mit Recht als „Perle des Ebstales“ bezeichnet. Das „Stadlhaus von Obden“ ist ein gepflegtes Haus, in dem jeder Gast erfrischend und erholend wird. Der Tannwald und Buchenwald reicht bis dicht heran. Zu Spaziergängen und Wanderungen in die näher Umgebung ist reichliche Gelegenheit gegeben. Das Tannwald (Waldhof) liegt nur 6 km entfernt. Häufige Fahrverbindungen nach dort stehen zur Verfügung, sofern die angelegten

BALINGEN / WÜRTTEMBERG Hof: 7214

Im „Engelhof Lohse“ 1926 im n. M. in nächster Nähe des Bang Hohenzollern gelegen, kann man sich wirklich wohlfühlen. Moderne, hübsche, warme und gastfreundliche sichere Betriebsführung und Zufahrtsweg. Die unmittelbare Umgebung des Hauses erlaubt herrliche Spaziergänge auf gepflegten Wanderwegen. Das Monatslohn der Bodensee und der südliche Schwarzwald sind köstliche Fahrtenziele. Hier bietet sich ein Urlaubsort mit wirklich „romantischen Ansichten“

UNTERREICHENBACH & LIEBENZELL / SCHWARZWALD Hof: 23

Wer wirkliche Ruhe und Weibabschiedenheit sucht, der entsende sich für einen stillen, idyllischen Schwarzwald bei Liebzell in 400 m Höhenlage. Dort liegt, umgeben von rauschenden Hochwäldern, die „Häuser Kapferleins-Höhe“, Bodensee und im Fuß der Hochwälder „Waldhof“ und „Hof Liebzell“ zu erziehen.

Westerland Sylt Hof: 2237

Auf der Insel Sylt, der schönsten der norddeutschen Inseln, wohnt in Westerland die alle nach Baden, Sonne und Wasser sehnsüchtigen Mitarbeiter die

Bei Regen und Sonnenschein:
Lesen, wandern, baden, essen, Man sollte in jedem Fall sein

Urlaub in den Ferienhäusern von Daimler Benz

Samstags gehört Vati mir

1. MAI

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND

III. Bericht über den derzeitigen Stand der Verhandlung mit der Firmenleitung zu dem Thema "Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Einkommen"

Der Vorsitzende führte dazu aus, daß im Anschluss an den Vortrag des Herrn Dr. Bauer am 31.1.1956 Herr Dr. Kley bekannt gab, daß als erster Schritt zwar keine offizielle Verkürzung der Arbeitszeit durchgeführt wird, jedoch für die schichtarbeitenden Belegschaftsmitglieder des Hauses Siemens demnächst eine Regelung eingeführt werden soll, die auf Grund eines Schichtauschlages gewährleistet, daß alle 4 Wochen eine Schicht (8 Stunden) ausfallen kann. Die Vorstände der Firmen Siemens & Halske AG und Siemens-Schuckertwerke AG haben also beschlossen, daß die probeweise seit Ende November 1955 im SSW-Schaltwerk Berlin, sowie S&H WWM Berlin und im NTF Bocholt im Westen laufende Regelung für alle Siemensbetriebe übernommen wird. Es wird jedoch örtlich zwischen Betriebsleitungen und den Betriebsräten noch geklärt werden müssen, in was für einer Form die Arbeitszeit geregelt wird und ab wann zu der Regelung für die schichtarbeitenden Belegschaftsmitglieder übergegangen werden kann.

Im Anschluss an die Ausführungen des Herrn Dr. Kley hat Kollege Teusig darum gebeten, den Wunsch des GHR an die Vorstände weiterzuleiten, daß auch baldmöglichst eine Verkürzung der Arbeitszeit für die normalarbeitenden Belegschaftsmitglieder des Hauses Siemens durchgeführt werden soll und man dabei die wiederholt schon vorgetragenen und bekannten Argumente des GHR berücksichtigen möge.

Arbeitszeitverkürzung durch Betriebsvereinbarung bei Siemens

Plakat »Samstag gehört Vati mir«

der Gewerkschaften in den Betrieben schwächte. Außerdem hoffen sie so, die auf dem Arbeitsmarkt rar werdenden Fachkräfte zu binden.

In der zweiten Hälfte der 1950er Jahre rückten die Gewerkschaften die Verkürzung der Arbeitszeit ins tarifpolitische Zentrum. Während die Arbeitgeberverbände die Forderung der Gewerkschaften nach der 40-Stunden-Woche strikt verwarfen, signalisierten Firmenleitungen der Großbetriebe gegenüber den Betriebsräten schon bald eine aufgeschlosseneren Haltung. Die bei Siemens – wie auch in anderen Großbetrieben – zu Beginn des Jahres 1956 eingeleitete Politik einer schrittweisen Arbeitszeitverkürzung ebnete in der Metallindustrie den Weg zum Bremer Abkommen vom 25. Juli 1956 und zum Bad Sodener Abkommen vom 4. Dezember 1957, in denen die Verkürzung der Arbeitszeit in Etappen bis auf 44 Stunden festgelegt wurden.

Auf der Basis einer sich entwickelnden innerbetrieblichen Verständigungskultur mit »ihren« Unternehmern gelang es den Betriebsräten in

den Wirtschaftswunderjahren, Vereinbarungen abzuschließen, die auch für die gewerkschaftliche Tarif- und Reformpolitik Wegweiser darstellten. In der Rückschau auf das Jahr 1958 hob der Betriebsratsvorsitzende bei Merck, Philipp Ohlemüller, mit einigem Stolz drei Betriebsvereinbarungen hervor, mit denen die Interessenvertretung bei Merck Neuland betreten hatte: die Einführung einer Weihnachtsgratifikation und eines Urlaubsgeldes sowie die Durchsetzung von Karenztagen im Krankheitsfall für Arbeiter, womit eine Gleichstellung mit den Angestellten erzielt wurde. An diesem Beispiel wird deutlich, dass die betriebliche Mitbestimmungspraxis Vorreiter für gesellschaftliche Reformprojekte war, die später in der Tarifpolitik oder der Gesetzgebung verwirklicht werden sollten. Es liegt auf der Hand, dass der Durchbruch zur Sozialen Marktwirtschaft zu einem großen Teil von solchen Impulsen aus den Betrieben heraus gespeist wurde.

Protokoll

der Betriebsratssitzung vom 23. Dezember 1958 im kleinen Speisesaal der Kantine (Erdgeschoss).

Beginn der Sitzung 8.05 Uhr

Entschuldigt waren: Koll. Wurzel (krank)
Koll. Hübner (Urlaub)
Koll. Krebs und Schnellbacher (aus dienstlichen Gründen)

Die Tagesordnung:

1. Protokoll
2. Mitteilungen
3. Betriebliche Angelegenheiten
4. Verschiedenes

war durch Einladung bekannt und wurde angenommen.

Zu 4.

Was wurde im Jahre 1958 geleistet.
Unter diesem Motto würdigte Koll. Ohlemüller nochmals in einem Rückblick die Tätigkeit des Betriebsrates im Jahre 1958. Bei aller Kritik dürfen wir feststellen, dass Neues und auch Entscheidendes gelungen ist. Es wären zu nennen:

Die monatliche Lohnzahlung
Mit dieser Regelung haben wir eine neue Epoche im Leben der Lohnempfänger eingeleitet. Allerdings ist die bis jetzt gezeigte Entwicklung noch nicht zufriedenstellend. Einige Fehler der Lohnbuchhaltung, die hätten vermieden werden können, haben das allgemeine Bild etwas getrübt. Die noch anhaftenden Kinderkrankheiten hoffen wir, bis zur Belegschaftsbefragung überwunden zu haben.

Bezahlung der beiden Karenztage
Auch diese Neuerung atmet den Geist des Fortschrittes und entspricht einem Verlangen der Arbeiter, nach dessen Realisierung man lange Jahre strebte.

Küche und Kantine
Jahrelanges Bemühen des Betriebsrates lassen auch hier einen Erfolg reifen. Der 1. Abschnitt auf diesem Gebiet dürfte die Erstellung des Sozialbaues L 12 sein. Die Küche selbst wurde durch Baumaßnahmen freundlicher gestaltet. Zu hoffen wäre, dass die technische Ausstattung sich ebenfalls recht bald bessert. Mit der Schaffung eines weiteren Speiseraumes in A 22 und der Umgestaltung des unteren und oberen Kantinenraumes wird eine weitere Auflockerung eintreten. Hoffen wir, dass die Bauarbeiten ungehindert vorankommen.

Urlaubsgeldregelung
Die bis jetzt vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass der Betriebsrat bei Schaffung dieser Neuerung gut beraten war. Die bis jetzt gesammelten Erfahrungen dürften bei der Schaffung eines neuen Manteltarifes für Lohnempfänger Anlass sein, zu versuchen, diese Urlaubsgeldregelung im neuen Manteltarif zu verankern.

Protokoll Betriebsratssitzung bei Merck, 23.12.1958

- 5 -

Betriebliches Vorschlagswesen

Hier gelang es, eine Vereinbarung abzuschließen. Wir hoffen, dass die in dieses neue Beginnen gesetzten Erwartungen sich erfüllen.

Dem Gremium gehören an:
vom Betriebsrat: Die Kollegen Dr. Müller und Fleckenstein (ordentliche Mitglieder)
die Kollegen Dann und Vierheller (Stellvertreter)

Die Geschäftsleitung hat benannt Herr Dir. Zahn und Herr Dr. Blodorn (ordentliche Mitglieder)
Herr Dir. Handrack und Herr Dipl. Ing. Viebahn (Stellvertreter)

Weihnachtsgratifikation 1958

Nach mehrmaligen Bemühungen, die zur Ausschüttung kommende Summe zu erhöhen, hatten wir in diesem Jahre Erfolg. Der bereitgestellte Betrag in Höhe von DM 25000.- brachte immerhin eine Steigerung von rd. 20%. Leider wurde die Freude über das Geschaffene durch die Steuergesetzgebung getrübt. Seine rücksehenden Betrachtungen über das Jahresergebnis 1958 abschließend, dankte Koll. Ohlemüller allen Betriebsratsmitgliedern für die verständnisvolle Mitarbeit.

Bekanntmachung Nr. 46

Betr.: Verkehrsregelung am 24. und 31.12.1958 sowie am 16.1.1959
Zu der sich im Umlauf befindlichen Bekanntmachung gibt Koll. Fleckenstein noch einige Erläuterungen bzw. Neuierungen bekannt.

Odenwaldstrecke

An obengenannten Tagen gilt der Personenzug 1305 als beschleunigt und hält daher nicht an allen Stationen. Belegschaftsmitglieder, die dadurch benachteiligt werden, ist gestattet, den FZ 1309 zu benutzen, dessen Ankunft in Da.-Nord um 7.01 erfolgt. Entstehende Arbeitszeitverhältnisse werden vergütet.

Mittwoch, 24. Dez. 1958 - Bahnhof Richtung Wixhausen und Bahnstrecke Richtung Aschaffenburg
Da in beiden Fällen die Abfahrtszeiten zum Arbeitschluss sehr ungünstig liegen, ist den davon betroffenen Werksangehörigen gestattet, ihre Arbeitszeit um 12.45 Uhr zu beenden. Die ausfallende Arbeitszeit von 15 Minuten wird nicht vergütet. Im Übrigen bleibt es bei der allgemein getroffenen Regelung.

Schichtarbeit am 31. Dezember 1958

An diesem Tage wird grundsätzlich nur Morgen- und Mittagschicht gearbeitet. Arbeitsende ist 22 Uhr. Jedoch kann dort, wo es die betrieblichen Belange zulassen, auf Wunsch der Schichtarbeiter auch früher die Arbeitszeit beendet werden. Der dadurch entstehende Lohnausfall wird nicht vergütet. Die an diesem Tage ausfallende Nachtschicht wird mit Durchschnittslohn vergütet. Diese Regelung gilt für die Werke Darmstadt und Gernsheim.

DAS BETRIEBLICHE RINGEN UM GERECHTERE EINKOMMENSRELATIONEN

Eingruppierung bei Maggi in Singen

Bei der Maggi GmbH, seit 1947 Teil des Nestlé-Konzerns, funktionierte das Lohnsystem auf der Basis eines Haustarifvertrages anfangs der 1950er Jahre zunächst noch zufriedenstellend. Die Unterschiede der einzelnen Arbeiten versuchte man mit Zulagen auszugleichen. Dies führte zu einem intransparenten System, das im Tarifvertrag keine adäquate Abbildung mehr erfuhr. Missmut pflegte unter den Beschäftigten auch durch die von Meistern oder Vorarbeitern verantworteten »Nasenprämien« anzuwachsen. Das traditionelle Eingruppierungskriterium der beruflichen Ausbildung verlor aber zunehmend an Bedeutung, da durch die technische Entwicklung auch die Tätigkeit eines Facharbeiters in eine ganze Reihe mechanisierter Arbeitsstellen oder maschineller Arbeitsgänge zergliedert wurde. Es setzte eine Spezialisierung auf die Bedienung und Wartung neuer technischer Anlagen ein, begleitet von einer Verlagerung der Belastung von körperlicher Tätigkeit zu geistig-nervlicher Inanspruchnahme. Das ließ eine lohnpolitische Privilegierung der Facharbeiter vor den Ungelernten nicht länger berechtigt erscheinen, die zuvor in den unteren Lohngruppen gleichsam festgenagelt waren. Die im technischen Arbeitsprozess erfolgte Verschiebung der Anforderungen an die Arbeitnehmer eröffnete nun auch den

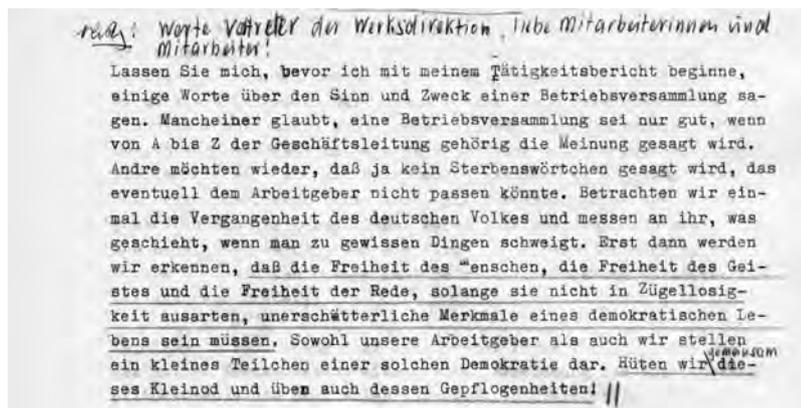
Frauen mit geringeren Qualifikationen zahlreiche neue Arbeitsmöglichkeiten. Infolge dieser Entwicklungen wurde die Arbeitsplatzbewertung für fast ein Jahrzehnt das große Thema bei Maggi.

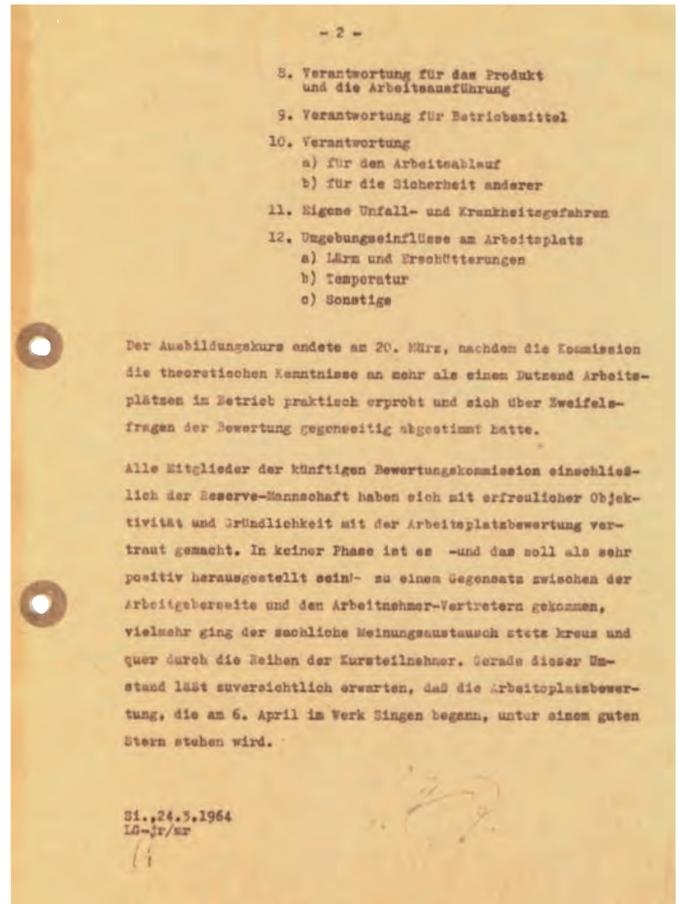
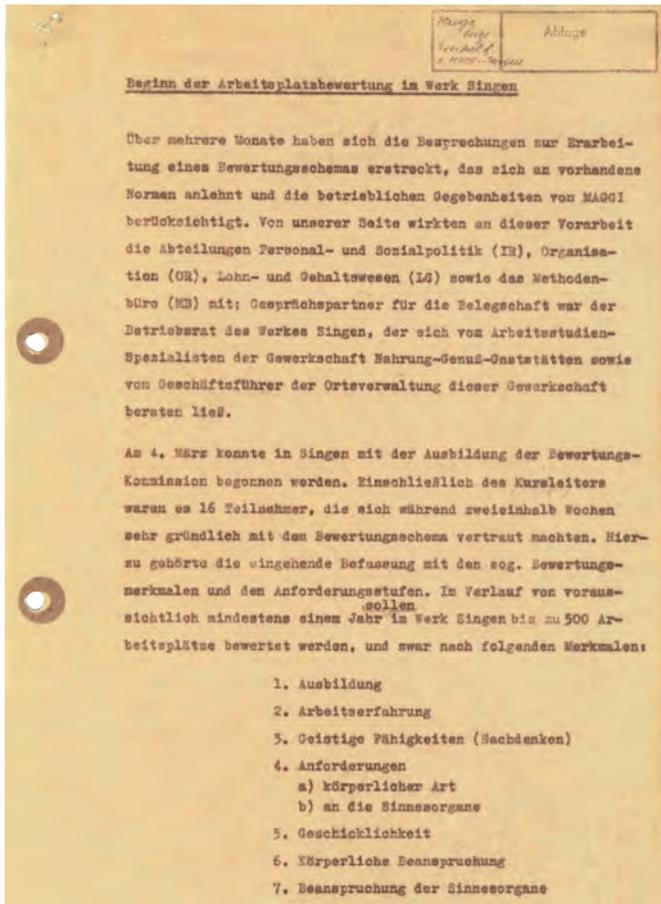
In der Ära des Betriebsratsvorsitzenden Karl Himmelsbach war Mitte der 1960er Jahre die Erarbeitung einer neuen Entlohnungsform, des sogenannten Richtwertlohns (RWL), eine der Hauptaufgaben. Es wurde eine Kommission aus zwei Vertretern der Werksleitung und den zwei Betriebsratsmitgliedern Bosch und Vogler gebildet, wobei sich letztere von den Arbeitsstudien-Spezialisten aus der Hamburger Hauptverwaltung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) sowie vom Ortsverwaltungsgeschäftsführer der NGG beraten ließen.

Ziel der Arbeitsgruppe war es, den durch zahlreiche Abteilungs-, Funktions- und Qualifikationszulagen aufgestockten Tariflohn auf eine transparente und gerechtere Grundlage zu stellen. Bei der jetzt vorgenommenen Arbeitsplatzbewertung (APB) wurde eine Lohngruppen-Abstufung angestrebt, die sich an den Bewertungsmaßstäben und Anforderungsstufen des Arbeitsplatzes und nicht an der individuellen Qualifikation und

Karl Himmelsbach, Betriebsratsvorsitzender bei Maggi in Singen 1963 – 1989

Auftakt einer Rede von Karl Himmelsbach in einer Betriebsversammlung am 14.6.1966





Aktennotiz über den Beginn der Arbeitsplatzbewertung im Werk Singen vom 24.3.1964

Expertenkommission bei der Übergabe des Berichts zur Analytischen Arbeitsplatzbewertung 1967
(Betriebsratsmitglieder: Bosch, 2. v. l., Vogler, 3. v. r., Himmelsbach, 2. v. r.)



der persönlichen Berufserfahrung orientierte. Darunter fielen die Aspekte der Ausbildung, der Arbeitserfahrung, der geistigen und körperlichen Anforderungen, der Geschicklichkeit, der körperlichen Beanspruchung (auch: der Sinnesorgane), der Verantwortung für Produkt und Arbeitsausführung, der Verantwortung für Betriebsmittel, den Arbeitsablauf und die Sicherheit, die eigenen Unfall- und Krankheitsgefahren sowie die Umgebungseinflüsse am Arbeitsplatz (Lärm, Erschütterungen, Temperatur).

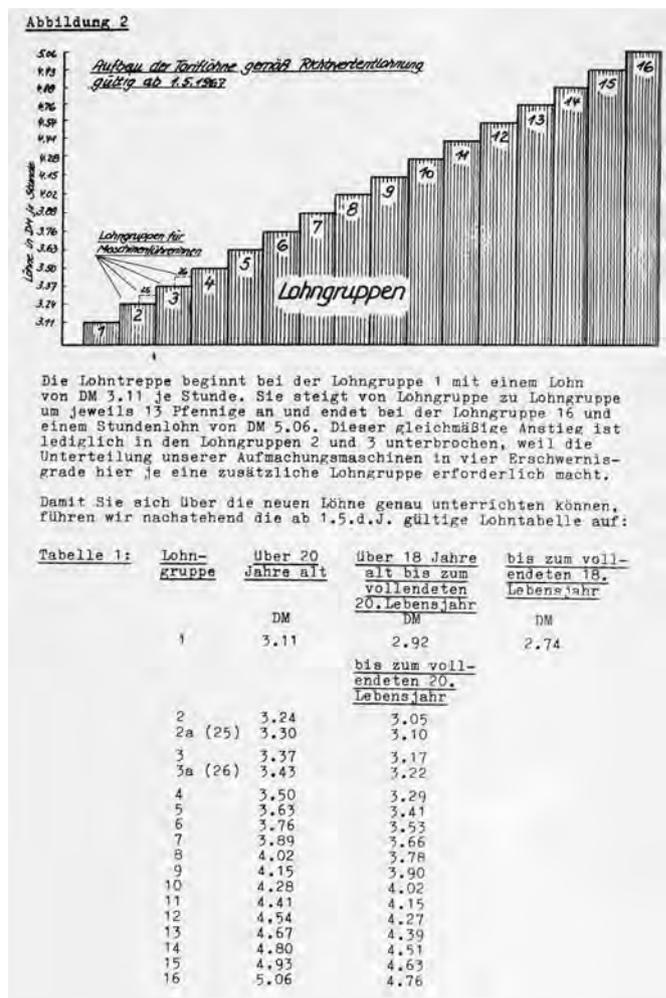
Am 1. Mai 1967 stellte die Expertenkommission aus Geschäftsleitung und Betriebsrat das Ergebnis der APB als »Richtwertlohn« vor. In der nunmehr gültigen »Lohntreppe« gab es 16 Lohngruppen mit einem Stufenabstand von 13 Pfennigen. Über die Zuordnung zu einer der 16 Lohngruppen erhielt jeder der etwa 2.700 Lohnempfänger eine persönliche Information.

Am 2. Juni 1967 schließlich beriet der Betriebsrat über die Reaktionen der Belegschaft auf die neue Entlohnungsform. So waren etliche Mitarbeiter, die in die Lohngruppe 1 eingestuft wurden, »in Aufruhr«. Die Mitarbeiterinnen der Kindertagesstätte protestierten geschlossen gegen die Einstufung in Lohngruppe 2, während die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung »Rohwürze« ihrer Überzeugung Ausdruck gaben, »daß sie auf dem absteigenden Ast sitzen«. Der von Anfang an mit dem Verfahren beauftragte Experte für das neue Lohnsystem Bosch erklärte beschwichtigend, »daß die Richtwertentlohnung noch keine endgültige Arbeitsplatzbewertung darstelle«. Der Abschied von in langen Jahren gewachsenen Einkommensunterschieden brachte durchaus auch neue Enttäuschungserfahrungen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit sich.



Aus der Produktion: Arbeiterinnen bei der »Aufmachung«

Aus der Information der Firmenleitung an die Mitarbeiter im Mai 1967



Protokoll Nr. 17

Niederschrift über die Sitzung des Betriebsrates der MAGGI GmbH,
Singen (Htwl.), am 2.6.1967, 9.15 Uhr

- Tagesordnung: 1. Verlesen des letzten Protokolles
2. Diskussion über die Reaktion in den einzelnen Arbeitsbereichen wie die neue Entlohnungsform aufgenommen wurde.

[...]

Anwesend waren 17 Betriebsratsmitglieder, und zwar:

Amann Christian, Bosch Günter, Eisele Egon, Gaïßer Herbert, Blohorn Georg, Himmelsbach Karl, Hirt Jakob, Höll Karl, Pfoser Berta, Schlenker Otto, Sorg Anton, Stadel Hugo, Steppacher Else, Stoffel Heinrich, Isak Wilhelm, Vogler Berthold, Wagner Adolf und der Jugendvertreter Veeseer Norbert.

Entschuldigt wurden Held Franz und Sturm Paula.

Der Vorsitz hat um Erweiterung der Tagesordnung auf "3 d) Beschlufassung über die Betriebsvereinbarung zur Richtwertentlohnung."

Der Betriebsrat hatte keine Einwände.

Punkt 1

Das Protokoll Nr. 16 wurde verlesen und angenommen.

[...]

Punkt 2

Die Betriebsräte diskutierten über die Reaktion nach der Einführung der neuen Richtwertentlohnung. Diese war in den einzelnen Abteilungen unterschiedlich. In der TA wurden die Meigter bzw. Abteilungsleiter bei der Beurteilung der Leute überhaupt nicht herangezogen. Dort werden verschiedene Änderungen erforderlich.

Während der Debatte erklärte Kollege Bosch, daß die Richtwertentlohnung noch keine endgültige Arbeitsplatzbewertung darstelle.

Da nur ein Teil der Arbeitsplatzbewertung bis jetzt Berücksichtigung fand, kann durch den herkömmlichen Istlohn da oder dort eine Ungerechtigkeit auftreten.

Der Vorsitz erwähnte, daß die Zeit zur Einführung der Richtwertentlohnung laut Angaben von LG zu kurz war, so daß gewisse Übertragungsfehler da oder dort im Bereich des Möglichen lagen. Auf die Frage, welche Lohngruppe einzutragen sei, wenn ein stellvertretender Vorarbeiter vertreten werden muß, ohne daß hierfür ein Arbeitsplatz ausgeschrieben ist, antwortete der Vorsitz, in diesem Fall müßte die Vertretung in derselben Lohngruppe wie der stellv. Vorarbeiter eingestuft sein, wenn mit der Tätigkeit auch die Verantwortung übernommen wird. Bei Übernahme von Teilfunktionen sollte die Bezahlung mindestens 2 Stufen höher sein.

Bei Vertretung von Vorarbeitern liegt der Fall anders, da stellv. Vorarbeiter in der Entlohnung ziemlich nahe bei den Vorarbeitern liegen.

In AU sind jene Mitarbeiter, die in die Lohngruppe 1 eingestuft sind, in Aufruhr.

Die Mitarbeiterinnen der Kindertagesstätte reklamierten geschlossen bei Herrn Esters (Einstufung Lohngruppe 2).

Frau Pfoser fragte an, ob es als Arbeitsverweigerung ausgelegt werden könne, wenn eine Frau die Tätigkeit des Arbeitsplatzes eines Mannes ausführen sollte.

[...]

Protokoll der Sitzung des Betriebsrats der Maggi GmbH am 2.6.1967 mit kritischen Stimmen zur Arbeitsplatzbewertung und zum Richtwertlohn

BETRIEBSRÄTE ALS MOTOR FÜR SOZIALVERTRÄGLICHE UND PLANVOLLE KRISENPOLITIK

Die Stilllegungen der Essener Zechen Helene und Amalie

Die Talfahrt der Ruhrkohle hatte sich seit 1963 im Verlauf der allgemeinen Wirtschaftskrise ungeheuer beschleunigt. Der Abstieg drohte zu einem Absturz in die Tiefe des wirtschaftlichen Chaos zu werden. Die soziale Stimmung besonders an der Ruhr stellte eine Bedrohung der konservativen Koalitionskabinette im Bund unter Ludwig Erhard und im Land Nordrhein-Westfalen unter Franz Meyers dar. Während die Bergarbeitergewerkschaft IG BE den Vorschlag machte, »gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten für eine Neuordnung des Steinkohlenbergbaus zu suchen«, dabei aber betonte, an deren Durchführung »gleichberechtigt teilzunehmen«, sahen weder die Regierung Erhard noch der Unternehmensverband Ruhrbergbau (UVR) die Notwendigkeit, kooperative Lösungen zu erarbeiten. Ein Zukunftskonzept war beim UVR zunächst nicht zu erkennen.

Das Beispiel der Essener Zechen »Helene« und »Amalie« aus der Hütten- und Bergwerke Rheinhausen AG zeigt, in welcher prekären Positionen die Betriebsräte bedrohter Schachtanlagen zwischen Belegschaft, Vorstand und Kohlemarkt gerieten, aber auch, wie souverän und zukunftsorientiert sie letztlich damit umgingen. So hatte der Betriebsratsvorsitzende der Zeche Helene Werner Lenz am 18. März 1965 bei einem von der Evangelischen Kirche in Essen eingesetzten Ausschuss »Bergbau und Bergmann« klargestellt:

»Die Bergleute sind davon überzeugt, daß die alten Organisationsformen nicht mehr ausreichen. Deswegen sind wir auch mit einer sinnvollen Rationalisierung [...] einverstanden.« Das Rationalisierungsverbandsgesetz subventionierte das Zechenkapital im Stilllegungsfall erheblich, doch wegen der langfristigen Anmeldeverfahren schuf es eine Entscheidungs-Dynamik, die sozialpolitische Zwischenlösungen alsbald zur Makulatur machte. Daher standen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die gewerkschaftlich gebundenen Arbeitsdirektoren und vor allem die Betriebsräte Werner Lenz (Helene) und Fritz Pawlik (Amalie) vor einem sozialpolitischen Scherbenhaufen. Die von ihnen grundsätzlich anerkannte ökonomische Zwangslage der Ruhrkohle, die sich am Anwachsen der Halddenbestände unschwer ablesen ließ, war in ihrem Urteil durchwirkt von einem nahezu ungebrochenen Kapital-Egoismus. Einen Leitfaden ihres Handelns fanden sie gleichwohl in der noch kurzen Tradition einer umfassenden Sozialplan-Politik, die 1956 bei der Stilllegung des Steinkohlenbergwerks Barsinghausen unter Mitwirkung des Betriebsrats ihren Ausgangspunkt genommen hatte und die, inzwischen vielfach erprobt, die schwersten Krisenfolgen für die Beschäftigten abmildern half. So war die Voraussetzung für den einstimmigen Aufsichtsratsbeschluss am 21. Juli 1965 zur Stilllegung von »Amalie« die von Berthold Beitz gemachten

Schachtanlagen. Förderung. Belegschaft
im Ruhrgebiet 1950–1981

Jahr	Zahl der Schachtanlagen	Förderung in 1000t	Zahl der Beschäftigten	Förderung je Schacht 1000t
1950	143	103.329	358.077	723
1960	125	115.441	313.462	924
1970	56	91.073	140.695	1.626
1975	35	75.856	134.610	2.167
1981	28	69.979	120.700	2.499



Schwarze Fahnen an der Ruhr: Protest der Bergleute 1959

Zusicherungen über die Fortbeschäftigung eines großen Teiles der Belegschaft auf Krupp-Schachtanlagen bzw. Tätigkeiten in anderen Krupp-Bereichen, vorzugsweise unter Fortgeltung der knappschaftlichen Versicherung, oder Überbrückungszahlungen bis zur Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses und vor allem auch ein Fortbestand der bisherigen Werkwohnungs-Mietverhältnisse. Insgesamt erforderlich war freilich eine verstärkte Mobilität der Bergleute, aber auch eine zunehmende Abwanderung in Nachbarindustrien.

Die von den Betriebsräten und der IG BE mitgetragene Politik fand bei der Gründung der Ruhrkohle AG im Juli 1969 ihren Niederschlag. Es bedurfte allerdings erheblichen gewerkschaftlichen Drucks, um nicht nur in der Zentralgesell-

schaft das unstrittige Prinzip der paritätischen Montanmitbestimmung zu verankern, sondern auch durch Einsetzung von Betriebsdirektoren für Personal- und Sozialfragen auf der mittleren und unteren Gesellschaftsebene den Faden zwischen sozialpolitischen Entscheidungsträgern und der Basis nicht abreißen zu lassen. Die »Konzertierte Aktion« im Ruhrbergbau hatte insgesamt verdeutlicht, dass einem Laissez-faire-Kapitalismus am Ende der Wirtschaftswunderzeit mit einem geeigneten Politik-Instrumentarium entgegengetreten werden musste. Im neuen Betriebsverfassungsgesetz von 1972 der sozial-liberalen Koalition unter Bundeskanzler Willy Brandt erfuhr der Sozialplan-Gedanke seine gesetzliche Verankerung.



Die Schachtanlage Helene in Essen, 1965

Betriebsversammlung auf der Zeche Helene am 18.10.1964



Betriebsrat Fritz Pawlik (Amalie) berichtet dem Bergwerksdirektor Heidemann über Unruhe in den Belegschaften von Helene und Amalie, 23.10.1964

Betriebsrat A m a l i e

Essen, den 23. Oktober 1964

An den
Vorstand der Hütten- und Bergwerke Rheinhausen A.G.
Herrn Bergwerksdirektor Dr. H e i d e m a n n

Sehr geehrter Herr Dr. Heidemann,

wie aus der hiesigen Presse ersichtlich, will der Vorstand der Hütten- und Bergwerke Rheinhausen A.G. neben der Schachtanlage Helene jetzt auch die Schachtanlage Amalie zur Stilllegung beim Rationalisierungsverband anmelden.

Diese Zeitungsmeldungen haben eine sehr große Unruhe unter den betroffenen Belegschaftsmitgliedern der Schachtanlagen Amalie und Helene hervorgerufen, zumal noch vor ein paar Tagen den Belegschaftsmitgliedern der Schachtanlage Helene bei der Bekanntgabe der Stilllegung versprochen wurde, einen gesicherten Arbeitsplatz auf der Schachtanlage Amalie vorzufinden.

Wir bitten Sie darum, am Sonntag, dem 25. Oktober 1964, in der Belegschaftsversammlung der Schachtanlage Amalie, dem Betriebsrat und der Belegschaft über Ihre weiteren Pläne einen Bericht zu geben und um die Beantwortung folgender Fragen:

- 1.) Ist es beabsichtigt, dem Rationalisierungsverband die Stilllegung der Schachtanlage Amalie zu melden?
- 2.) wenn ja, wann soll die Stilllegung durchgeführt werden?

G l ü c k a u f

Fritz Pawlik
Betriebsratsvorsitzender.

z. Mitkenntnis den Herren
des Vorstandes

Dr. Althaus,
Dr. Platt,
Heinig.

Betriebsrat Fritz Pawlik (Amalie) vom 26.10.1964 an Bundeskanzler Ludwig Erhard: Kritik an der Kohle-Politik der Bundesregierung

Abschrift

Betriebsrat
der Schachtanlage Amalie

43 Essen-West, den 26.10.1964
Helenenstraße
Telefon: 23351

Herrn
Bundeskanzler E r h a r d

B e n n

Sehr geehrter Herr Bundeskanzler!

Auf Grund des von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzes zur Förderung der Rationalisierung im Steinkohlenbergbau vom 29. Juli 1963 bahnen sich wegen der festgelegten Fristen zur Anmeldung und Durchführung von Stilllegungen offenbar auch für unsere Schachtanlage Amalie einschneidende Maßnahmen an, durch die die Arbeitsplätze von mehr als 5.000 Bergarbeitern stark gefährdet sind.

Unsere Belegschaft hat sich eine verständliche Unruhe bemächtigt, die nicht durch Äusserungen des Vorstandes unserer Gesellschaft, sondern ausschließlich durch klare und unmissverständliche Erklärungen unserer Bundesregierung vielleicht behoben werden kann, zumal unsere Schwesterzeche Helene in Essen-Altenessen zum 30.6.1965 stillgelegt werden soll. Unsere Belegschaft nimmt beruhigende Äusserungen mit grossen Misstrauen entgegen, weil die Vergangenheit gezeigt hat, dass Versprechungen in der Regel lediglich den Zweck dienen, den Bergmann ruhig zu halten.

In unserer ausserordentlich stark besuchten Belegschaftsversammlung am Sonntag, dem 25. Oktober 1964, ging es um das Schicksal unserer Belegschaft und ihrer Familienangehörigen.

Unsere Belegschaft erwartet von der Bundesregierung eine eindeutige

- 2 -

- 2 -

Erklärung, welche Massnahmen zu erwarten sind, um ihre Arbeitsplätze auf lange Sicht zu sichern. Sie kann nicht verstehen, dass unsere Bundesregierung nicht geneigt ist, hinsichtlich der Erhaltung des Steinkohlenbergbaus erfolgversprechende Wege zu beschreiten.

Aus dieser Besorgnis heraus bitten wir um Angabe eines Termins, wann wir Ihnen die Sorgen der von uns vertretenen Belegschaft persönlich vortragen können, wobei wir die Erwartung aussprechen, dass Sie unsere Delegation noch in Laufe dieser Woche empfangen werden, weil wir der Ansicht sind, dass der Bergarbeiter es verdient hat, bei Ihnen ein offenes Ohr für seine berechtigten Sorgen um die Erhaltung seiner Existenz zu finden.

Mit freundlichen Glückauf

Betriebsrat
der Schachtanlage Amalie
gez. Fritz Pawlik
Vorsitzender

VERMERK

Betrifft: Verhandlungen über den Sozialplan Amalie

Am 28.4.1966 sind die am Vortage aufgenommenen Verhandlungen über den Abschluß eines Sozialplanes anlässlich der Stilllegung der Schachanlage Amalie fortgeführt worden.

Teilnehmer: Siepmann
Essl
Pawlik) Betriebsrat Amalie
Lenz)
Gräber Betriebsrat Verwaltung

Die Betriebsräte halten den ihnen am Vortage ausgehändigten Entwurf eines Sozialplanes in verschiedenen wesentlichen Punkten für völlig unzureichend. Mit besonderem Bedauern sei festgestellt worden, daß darin weder die in der Sonder-sitzung des Aufsichtsrates gemachten Zusagen enthalten sind noch eine Übereinstimmung mit den im Sozialplan Helene aufgeführten Leistungen vorhanden ist.

Nach Auffassung der Betriebsräte dürfte es wohl besser sein, die Verhandlungen auf einer höheren Ebene weiterzuführen, da von diesen Stellen wiederholt versichert worden sei, daß im Falle einer Stilllegung der Schachanlage Amalie

- 2 -

- 2 -

der abzuschließende Sozialplan nicht schlechter als der Sozialplan Helene sein wird. Die Betriebsräte sehen sich ferner veranlaßt darauf hinzuweisen, daß dem in der Sonder-sitzung des Aufsichtsrates am 21. Juli 1965 gefaßten einstimmigen Beschluß zur Stilllegung Amalie die von Herrn Beitz zusammengefaßten Zusicherungen des Vorstandes zugrunde liegen, wonach im Falle einer Stilllegung

1. ein großer Teil der Belegschaft Amalie auf der Schachanlage Rossenray Beschäftigung finden soll
2. allen Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, eine Weiterbeschäftigung im Krupp-Bereich, erforderlichenfalls in knappschaftlichen Betrieben, angeboten wird
3. die zur Entlassung kommenden Arbeitnehmer ohne zeitliche Begrenzung bis zur Erlangung einer anderweitigen Tätigkeit oder eines Rentenanspruchs eine Überbrückungszahlung erhalten

- 3 -

- 3 -

4. zwischen Vorstand und Betriebsrat ein Sozialplan abgeschlossen wird, der in Art und Umfang der Leistungen nicht unter den Leistungen der bereits bestehenden Sozialpläne liegt

Siepmann verweist in diesem Zusammenhang auf seine Ausführungen vom Vortage und stellt noch einmal besonders heraus, daß die von den Betriebsräten genannten Zusicherungen des Vorstandes auf eine Stilllegung der Schachanlage Amalie im Jahre 1968 abgestellt waren. Es sei wohl richtig, diese Zusagen bei den gegenwärtigen Verhandlungen außer Betracht zu lassen und gemeinsam eine Vereinbarung zu treffen, die die Belegschaft Amalie sinnvoll und von beiden Seiten vertretbar vor unzumutbaren sozialen Härten schützt.

Eine Verlegung der 50 Jahre alten Belegschaftsmitglieder von Amalie nach Bochum könnte z.B. zur Folge haben, daß bei den Bochumer Schachanlagen Bergleute ohne Rentenanspruch und ohne Anspruch auf Montanleistungen freigesetzt werden müßten. Das dürfte jedoch kaum in der Absicht der Betriebsvertretungen liegen.

- 4 -

Vermerk über die Verhandlungen über den Sozialplan für Amalie vom 28.4.1966

Beide hatten es in der gestrigen Belegschaftsversammlung der Krupp-Zeche „Amalie“ an der Helenenstraße nicht leicht: die Betriebsratsvorsitzenden Fritz Pawlik (Amalie) und Werner Lenz (stehend) von der Zeche „Helene“ Altenessen. Sie mußten die schwere Mission übernehmen, die Belegschaft über die Auswirkungen der bereits beschlossenen Stilllegung der Anlage in Altendorf zu informieren. Beide bedauerten, daß der Vorstand nicht zu der Versammlung gekommen war. Sie versicherten, daß man alles daran setzten werde, Härtefälle zu vermeiden.

Neue Ruhr Zeitung vom 22.7.1965:
Krupp schließt Großzeche



Belegschaftsversammlung auf „Amalie“:

Nur für 800 Bergleute ist Zukunft gesichert

Explosiv war die Stimmung in der gestrigen Belegschaftsversammlung der Krupp-Zeche „Amalie“ an der Helenenstraße in Altendorf. Die Bergleute erfuhren zum ersten Male Einzelheiten über die bereits beschlossene Stilllegung zum 31. Dezember dieses Jahres. Nur rund 800 Männer können von der Krupp-Werksgruppe Bergbau übernommen werden. 2300 Belegschaftsmitglieder werden sich selbst um einen neuen Arbeitsplatz kümmern müssen, wenn auch die Zeche bei der Stellensuche helfen will.

Die Bergleute waren an diesem Sonntag geradezu von einer bissigen Heiterkeit, abgesehen von den ungezählten, sehr hart formulierten Zwischenrufen. Es wurde kritisiert, daß der Zechenvorstand an der Versammlung nicht teilgenommen hatte. „Auch die Verklausulierungen in dem eben aufgestellten Sozialplan sind nicht mit großer Freude aufgenommen worden“, sagte Betriebsratsmitglied Werner Lenz.

Krupp-Zechen in Kamp-Lintfort und Bochum nahm man recht freudlos auf. Zwischenruf: „Da wollen wir doch gar nicht hin!“ Aus einer Ecke tönte es: „Das ist doch für uns viel zu uninteressant!“

Werner Lenz beruhigte: „Diese Stilllegung zerrt allen an den Nerven.“ Härten sollen vermieden werden. Und immer wieder: „Wir bedauern, können nichts dafür, bitten um Verständnis.“ Werner Lenz: „Die Kräfte des Betriebsrates reichen nicht aus. Sie konnten das harte Schicksal nur etwas mildern.“

Die geplante Verlegung von über einem Viertel der Belegschaft auf die

Unterzeichnung des Ruhrkohle AG-Vertrages am 18.7.1969 (Bundeswirtschaftsminister Karl Schiller, sitzend, 2. v. r., links hinter ihm der IG BE-Vorsitzende Walter Arendt)



DIE UMBRUCHSJAHRE 1966 BIS 1970

Rezession und Aufbruchsstimmung in den Betrieben

Die Rezession von 1966/67 markierte nicht nur das Ende der besonderen Wachstumsbedingungen der Wirtschaftswunderjahre, sondern zog auch einen Verlust an wirtschaftlicher Selbstsicherheit und Stabilitätsgewissheit nach sich. Damit stellte sie viele der bisherigen betrieblichen Gemeinsamkeiten in Frage. Denn die Unternehmensleitungen reagierten auf den Wachstums- und Gewinneinbruch mit unterschiedlichen Konfrontationsstrategien: Unternehmen wie Daimler-Benz versuchten, dem Absatzeinbruch mit einem Personalabbau zu begegnen, während andere wie Siemens den Kostendruck durch Streichung von betrieblichen Sozialleistungen verringern wollten. Außerdem gingen die Unternehmen seit der Wirtschaftskrise systematisch dazu über, nach Tarifabschlüssen übertarifliche, betriebliche Zulagen abzuschaffen bzw. gegen tariflichen die Lohn- und Gehaltsteigerungen zu verrechnen. Die Gewerkschaften wehrten sich – wie bei Maggi – dagegen mit der Aufnahme von so genannten Effektivklauseln in die Tarifverträge, mit denen die Verrechnung von betrieblichen Zulagen verhindert werden sollte.

Die Strategie der Unternehmen, außertarifliche Leistungen zu reduzieren, stieß jedoch zunehmend auf den Widerstand der Belegschaften – vor allem, als die Wachstumsraten gegen Ende der 1960er Jahre wieder in Höhen kletterten, die an die 1950er Jahre erinnerten. Die sozialen Konflikte in den Betrieben nahmen zu und gleichzeitig auch die Zahl der spontanen Arbeitsniederlegungen. Dies war auch Auswirkung der Aufbruchsstimmung, die das Jahrzehnt zwischen 1965 und 1975 im gesellschaftlichen und politischen Leben prägte und die auch an den Betrieben nicht vorbei ging. Die Entwicklung der Vertrauensleutebewegung spricht eine deutliche Sprache: Bei der IG Metall stieg die Zahl der Vertrauensleute zwischen 1964 und 1976 sprunghaft auf knapp 91.000 an, und bei der Industriegewerkschaft Chemie, Papier,

Keramik (IG CPK) war seit der zweiten Hälfte der 1960er Jahre ein ähnlicher Aufschwung festzustellen.

Für die Gewerkschaften stellte dies eine beachtliche Ausweitung ihrer betrieblichen Basis dar. Immer mehr Arbeitnehmer waren bereit, sich im Betrieb zu engagieren. Damit stiegen auch der gewerkschaftliche Einfluss und der Druck der »Basis« auf die Arbeit der Betriebsräte. Dies zeigte sich auch darin, dass die Aufstellung von Kandidatenlisten der Gewerkschaften nicht mehr nur durch Wahlverfahren der Vertrauensleute erfolgte, sondern in manchen Betrieben erstmals auch durch eine Urwahl der betrieblichen Gewerkschaftsmitglieder. Die Konflikte innerhalb der Belegschaften um den Kurs der Betriebsräte nahmen zu; vielfach schlug sich dies in der Aufstellung von konkurrierenden Gewerkschaftslisten bei den Betriebsratswahlen nieder.

Deutlich sichtbar wurde das stärker gewordene Selbstbewusstsein und Engagement großer Teile der Belegschaften in den spontanen Septemberstreiks von 1969. Auslöser dieser »wilden Streiks« war die Weigerung der Unternehmensleitung der Dortmunder Westfalenhütte am 2. September 1969, die innerbetrieblichen Zulagen wie vom Betriebsrat gefordert anzuhängen. Die Belegschaftsforderung erfolgte in einer Phase, in der die Unternehmensgewinne nicht nur in der Eisen- und Stahlindustrie nach Überwindung der Rezession von 1966/67 den Löhnen enteilt waren. Denn die Tarifeinkommen waren von den Gewerkschaften während der Wirtschaftskrise in Erwartung einer schwierigen Verteilungskonstellation zu ihrer Absicherung langfristig gebunden worden. Die Arbeitsniederlegungen bei der Dortmunder Westfalenhütte entwickelten sich zu einem Flächenbrand, der in wenigen Tagen nicht nur die Eisen- und Stahlindustrie, sondern auch den Steinkohlenbergbau erfasste und das bisherige, zentral ausgerichtete

te Tarifvertragssystem in Frage stellte. Am Ende dieser Streiks stand die deutliche Anhebung der Löhne über den bestehenden Tarif. Die IG Metall – und später auch die IG CPK – reagierte auf die spontanen Streiks in den Folgejahren, indem sie eine flexible Tarifpolitik unter stärkerer Einbeziehung der Mitgliedschaft einschlug.

Arbeitslose auf den Weg ins Arbeitsamt, Gelsenkirchen 1965



Daimler-Benz

Im Zusammenhang mit Beschäftigungsschwierigkeiten bei Daimler-Benz, Mannheim, erklärte die IG Metall laut „Rhein-Neckar-Zeitung“ vom 21. März 1967, die Belegschaft sei bereits 1966 um rund 650 Arbeitnehmer verringert worden, davon allein 99 Betriebsangehörige, denen wegen Krankheit gekündigt worden sei. „Vom 27. Dezember 1966 bis zum 13. Januar 1967 mußte die Belegschaft in Zwangsurlaub gehen. Im Januar, Februar und März sei jeweils weiteren 49 Betriebsangehörigen gekündigt worden. Vom 20. bis 31. März werde im Werk Mannheim Kurzarbeit eingelegt, eine Maßnahme, die Einkommensminderungen zwischen 45,— DM und 100,— DM im März mit sich bringe. Dagegen sei in den Akkordabteilungen ein ‚Großangriff auf die Akkorde gestartet worden‘. In den Zeitlohnabteilungen werde ein immer höheres Arbeitstempo verlangt, außerdem werden Arbeitnehmer an weniger gut bezahlte Arbeitsplätze versetzt. Trotz dieser Maßnahmen sollen vom 22. April 1967 bis zum 6. Mai 1967 zweimal 200 Betriebsangehörige zusätzlich entlassen werden. (...)

Die IG Metall berichtet in ihrem »Weißbuch zur Unternehmerrmorak«: Daimler-Benz entlässt in der Rezession von 1966/7 Mitarbeiter

Entwicklungstendenzen der Tarifpolitik

Trotz vieler negativer Erscheinungen der Rezession hatte sie auch ihr Gutes. Die **Abbautendenzen in den Betrieben führten zu einem stärkeren Interesse für tarifliche Regelungen.** Der Wunsch nach Erreichung materieller Verbesserungen trat vielfach zurück hinter dem Bestreben, bereits Erreichtes tariflich abzusichern (z. B. Jahresgratifikationen).

Auch in der Frage der weiteren Verkürzung der Arbeitszeit, die früher vielfach auf Ablehnung stieß, stellte sich nach der Rezession ein völlig verändertes Klima ein. Man hat jetzt begriffen, wie eng Sicherung des Arbeitsplatzes und Verkürzung der Arbeitszeit gekoppelt sind. Insofern ist die Rechnung der Unternehmer, Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes künstlich zu verbreiten, nicht aufgegangen.

Die IG CPK berichtet in ihrem Geschäftsbericht über die Auswirkungen der Rezession auf die Belegschaften

Siemens

Die Firma Siemens mit 218 000 Beschäftigten, einem Umsatz von 6,46 Milliarden DM, einem Aktienkapital von 872 Millionen DM, an 2. Stelle der größten deutschen Firmen stehend, legte im vergangenen Jahr ein umfangreiches Sparprogramm vor. Es sah im einzelnen vor:

1. Abschaffung des Pfingstdienstags als bezahlten Firmenfeiertag, Einsparung 6 Millionen DM
2. Abschaffung des Jubiläurlaubs, Einsparung 1,2 Mill. DM
3. Abschaffung der Erholungsplätze in Vertragsheimen, Einsparung 0,5 Mill. DM
Anhebung des Pensionspreises in firmeneigenen Heimen von 5,— auf 10,— DM pro Tag
4. Abschaffung der Kinderverschickung, Einsparung 0,342 Mill. DM
5. Abschaffung des Weihnachtsbuches, Einsparung 0,6 Mill. DM
6. Streichung der Mittel für das Wohnungswesen, Einsparung 23 Mill. DM
7. Kürzung der Mittel für das Kantinenessen
8. Kürzung der Fahrgeldzuschüsse
9. Kürzung der Erfolgsbeteiligung u. a. dadurch, daß Fehlzeiten, ganz gleich aus welchem Anlaß, zu einer Kürzung der Erfolgsbeteiligung und der Jahreszuwendung führen
10. Kürzung des Sportaufwandes
11. Auffangen der Arbeitszeitverkürzung ab 1. Januar 1967 durch Verlängerung der Pausen von 30 auf 45 Minuten.

In langwierigen Verhandlungen gelang es dem Betriebsrat, einige wesentliche Kürzungen zu vereiteln. So wurde die Erfolgsbeteiligung nur geringfügig verschlechtert, der arbeitsfreie Pfingstdienstag als Firmenfeiertag erhalten, der Urlaubszuschlag für Jubilare in einen Sonderurlaub im Jahr des Dienstjubiläums umgewandelt und die Kinderverschickung in beschränktem Umfang aufrechterhalten.

»Weißbuch zur Unternehmerrmorak« der IG Metall: Siemens kürzt in der Rezession die betrieblichen Sozialleistungen

Die Streikenden fordern eine außertarifliche lineare Lohnerhöhung, Septemberstreiks in Dortmund, 1969



An den Vorstand der Industrie-Gewerkschaft Metall

6 Frankfurt/Main

Wilhelm-Leuschner-Straße. 79–85

Betr.: Arbeitsniederlegungen bei den Klöckner-Werken AG, Drahtindustrie Düsseldorf

Sehr geehrte Kollegen!

Nach Abschluss des Tarifvertrages für die Metallindustrie legten am 8.9.1969 die Arbeiter der Klöckner-Werke AG, Drahtindustrie Düsseldorf aus Unzufriedenheit mit der betrieblichen Lohnhöhe und der vereinbarten Lohnerhöhung spontan die Arbeit nieder.

Die Werksleitung hatte abgelehnt, über eine zusätzliche Erhöhung der Löhne von 0,50 DM je Stunde zu verhandeln.

In dieser von Montag, dem 8.9.69, 12.30 Uhr bis Donnerstag, dem 11.9.1969, 6.30 Uhr dauernden Arbeitsniederlegung kam ein jahrelang angestautes Unbehagen über die betriebliche Lohnpolitik der Werksleitung und über die Tarifpolitik der IG Metall zum Ausbruch. Eine tiefe Kluft zwischen Mitgliedschaft und Gewerkschaftsführung wurde sichtbar und durch die Hinweise der Arbeitgebervertreter auf den abgeschlossenen Tarifvertrag noch vertieft. Der Aufbau der Organisation wurde mit der kapitalistischen Betriebshierarchie gleichgesetzt. Meinungen wie »die da oben bestimmen, treffen Entscheidungen, die wir unten nicht beeinflussen können« sind dafür ein Indiz.

Das ist erstens eine Folge zentraler Verhandlungen, die sich die Organisation seit längerer Zeit immer häufiger von den Arbeitgebern aufzwingen läßt und bei denen die Bedürfnisse der Basis nicht genügend berücksichtigt werden, und zweitens die mangelnde Effektivität der Mitarbeit der Gewerkschaften in der Konzertierte Aktion, daraus resultierend die Benachteiligung der Arbeitnehmer durch das Ausbleiben der lange propagierten sozialen Symmetrie. Das führt zu Konflikten zwischen Organisationsspitze und Mitgliedschaft. Die Organisation, die durch abgeschlossene Verträge, bestehende Gesetze und Rechtsprechung diese Arbeitsniederlegungen nicht unterstützen kann, erleidet einen empfindlichen Prestige- und Vertrauensverlust. Die Arbeitnehmer fühlen sich von der Organisation verlassen und haben das Gefühl, nur Beitragszahler und Zeitungsempfänger zu sein – eine Rolle, die sie mit Entschiedenheit zurückweisen. [...]

Es ist ein unerträglicher Zustand, wenn durch weise zentrale Beschlüsse an der Basis Unruhe entsteht und die betrieblichen Träger der Organisation zwischen den Fronten zerrieben werden.

Bleibe noch anzumerken, daß die Streikenden eine zusätzliche Lohnerhöhung von 0,09 bis 0,10 DM je Stunde durchsetzen konnten, das entspricht einer Tariflohnerhöhung von über 2 %.

Wir haben diesen Brief, sehr geehrte Kollegen, aus Sorge um die Organisation geschrieben und wir hoffen, daß man nach diesen Streiks, die die Landschaft verändert haben, nicht einfach zur Tagesordnung übergehen wird.

Mit freundlichem Gruß

Für den Vertrauenskörper:

W. Pfothenhauer H. Wachter

Für die Gewerkschaftsgruppe:

W. Malzkorn

Bilanz der IG Metall-Vertrauensleute der Klöckner-Werke über die Septemberstreiks, 16.9.1969

Bei den Betriebsratswahlen 1972 treten bei Merck sieben Listen an – darunter jeweils auch zwei konkurrierende Listen von IG CPK-Gewerkschaftern

Stimmschein: Gruppe Arbeiter

Wahl des Betriebsrates der Firma E. Merck, Darmstadt, Betrieb Darmstadt, Frankfurter Straße 250, am 25. Mai 1972

Es darf nur eine Liste angekreuzt werden, da sonst der Stimmschein ungültig ist. *Beim Füllen*
Auch Zusätze, Streichungen oder sonstige Veränderungen machen den Stimmschein ungültig. *akt. Wahl*

Zur Wahl stehen:

Liste 1	„IG-Chemie-Papier-Keramik“ 1. Engel, Horst, Chemiehandwerker, OF 12 2. Niems, Fritz, Chemiehandwerker, OF 3	<input type="radio"/>
Liste 2	„Unabhängige gewerbliche Arbeitnehmer Merck“ 1. Biereth, Heinrich, Vorarbeiter, LV Packerei 2. Scharkopf, Georg, Vorarbeiter, LV VB 5	<input type="radio"/>
Liste 3	„Vorschlagsliste von in der IG-Chemie-Papier-Keramik organisierten gewerblichen Arbeitnehmern“ 1. Fleckenstein, Karl, Chemiehandwerker, Büro Betriebsrat 2. Vierheller, Gustav, Masch.-Schlosser, Büro Betriebsrat	<input type="radio"/>

Stimmschein: Gruppe Angestellte

Wahl des Betriebsrates der Firma E. Merck, Darmstadt, Betrieb Darmstadt, Frankfurter Straße 250, am 25. Mai 1972

Es darf nur eine Liste angekreuzt werden, da sonst der Stimmschein ungültig ist.
Auch Zusätze, Streichungen oder sonstige Veränderungen machen den Stimmschein ungültig.

Zur Wahl stehen:

Liste 1	„Unabhängige Angestellte Merck“ 1. Wesp, Werner, Chemielaborant, Chem. Fo. 2. Seidel, Wolfram, Kfm. Angestellter, V Lab E	<input type="radio"/>
Liste 2	„Angestelltenliste der DAG“ 1. Anthes, Werner, Drogist/Korresp., V Lab D 2. Heß, Georg, Kfm. Angestellter, Pha F 2	<input type="radio"/>
Liste 3	„IG-Chemie-Papier-Keramik“ 1. Kaufmann, Ludwig, Kfm. Angestellter, Verkehrswesen 2. Kabel, Klaus, Grafiker, graph. Atelier	<input type="radio"/>
Liste 4	„Vorschlagsliste von in der IG-Chemie-Papier-Keramik organisierten angestellten Arbeitnehmern“ 1. Knerlema, Heinrich, Kfm. Angestellter, Büro Betriebsrat 2. Gehbauer, Hedwig, Kfm. Angestellte, Verkehrswesen	<input type="radio"/>

SOZIALLIBERALE REFORMÄRA

Neufassung des Betriebsverfassungsgesetz von 1972

Mitte der 1960er Jahre rückte der DGB die Forderung nach Mitbestimmung ins Zentrum seiner Politik. Sowohl das Grundsatzprogramm, das auf dem außerordentlichen Bundeskongress des DGB 1963 beschlossen wurde, als auch das Aktionsprogramm vom März 1965 forderten die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte für die Personal- und Betriebsräte bei allen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Entscheidungen in den Betrieben und Verwaltungen sowie die Übertragung der Montanmitbestimmung auf alle Großunternehmen. Diese beiden Forderungen standen schließlich an der Spitze einer groß angelegten Initiative, mit der die Gewerkschaften die Mitbestimmung in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre zu einem gesellschaftlichen Hauptthema machten. Auf Vorschlag des IG Metall-Vorsitzenden Otto Brenner verabschiedete der DGB-Bundesvorstand im Februar 1967

einen »Aktionsplan Mitbestimmung«, der für eine beispiellose Aufklärungs- und Mobilisierungsaktion rund vier Mio. DM vorsah.

Die Mitbestimmungsinitiative des DGB war Ausdruck des Reformschwungs, der die westdeutsche Gesellschaft in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre erfasste. Die Forderungen der Gewerkschaften entwickelten ihre außerordentliche Sprengkraft nicht zuletzt dadurch, dass der DGB sie in einer Phase der Gesellschaftsentwicklung erhob, in der die in den Nachkriegsjahren entstandenen Grundlagen immer mehr in Frage gestellt wurden. Die Rezession von 1966/67 hatte nicht nur das bisherige Vertrauen in einen stetigen Wachstums- und Wohlstandsprozess ins Wanken gebracht. Fragen der Einkommens- und Vermögenspolitik, der Mitbestimmung und der sozialen Chancengleichheit rückten in den Vordergrund der gesellschaftspolitischen Diskussion. Vor diesem Hintergrund gelang es den Gewerkschaften in manchen Unternehmen – wie bei der Hamburger Hafen- und Lagerhaus Aktiengesellschaft – sogar, durch Tarifverträge die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte auszuweiten.

Nachdem der DGB Anfang 1968 zum ersten Male in der bundesdeutschen Geschichte einen eigenen Gesetzesentwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz, der von Entwürfen für ein neues Personalvertretungsgesetz sowie für ein »Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen« begleitet wurde, vorgelegt hatte, antworteten CDU/CSU, SPD und FPD mit eigenen Gesetzesnovellen. Damit war die Regierung der Großen Koalition von CDU/CSU und SPD sowohl in der Frage der Unternehmensmitbestimmung als auch der Betriebsverfassung mit unterschiedlichen Vorstellungen aus den eigenen Reihen konfrontiert. Um einen Bruch der Koalition an dieser sensiblen gesellschaftspolitischen Frage zu verhindern, einigten sich die Spitzen von Union

Plakat der Mitbestimmungskampagne des DGB, 1965



»8. Mehr Mitbestimmung

Mitbestimmung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen und in der gesamten Wirtschaft muß die politische Demokratie ergänzen.

Betriebsräte und Personalräte müssen bei allen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Entscheidungen mitbestimmen

Die Rechte der Gewerkschaften in Betrieben und Verwaltungen sind zu erweitern.

Alle Großunternehmen müssen Arbeitsdirektoren und paritätisch besetzte Aufsichtsorgane erhalten. In allen technisch selbständigen Werksgruppen und Betriebsabteilungen dieser Großunternehmen sind Betriebsräte und Direktorien zu bilden, die der ›Mitbestimmung‹ entsprechen ...«



Aktionsprogramm des DGB vom 19.3.1965: Mitbestimmung als Ergänzung der politischen Demokratie

Kundgebung des DGB in Stuttgart: Der Vorsitzende der IG Metall Otto Brenner spricht sich vor Betriebsräten und Vertrauensleuten aus Baden-Württemberg für eine paritätische Mitbestimmung in großen Kapitalgesellschaften aus, 19.10.1968

Der neugewählte Bundeskanzler Willy Brandt kündigt in seiner Regierungserklärung unter dem Motto »Mehr Demokratie wagen« eine Reform der Mitbestimmung an, 28.10.1969

Deutscher Bundestag

5. Sitzung

Bonn, den 28. Oktober 1969

[...]

Brandt, Bundeskanzler: Herr Präsident! Meine Damen und Herren! Wir sind entschlossen, die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland und den Zusammenhalt der deutschen Nation zu wahren, den Frieden zu erhalten und an einer europäischen Friedensordnung mitzuarbeiten, die Freiheitsrechte und den Wohlstand unseres Volkes zu erweitern und unser Land so zu entwickeln, daß sein Rang in der Welt von morgen anerkannt und gesichert sein wird. Die Politik dieser Regierung wird also im Zeichen der Kontinuität und im Zeichen der Erneuerung stehen.

[...]

Unser Volk braucht wie jedes andere seine innere Ordnung. In den 70er Jahren werden wir aber in diesem Lande nur so viel Ordnung haben, wie wir an Mitverantwortung ermutigen. Solche demokratische Ordnung braucht außerordentliche Geduld im Zuhören und außerordentliche Anstrengung, sich gegenseitig zu verstehen.

Wir wollen mehr Demokratie wagen. Wir werden unsere Arbeitsweise öffnen und dem kritischen Bedürfnis nach Information Genüge tun. Wir werden darauf hinwirken, daß nicht nur durch Anhörungen im Bundestag,

(Abg. Dr. Barzel: Anhörungen?)

sondern auch durch ständige Fühlungnahme mit den repräsentativen Gruppen unseres Volkes und durch eine umfassende Unterrichtung über die Regierungspolitik jeder Bürger die Möglichkeit erhält, an der Reform von Staat und Gesellschaft mitzuwirken. (D)

[...]

Auf der Grundlage der in der letzten Legislaturperiode eingebrachten Gesetzentwürfe wird eine **Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsgesetzes** durchgeführt. Im Rahmen der Reform des Personalvertretungsgesetzes wird eine materielle und formelle Ausweitung der Mitwirkung der Personalvertretung vorgeschlagen. Unabhängig davon wird die Bundesregierung in ihrem eigenen Bereich schon jetzt Wert darauf legen, daß die Personalräte auch in solchen Sachfragen gehört werden, die nach geltendem Recht noch nicht zu deren Zuständigkeitsbereich gehören.

(Beifall bei der SPD.)

Bundeskanzler Brandt

(A) Der in der vergangenen Legislaturperiode angeforderte **Bericht der Mitbestimmungskommission** wird geprüft und erörtert werden.

(Zurufe von der CDU/CSU: Aha!)

Wir wollen die demokratische Gesellschaft, zu der alle mit ihren Gedanken zu einer erweiterten Mitverantwortung und Mitbestimmung beitragen sollen.

[...]



Der DGB in Verhandlung mit der Bundesregierung (v.l.n.r.: Bundesinnenminister Hans-Dietrich Genscher, der Stellvertretende DGB-Vorsitzende Gerd Muhr, Bundeskanzler Willy Brandt, der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter), 27.4.1970

und SPD darauf, das Thema zunächst zu vertagen, und beauftragten im Januar 1968 eine Sachverständigenkommission unter Leitung von Kurt Biedenkopf, die Erfahrungen mit der bestehenden Mitbestimmung zu analysieren.

Der DGB blieb von dieser Verzögerungstaktik jedoch unbeeindruckt und erhöhte den politischen Druck durch eine groß angelegte »Aktion Mitbestimmung«, die bis zur Bundestagswahl im September 1969 die öffentliche Meinung maßgeblich prägte. Als nach der Bildung der sozial-liberalen Koalition Bundeskanzler Willy Brandt in seiner Regierungserklärung unter dem Motto »Mehr Demokratie wagen« auch eine Novellierung des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetzes sowie der Unternehmensmitbestimmung ankündigte, konnte der DGB einen ersten politischen Zwischenerfolg verzeichnen.

Die Gewerkschaften behielten auch weiterhin die Initiative. Im Dezember 1970 beschloss der DGB eine weitere Kampagne »Für ein besseres Betriebsverfassungsgesetz«, mit dem er bewusst die Verbesserung der Mitbestimmung für die betrieblichen Interessenvertreter in den Vordergrund stellte. Er koppelte die Frage der Unternehmensmitbestimmung von der betriebsverfassungsrechtlichen Diskussion ab, um die politische Auseinandersetzung nicht noch mit dem Feld zu belasten, auf dem eine politische Einigung schwerer möglich erschien. Vor allem setzten die Gewerkschaften darauf, dass sie in Bundesarbeitsminister Walter Arendt – zuvor Vorsitzender der IG BE – einen engen Verbündeten im Kabinett besaßen, der von Amts wegen für die Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes verantwortlich war.

Zu einer groß angelegten Konfrontation wie 1952 kam es zwischen Bundesregierung und Gewerkschaften nicht. Der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gerhard Muhr hob im November 1971 hervor, dass in den Verhandlungen mit der Bundesregierung von den fünf besonders kritisierten Punkten des Regierungsentwurfes zwischenzeitlich vier so verändert seien, dass sie ganz oder teilweise der DGB-Vorstellung entsprächen. Daraufhin stimmte der DGB dem Verhandlungsergebnis zu und sagte eine schon geplante Großkundgebung ab. Das neue Betriebsverfassungsgesetz wurde am 10. November 1971 von einer großen Mehrheit – den Stimmen der Koalitionsparteien sowie von 27 Unions-Abgeordneten – verabschiedet. Das Gesetz, das im Januar 1972 in Kraft trat, stellte einen reformpolitischen Meilenstein dar, da es die Rechte der Betriebsräte erheblich erweiterte.

Der Stellvertretende DGB-Vorsitzende Gerd Muhr erläuterte dem DGB-Bundesausschuss das positive Verhandlungsergebnis mit der Bundesregierung zum Betriebsverfassungsgesetz

VERTRAULICH !

P r o t o k o l l

Über die 1. Sitzung des Bundesausschusses am Mittwoch, dem 3. November 1971, im Hotel Intercontinental, Düsseldorf, Karl-Arnold-Platz 5

Beginn: 10.10 Uhr

Vorsitz: Heinz O. Vetter

6. Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes

Kollege Muhr gibt einen kurzen Rückblick auf den Verlauf der Beratungen über den Gesetzentwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und auf die durch den Bundesausschuss in seinen Sitzungen im Dezember 1970 und März 1971 beschlossenen Aktivitäten und Maßnahmen, die bis auf eine im Bedarfsfall vorgesehene Großkundgebung durchgeführt worden sind. Er erwähnt die den Bundesausschussmitgliedern bekannte und vom DGB besonders hervorgehobene sogenannte Schwerpunktdebatte, die sich gegen 5 von den Gewerkschaften in der vorgelegten Form nicht zu akzeptierenden Gesetzesbestimmungen richtete. Inzwischen konnte erreicht werden, daß durch die Bemühungen des DGB 4 der 5 Punkte so verändert worden sind, daß sie

ganz oder teilweise den DGB-Vorstellungen entsprechen. Kollege Muhr geht kurz auf diese und weitere Verbesserungen des Regierungsentwurfes ein, die als Erfolg der konsequenten Politik des DGB zu verzeichnen sind. Wenn auch der Gesetzentwurf keineswegs die volle Zustimmung des DGB finden könne, sei man doch zu der Ansicht gekommen, daß die Gefahr bestünde, die gewerkschaftlichen Erfolge entscheidend zu verwässern, wenn der DGB jetzt noch z.B. durch eine Großkundgebung gegen den Gesetzentwurf protestieren würde. GBV und Bundesvorstand bitten deshalb beschlossene, keine weiteren Öffentlichkeitsmaßnahmen mehr durchzuführen. Kollege Muhr bittet den Bundesausschuss um seine Zustimmung zu dem Vorschlag, sich angesichts der für den 10. November bevorstehenden 2. und 3. Lesung im Bundestag auf eine Erklärung des Bundesausschusses in Form eines Briefes an alle Bundestagsabgeordneten zu beschränken, in dem die Erwartung zum Ausdruck gebracht wird, daß sie den gefundenen Kompromiss akzeptieren. Abschließend weist Kollege Muhr darauf hin, daß es noch eingehender Überlegungen bedürfen wird, mit welchen Mitteln und Maßnahmen eine effektive Praktizierung des Gesetzsinhaltes nach Erlangung der Rechtskraft zu erreichen ist.

In der nachfolgenden Diskussion, an der sich die Kollegen Vilt, Vetter, Radke, Hoffmann, Georgi, Michels und Muhr beteiligten, werden eine Reihe einzelner Gesetzesbestimmungen kritisch beleuchtet und erörtert, insbesondere das Thema Leitende Angestellte. Es werden ferner u.a. die Probleme hinsichtlich des Fernins der noch zu verabschiedenden Melldordnung angesprochen. Der Abteilung Sozialpolitik wird der Dank für die gute Arbeit ausgesprochen und angeregt, ein Gleiches gegenüber den gewerkschaftlich organisierten Bundestagsabgeordneten zu tun. Außerdem wird vorgeschlagen, mit diesen Abgeordneten noch einmal zu einem Gespräch zusammenzukommen, damit sie die Vorstellungen des DGB bei den entscheidenden Abstimmungen unterbreiten.

Kollege Muhr bittet den Bundesausschuss, mit dem vorgesehenen Brief an die Bundestagsabgeordneten einverstanden zu sein und darüber hinaus den GBV zu beauftragen, im Bedarfsfall kurzfristig notwendig werdende Maßnahmen zu treffen.

Kollege Vetter stellt die Zustimmung des Bundesausschusses zu dem Vorschlag des Kollegen Muhr fest.

Bundesgesetzblatt

Teil I

Z1997A

1972

Ausgegeben zu Bonn am 18. Januar 1972

Nr. 2

Betriebsverfassungsgesetz

Vom 15. Januar 1972

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Errichtung von Betriebsräten

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.

§ 2

Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

§ 74

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ersten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

(3) Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

§ 90

Unterrichtungs- und Beratungsrechte

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer mit ihm zu beraten. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

§ 92

Personalplanung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung an Hand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

§ 112

Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan

(1) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Das gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. § 77 Abs. 3 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden.

(2) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt der Präsident des Landesarbeitsamtes an der Verhandlung teil.

Am 19.1.1972 tritt das neue Betriebsverfassungsgesetz in Kraft

NEUE AUFGABEN FÜR BETRIEBSRÄTE

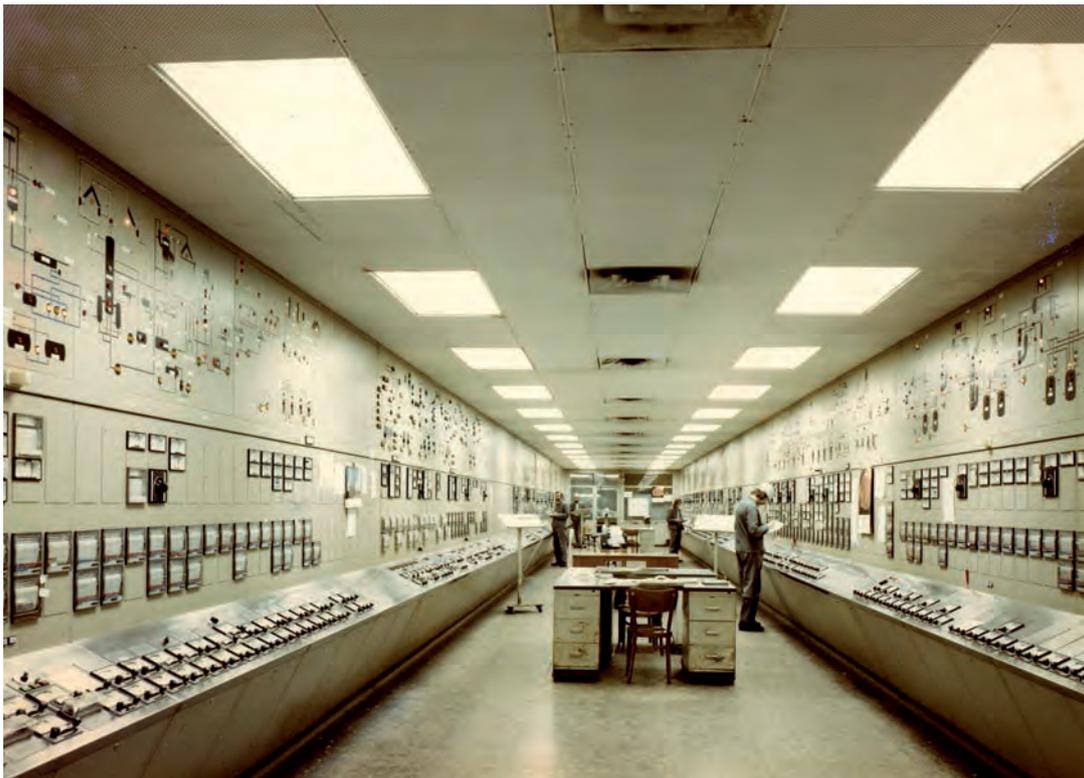
Humanisierung der Arbeitswelt

Die qualitative Veränderung der Betriebsratsarbeit unter dem neuen Betriebsverfassungsgesetz wurde besonders im Bereich der Arbeits- und Technikgestaltung deutlich. Bis zum Ende der 1960er Jahre war die Tätigkeit der Betriebsräte vor allem auf Einkommensfragen und die betriebliche Sozialpolitik ausgerichtet; die Arbeits- und Technikgestaltung war ein Stiefkind gewerkschaftlicher Politik geblieben. Erschwernisse und Belastungen wurden in der Tarifpolitik zwar als Begründung für spezifische Zulagen angeführt; sie wurden aber eher als betriebliche Gegebenheiten hingenommen und nicht als gestaltbare Faktoren betrachtet. Für die Unternehmen war es unter diesen Bedingungen in der Regel einfacher und wirtschaftlicher, die

Zulagen zu zahlen, als die Ursachen der Arbeitsplatzbelastungen mit hohen Investitionen zu beheben.

Erst seit Ende der 1960er Jahre, als immer mehr junge Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen darauf drängten, die Schwere der Arbeit nicht monetär abzugelten, sondern sie vielmehr zu beseitigen, stellte sich nach und nach ein Einstellungswandel in der Betriebspolitik ein. Dieser Wandel wurde nachhaltig unterstützt durch die Bestimmungen der §§ 90 und 91 des Betriebsverfassungsgesetzes. Danach hatte der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planungen bezüglich der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfeldes zu unterrichten; außerdem erhielt die

Neue Technologien verändern die Industriearbeit in den 1970er Jahren: Überwachende und steuernde Tätigkeiten nehmen zu; die Belastung eines Teils der Arbeitnehmer verlagert sich von anstrengender körperlicher Arbeit hin zu verstärkten psychischen Belastungen – hier: Messwarte N 189 bei der Bayer AG, Leverkusen, 1976



Humanisierung: Antworten auf menschenwidrige Bedingungen und Strukturen der Arbeit

Die Humanisierung der Arbeit wird von zwei Ansatzpunkten aus diskutiert: Zum einen wird das Ziel verfolgt, die Qualität des Arbeitslebens zu verbessern, indem man die Arbeitsbedingungen an die sich verändernden Bedürfnisse und Ansprüche der Menschen anpaßt und so mehr Arbeitszufriedenheit schafft. In diesem Zusammenhang werden besonders die über die bloße materielle und gesundheitliche Sicherung hinausweisenden »postmateriellen« Bedürfnisse, insbesondere der Wunsch nach sinnvollen, befriedigenden Arbeitsinhalten und nach Erweiterung der Möglichkeiten zu mehr Selbstverwirklichung und Entfaltung der Persönlichkeit im beruflichen und außerberuflichen Alltag genannt. Zum anderen geht es bei der menschengerechteren Gestaltung der Arbeit um den Abbau von als unerträglich, unzumutbar oder unnötig empfundenen Belastungen, denen nach allgemeiner Übereinstimmung die Arbeitnehmer auch heute noch unterworfen sind.

Beide Aspekte lassen sich nicht voneinander trennen. Die Grenzen zwischen gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen und Zuständen, die zwar verbesserungsfähig und -bedürftig sind, aber nicht als unerträgliche oder unzumutbare Belastung gelten mögen, sind fließend, zumal auch die letztgenannten Faktoren im Zusammenwirken mit anderen die Schwelle zur effektiven, gesundheitsgefährdenden Belastung überschreiten.

Betriebliche Wirklichkeit und empirische Ergebnisse zeigen, daß es in erster Linie darum gehen muß, Mißstände aufzuarbeiten, die in der Arbeitswelt allenthalben noch anzutreffen sind. Humanisierung der Arbeit bedeutet insofern vorrangig, Antworten auf inhumane Bedingungen und Strukturen der Arbeit zu finden und für die und mit den unter solchen Bedingungen leidenden Arbeitnehmern Verbesserungen durchzusetzen ...



Hans Matthöfer über die Bedeutung der Humanisierung der Arbeit, 1977
Hans Matthöfer, 1974 bis 1978 Bundesminister für Forschung und Technologie (Foto von 1975)

Beschäftigten, sondern setzte auch auf eine Veränderung der Arbeitsrealität. Sie baute nun darauf, die »Würde des Menschen in der Arbeitswelt« durchzusetzen; menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt, der Arbeits-, Unfall- und Gesundheitsschutz erhielten ein neues Gewicht.

Interessenvertretung das Recht, bei Arbeitsbedingungen, »die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen«, Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich zu verlangen. Diesen Bestimmungen lag ein Paradigmenwechsel von einer bisher eher defensiven zu einer stärker prophylaktischen Arbeitsschutzpolitik zugrunde.

Diese Akzentverschiebung zu einer qualitativen Betriebspolitik war letztlich Ausdruck eines Wertewandels, der sich in der Gewerkschafts- und Betriebsrätepolitik vollzogen hatte. Zwei Jahrzehnte Prosperität mit zum Teil kräftigen Einkommenserhöhungen hatten die Lebensverhältnisse der Arbeitnehmer deutlich verbessert und einen Wandel der sozialen Bedingungen eingeleitet. Die gewerkschaftliche Betriebspolitik orientierte sich jetzt nicht mehr nur an der Verbesserung der materiellen Verhältnisse der

Eine aktive Unterstützung fand diese neue Ausrichtung in dem von der Bundesregierung eingeführten Programm »Humanisierung der Arbeit« (HdA), das der Bundesminister für Forschung und Technologie Hans Matthöfer Mitte der 1970er Jahre auf den Weg brachte. Dieses Programm räumte den Unternehmen finanzielle Anreize für die Entwicklung, Erprobung und Einführung neuer Technologien ein, um die Arbeitsbelastungen abzubauen und die betrieblichen Arbeitsbedingungen insgesamt zu verbessern. Allerdings war die betriebliche Akzeptanz dieser Maßnahmen durchaus gemischt, da der Wegfall von Belastungen vor dem Hintergrund der analytischen Arbeitsplatzbewertung Lohnverluste zur Folge haben konnte. Deshalb war die Einkommensbestandssicherung bei technischen und organisatorischen Veränderungen am Arbeitsplatz eine häufige Forderung, die die Betriebsräte bei der Umsetzung von HdA-Maßnahmen erstmals stellten und die im Zuge der tiefgreifenden Rationalisierungsmaßnahmen, die seit den 1980er Jahren in den Großbetrieben stattfanden, noch an Brisanz gewann.

Abschrift

Untertürkheim, den 11. April 1972
WV 12.4. (Bsp. Dr. Osswald)
736.

Betriebsrat
 am
 Daimler-Benz Aktiengesellschaft
 Werk Untertürkheim

Herrn
 Stoehr
 Techn. Werksleitung
 im Hause

Sehr geehrter Herr Stoehr!

Die Bedingungen der menschlichen Arbeit gehören zu den wesentlichen Fragen, mit denen sich der Betriebsrat als die soziale Interessenvertretung der Arbeitnehmer zu beschäftigen hat. Dabei geht es uns darum, neben den gesundheitlichen Aspekten auch die Probleme der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter in unsere Überlegungen einzubeziehen. Die Monotonie der Fließbandarbeit muß nach unserer Auffassung die verstärkte Aufmerksamkeit aller beteiligten Stellen erfahren. Ziel unserer gemeinsamen Bemühungen sollte es sein, danach zu streben, diese monotone, von der Geschwindigkeit des Bandes bestimmte Arbeit durch die Erprobung neuer Methoden der Gestaltung des Arbeitsablaufes abzulösen zu versuchen. Wir möchten in diesem Zusammenhang auf entsprechende Experimente in der schwedischen Autofabrik Volvo hinweisen, über die kürzlich auch im Deutschen Fernsehen berichtet wurde.

Seit vorigem Jahr werden dort Versuche aufgestellt, die Arbeitszufriedenheit der Bandarbeiter zu steigern. Durch den Wechsel von Fließbandarbeit - etwa bei Hälfte des Arbeitstages - und Arbeit in einer Gruppe soll erreicht werden, daß die Auswirkungen der monotonen Arbeit erleichtert werden.

-2-

-2-

Über sogenannte Rotationssysteme mit wechselnden Aufgaben (z.B. Montag: Benzinleitungen montieren, Dienstag: Seitenfenster usw.) soll der Erfahrungs- und Beschäftigungsbereich des einzelnen erweitert werden. Die Folgen dieser neuen Methoden liegen in einer größeren Arbeitszufriedenheit und in einem daraus resultierenden niedrigeren Krankenstand.

Der Betriebsrat stellt an die Werksleitung den Antrag, innerhalb der Daimler-Benz AG Untersuchungen darüber anzustellen, inwieweit eine Einführung solcher veränderter Arbeitsmethoden auch für die Daimler-Benz AG zu erwägen ist. Insbesondere erbitten wir Mitteilung darüber, in welchem Bereich und in welchem Umfang solche Versuche durchgeführt werden können.

Mit freundlichen Grüßen
 gez.: Hauff

Betriebsrat von Daimler-Benz Untertürkheim beantragt, die Monotonie der Fließbandarbeit zu beseitigen, 11.4.1972

Erster Erfahrungsbericht über die Humanisierung der Arbeit bei Daimler-Benz, 6.4.1973

19. April 1973 bz

Ut., 6. April 1973
 Hz/wz

Sozialpol.
Prof. Dr. Osswald
736.

Herrn Dr. OSSWALD

für den C. Quittus
Wirden Sie mir
Wilschmuffen
9.4.

Betr.: Gestaltung der menschlichen Arbeit

Bei den Untersuchungen des Ist-Zustandes durch den Arbeitskreis "Gestaltung der menschlichen Arbeit" ist festgestellt worden, daß bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe, insbesondere bei Neuplanungen von Fließbändern, auch in der Vergangenheit schon arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt wurden.

So ist neben anderen Beispielen in den Werken - insbesondere auch das neue Motorenband Untertürkheim, Bau 136 a Obergesch., als nennenswerter Beitrag zur Verbesserung der menschlichen Arbeit zu erwähnen.

An einem 75 m langen Montageband in einer hellen und gut belüfteten Halle arbeiten 35 Arbeitskräfte, die den Motor M 116 und M 117 mit allen Sonderausführungen montieren. Bei der Planung ist darauf geachtet worden, daß die Arbeitsinhalte entsprechend groß sind. Darüber hinaus werden alle Arbeitsgänge, die nicht unbedingt am Fließband ausgeführt werden müssen, an 35 Vormontageplätzen verrichtet. Bei der Gestaltung dieser Arbeitsplätze wurden auch die arbeitsphysiologischen Gesichtspunkte berücksichtigt. Am Fließband selbst wurden durch den Einsatz von automatischen Wende- und Einlegestationen die körperlichen Belastungen auf ein Minimum reduziert. Automatische Schraubeinrichtungen ersetzen die unhandliche und körperlich anstrengende Arbeitsweise mit Mehrfachschraubern. Trotz dieser Arbeitserleichterungen können bei Taktzeiten von ca. 3 Min. 210 Motoren gefertigt werden. Bedingt durch ca. 750 verschiedene Ausführungen der Motoren wird der arbeitende Mensch zum Mitdenken gezwungen und die Monotonie reduziert. Erleichtert werden die Entscheidungen durch sog. Code-Zettel, die an jedem Motor befestigt sind. Ca. 10 % der Arbeiter führen neben ihrer eigentlichen Montageaufgabe zusätzlich Kontrollfunktionen aus, die große Bedeutung für die Funktion des Motors haben.

- 2 -

Um die Arbeit für willige Mitarbeiter noch interessanter zu gestalten, können sie an allen Stationen des Bandes angelernt und mehr oder weniger planmäßig eingesetzt werden. Zur Inanspruchnahme der persönlichen Verteilzeit stehen in ausreichender Zahl Springer zur Verfügung.

Insgesamt kann festgestellt werden, daß das neue Motorenband in Ut., zusammen mit den dazugehörigen Vormontageplätzen als positives Beispiel für weitere Planungen gelten kann. Allerdings könnten - verbunden mit weiteren Investitionen - noch zusätzliche Verbesserungen durchgeführt werden.

Schwartzmann
 Schwartzmann

entspricht. Andererseits kann der Mensch trotz der sich wandelnden technischen Voraussetzungen nur gewinnen, wenn seine Fähigkeiten und Fertigkeiten ergriffen und gefördert werden. Über alles muß man sich dabei im klaren sein: So berechtigt die Forderungen nach einer besseren Gestaltung der menschlichen Arbeit auch sein mögen, meist sind sie nicht selbst und oft auch nur mit großem

Aufwand zu erfüllen. Gerade der Widerspruch, dass die Arbeit am Fließband hervorruft, verweist auch, daß Umstellungen der Arbeitsorganisation in der betrieblichen Praxis nur dann zu verwirklichen sind, wenn weiter wirtschaftlich produziert werden kann, wenn die Probleme zusätzlichen Platzbedarfs lösbar sind und vor allem auch entsprechend qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung

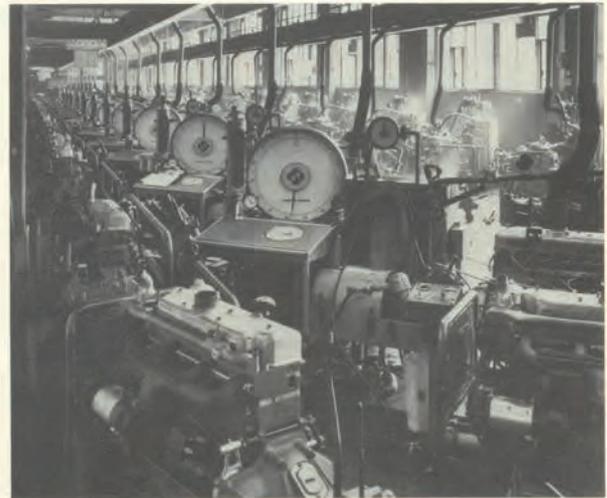
dargestellt an ausgewählten Beispielen aus der Produktion bei Daimler-Benz.

Gestaltung der Arbeitsumgebung

Umgebungsgestaltung ist ein ständiger Prozeß. Dabei muß der Mensch günstige Wahrnehmungsbedingungen bekommen, gesundheitsgefährdende Stoffe sollen von ihm ferngehalten werden, und er braucht Schutz vor Lärm. Trotzdem sind auch heute bei bestimmten Maschinen und Produktionsprozessen belastende Umgebungseinflüsse nicht zu vermeiden.

An den bisherigen Motorenprüfständen waren die Mitarbeiter beispielsweise starkem Lärm ausgesetzt, weil sie in unmittelbarer Nähe der laufenden Motoren arbeiten mußten. Möglich waren nur passive Lärmschutzmaßnahmen wie z. B. einen Gehörschutz zu tragen. Sogenannte aktive Lärmschutzmaßnahmen wie etwa schalldämmende Verkleidungen oder automatischer Ablauf bzw. Fernsteuerung sind in der Regel nur unter erheblichem Kostenaufwand möglich.

Die neu gestalteten Arbeitsplätze, an denen die Motoren geprüft werden, berücksichtigen die menschlichen Voraussetzungen besser: Die Lärmquellen sind abgekapselt, der Mitarbeiter befindet sich bei laufenden Motoren außerhalb der Lärmzone, und er ist damit auch nicht mehr den Belastungen durch Wärme und Abgase ausgesetzt; er steuert und überwacht den Arbeitsprozeß von außen.
Bisheriger Zustand für Motorenprüfstände



Ein Beispiel für die Humanisierung der Arbeit: Die Motorenprüfstände bei Daimler-Benz, Mitte der 1970er Jahre

Allerdings, wenn der Lärm und die übrigen belastenden Umgebungseinflüsse reduziert werden, hat das auch eine Reduzierung des Arbeitswerts zur Folge, weil die Arbeitsplatzbewertung auch von diesen Faktoren abhängt. Der Mitarbeiter muß in diesem Fall davon überzeugt werden, daß es für ihn besser ist, den belastenden Umgebungseinflüssen nicht ausgesetzt zu sein, statt sie durch höheren Lohn abgelten zu lassen.

Aber: Die technischen Möglichkeiten können nicht überall und sie können nicht von heute auf morgen verwirklicht werden.

Neu gestaltete Motorenprüfstände



TÜRKISCHE »GASTARBEITER« IN DER BETRIEBLICHEN ARBEITSWELT

Von der Betreuung zur Selbstvertretung

Mitte der 1950er Jahre herrschte in der Hochkonjunktur des deutschen Wirtschaftswunders ein drückender Mangel an Arbeitskräften. Daher gab es staatliche Anwerbevereinbarungen mit südeuropäischen Ländern: 1955 mit Italien, 1960 mit Spanien und Griechenland. In der Bergarbeitergewerkschaft befürchtete man anfangs Lohndrückerei und Konkurrenz, kurz: eine Aushöhlung der tariflichen und arbeitsrechtlichen Standards.

Als der Zuzug aus Italien zu versiegen begann und beinahe zeitgleich durch den Bau der Mauer 1961 der Zustrom aus der DDR jäh blockiert wurde, war die Notwendigkeit neuer Anwerbemaßnahmen unabweisbar geworden. Im Oktober 1961 begann die staatlich geregelte Anwerbung türkischer Arbeitskräfte. Die deutsch-türkische Vereinbarung sah zunächst einen Verbleib der

Türken in Deutschland von maximal zwei Jahren vor. Ein Familiennachzug war nicht vorgesehen. Gegenüber anderen »Gastarbeitern« wurden die Türken keinesfalls als »außereuropäisch« oder als Angehörige einer »fremden Kultur« betrachtet. Vielmehr wurde deren Leistungsfähigkeit geschätzt. Mit Unterstützung der türkischen Arbeitsverwaltungen waren Experten des Bundesarbeitsamts in Ankara und Istanbul damit befasst, geeignete Arbeitskräfte zu rekrutieren.

Die IG BE ging allmählich von ihren Vorbehalten ab. Zur neuen Offenheit hatte auch die wirtschaftliche Situation im Ruhrbergbau beigetragen: Unter dem Schock des Zechensterbens waren gut ausgebildete Bergleute inzwischen zu Arbeitsplätzen in Nachbarindustrien abgewandert, und die Ruhrkohle stand unter dem Paradox, für den Fortbestand der in Betrieb

Ankunft von 55 türkischen Gastarbeitern am Flughafen in Düsseldorf am 27.11.1961





Übersicht über die Anwerbevereinbarungen der Bundesrepublik Deutschland 1955 – 1968

Protokoll der Betriebsausschusssitzung der Zeche Westfalen am 15.2.1965: Betriebsrat fordert den Vorrang der Stammebelegschaft

Niederschrift über eine Sitzung zwischen dem Betriebsrats-Ausschü, vertreten durch die Herren: Betr.-Rats-Vors. Angrick, Angest.-Vertreter Doliganski, Ausschü-Mitglieder Feige, Vicarlesmann, Steiner, Prus, Hejmal und dem Arbeits-Direktor, am 15. Februar 1965, vormittags 10,00 Uhr, im Sitzungszimmer des alten Verwaltungsgebäude.

Zu Beginn der Sitzung wurde die beabsichtigte Nichterneuerung der gegen Ende Februar ds. Js. für einen Teil unserer türkischen Gastarbeiter auslaufenden Arbeitsverträge erörtert. Der Grund zu dieser einleitenden Maßnahme ist zwingend gegeben, durch die verstärkt sich abzeichnenden Absatz-Schwierigkeiten und der damit gegebenen Ummöglichkeit, die derzeitige Tagesförderung voll abzusetzen. Wegen der ungeläuterten Aussichten der Absatzentwicklung im weiteren Verlauf des Jahres ist es notwendig, während der folgenden Monate zumindest die Aufhaltung der nicht abgesetzten Kohlen, fördermäßig möglichst gering zu halten. Mit Sicherheit wird erwartet, daß mit der beginnenden wärmeren Jahreszeit, trotz der anlaufenden Sommer-Rabatte, mit einem vergrößerten Haldeumsatz gerechnet werden muß. Auch der Kohlenhandel ist noch sehr gut bevorratet. Zwingend ist unter allen Umständen zu vermeiden, solange noch Steuerungsmöglichkeiten, hinsichtlich des Aufhaltungsraumes, gegeben sind, Feierschichten wegen Absatzmangel einzulegen. Es wird sicherlich bei der ersten Nichterneuerung der Arbeitsverträge für die türkischen Gastarbeiter nicht zu umgehen sein, bei dem nächsten Auslauf der 2. Gruppe der türkischen Gastarbeiter, wahrscheinlich einen Teil der dann auslaufenden Verträge gleichfalls nicht zu erneuern. Niemand ist über den Tatbestand der Absatzverringering befriedigt. Es läßt sich aber nicht vermeiden, eine betriebliche Angleichung an diese Gegebenheiten der schrumpfenden Absatzentwicklung des Steinkohlen-Bergbaus vorzunehmen. Die Erläuterungen des Arbeitsdirektors wurden von den Herren des Betriebsrats-Ausschüses in den Erfordernissen als unabwendbar, und in der Maßnahme zustimmend, zur Kenntnis genommen. Besonders der Betriebsrats-Vorsitzende wies darauf hin, daß es in jedem Falle ratsamer sei, an der Verringerung der ausländischen Gastarbeiter etwas zu tun, als zur Entlassung der örtlichen Stammebelegschaft zu schreiten. An der Belegung beim Absatz der Steinkohlen-Produktion könne man kaum aus dem System, das die Marktwirtschaft bietet, dem Bergbau sichere Hoffnungen auf einen verstärkten Abbruch geben.

Teilnehmer des Betriebsrats-Lehrgangs für türkische Kollegen in der IG BE Bildungszentrum Haltern 1972 (vorn r.: Gewerkschaftssekretär Josef Windisch)



stehenden Schachtanlagen Neueinstellungen vornehmen zu müssen. Daher schrumpften zwischen 1958 und 1973 die Ruhrkohle-Belegschaften von 389.000 auf 110.000 Mann, während der Anteil der Ausländer von 12.000 auf 27.000 anwuchs. In der Arbeitswelt unter Tage entwickelten sich ganze türkische Arbeitskamaradschaften, die von türkischen Bergbauingenieuren geleitet wurden. Individuelle Aufstiege vom Hauer zum Steiger blieben keine Seltenheit.

Die IG BE entfaltete über die montanindustrielle Mitbestimmung eine wirksame Integrationspolitik. Ein nicht unerhebliches Motiv war dabei die Sorge vor türkischen Sonderorganisationen. Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 waren auch Arbeitsmigranten aus Nicht-EWG-Ländern für den Betriebsrat wählbar. 1978 gab es 112 ausländische Betriebsräte bei der Ruhrkohle, davon 86 Türken. Im IG BE-Bildungszentrum in Haltern fanden intensive Schulungen statt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der türkischen Arbeitnehmer stieg auf 97,8 Prozent.

Die REVAG (Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung) veranstaltete seit den 1970er Jahren Sprachkurse, Feste, Sportwettkämpfe, Schwimmkurse, Filmvorführungen und Vorträge über Rechtsfragen, Versicherungen, Gesundheit und Schulkarrieren. 1980 wurde Mikail Zopi im Alter von 25 Jahren erster türkischstämmiger Gewerkschaftsfunktionär der IG BE.

Bezeichnenderweise wurde die islamische Religion kaum thematisiert. Bei Hygienevorschriften, Essgebräuchen, Festen und Gebetsräumen gab es von deutscher Seite Respekt und Anerkennung. Zu Beginn der 1970er Jahre war in vielfacher Hinsicht »Normalität« eingezogen. Die Türken mussten nicht mehr betreut werden, sondern verstanden es, ihre Interessen selber zu vertreten.

Als im Zuge der Rezession 1973/74 ein Anwerbestopp ausgesprochen wurde, standen die »Gastarbeiter« vor der Frage, sich als Rückkehrer oder Einwanderer zu begreifen. Tatsächlich entwickel-

Premiere in Haltern Seminar in türkisch Lehrgang für ausländische Betriebsräte

Die Premiere blieb fast unbemerkt. In der IGBE-Schule in Haltern wurden die ersten türkischen Betriebsratsmitglieder geschult. 22 türkische Kollegen aus dem Ruhrbergbau, der rheinischen Braunkohle und dem Aachener Steinkohlenrevier nahmen an einem Betriebsräte-Lehrgang teil, der eigens für sie veranstaltet und gestaltet wurde. Damit setzte die IG Bergbau und Energie ihre intensive Schulungs- und Bildungsarbeit konsequent fort. Denn das gilt nach wie vor: Nur ein guter Betriebsrat und eine starke Gewerkschaft sind der beste Garant für eine erfolgreiche Interessenvertretung aller Arbeitnehmer.

Die türkischen Kollegen, zwischen 22 und 39 Jahre alt, arbeiten alle schon mehrere Jahre im deutschen Bergbau. Omer Lutfi Demir ist bereits 14 Jahre in der Bundesrepublik. Er war 12 Jahre unter Tage und arbeitet heute als Ausbilder auf der Schachtanlage Consolidation in Gelsenkirchen. Selami Sahin von der Schachtanlage Schlägel und Eisen in Herden ist erst zweieinhalb Jahre im deutschen Steinkohlenbergbau. Aber er hat bereits achteinhalb Jahre bergmännische Erfahrungen in Zonguldak im türkischen Kohlenbergbau gesammelt.

Auch die anderen Teilnehmer dieses „Premiere“-Lehrgangs können Erfahrungen und Kenntnisse vorweisen. Sie sind keine Fremden mehr in unserem Land. Fast alle sind verheiratet. 16 Kollegen haben ihre Familien in der Bundesrepublik, drei von ihnen haben deutsche Frauen

Stellungnahmen türkischer Bergarbeiter zur Betriebsratsarbeit 1972

... und das meinen zwei Teilnehmer:

Kemal Citci (33), Dolmetscher, ledig, seit April 1971 bei der Rheinischen Braunkohle; wurde im April in den Betriebsrat gewählt. Er hat 230 türkische Kollegen zu betreuen, die im Tagebau, in der Brikettfabrik und in den Werkstätten arbeiten.

„Das Betriebsverfassungsgesetz ist für mich ein ganz neuer Bereich. Ich brauche viele Kenntnisse, um meine Landsleute in betrieblichen und tariflichen Fragen beraten zu können. Ein Betriebsrat muß mehr können als nur dolmetschen. Das alles lerne ich hier. So wußte ich beispielsweise nicht den genauen Sinn des Wortes Urabstimmung. Heute bin ich in der Lage, meinen Kollegen diesen Begriff genau zu erklären. Das gilt auch für viele andere Begriffe, die mit der Betriebsratsarbeit zusammenhängen. Ich hoffe, daß ich nach diesem Lehrgang mit Unterstützung der deutschen Kollegen die Interessen meiner Landsleute und der deutschen Arbeitnehmer gut vertreten kann.“

Haci Sarikaya (22), verheiratet, ein Kind, seit 1971 Meisterhauer und Dolmetscher auf der Schachtanlage Walsum; wurde im April in den Betriebsrat gewählt. Auf der Schachtanlage arbeiten rund 600 türkische Kollegen, darunter 200 Berglehrlinge.

„Meine türkischen Kollegen haben mich gewählt, weil sie Vertrauen zu mir haben. Durch meine Arbeit unter Tage und mit Hilfe meiner Sprachkenntnisse konnte ich schon früher bei vielen Schwierigkeiten helfen. Doch jetzt als Betriebsratsmitglied habe ich festgestellt, daß für eine gute Zusammenarbeit mit den anderen Betriebsratskollegen noch eine Reihe Kenntnisse notwendig sind. Deshalb ist dieser Lehrgang sehr wichtig. Ich glaube, daß ich nach Abschluß dieses Lehrgangs hier in Haltern besser als bisher für die Rechte der Arbeiter — besonders meiner türkischen Landsleute — eintreten kann und daß dann auch die Zusammenarbeit mit meinen deutschen Betriebsratskollegen noch besser wird als bisher.“

te sich der Anwerbestopp zum »Bumerang in der Ausländerpolitik« (Karin Hunn), denn es setzte, aus Sorge vor einer versperrten Rückkehrmöglichkeit in die Bundesrepublik, ein intensiver Familiennachzug ein. Nun erhielten Kultur und Religion der türkischen Familien erst eine größere Bedeutung, vor allem in Erziehungsfragen. Die Entstehung und Verbreitung islamistischer und nationalistischer Organisationen und der Einfluss nicht integrierter Imame führten zu erheblichen Konflikten in der Öffentlichkeit, die auf Seiten der Deutschen in der anhaltenden Wirtschaftskrise durch Ausländerfeindlichkeit aufgeheizt wurden. Nun zeigte sich aufs Deutlichste, dass es in den »guten Jahren« die Integrationsleistung der mitbestimmten Arbeitsgesellschaft gewesen war, die ein unproblematisches Zusammenleben von Türken und Deutschen ermöglicht hatte.



Familienfest: Miteinander arbeiten – miteinander leben: Mikail Zopi, IG BE-Sekretär, und Walter Beer, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der IG BE (v. r.), Duisburg 1981

Rede des Betriebsrats Mehmet Celikli von der Zeche Heinrich Robert auf der 20. Recklinghäuser Tagung am 1.12.1990

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Gäste, liebe Kolleginnen und Kollegen!

In der frühen Phase der Anwerbung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer von 1955 bis ca. 1967 gingen auch die deutschen Gewerkschaften davon aus, daß Ausländer-Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland in der Regel eine vorübergehende Erscheinung sei. Die Organisation politischer Maßnahmen beschränkte sich deshalb auf die Verteilung von Informationsmaterialien in den Muttersprachen, auf Werbung und statistische Erfassung von Mitgliedern sowie auf die Schulung ausländischer gewerkschaftlicher Vertrauensleute. [...]

So brachte das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 den ausländischen Arbeitnehmern das passive und aktive Wahlrecht. Seitdem unterstützen die Gewerkschaften verstärkt Kandidaturen ausländischer Arbeitnehmer für die Betriebsratswahlen. Es gelang ferner, aktive ausländische Betriebsfunktionäre auch für den hauptamtlichen Funktionärskörper der Gewerkschaften und des DGB zu gewinnen. Dem steht allerdings eine Reihe von Defiziten gegenüber, insbesondere die Unterrepräsentanz in den Organen der betrieblichen Interessenvertretungen und noch deutlicher in den beschlußfassenden Organen und Leitungsgremien der Gewerkschaften sowie im hauptamtlichen Funktionärskörper. Auch das Bildungsangebot ist noch nicht hinreichend in der Lage, den Dialog zwischen Aus- und Inländern, vor allem auf

örtlicher Ebene, gezielt in Gang zu setzen. Am schwersten wiegen in diesem Zusammenhang solche Erfahrungen, die zeigen, daß die gewerkschaftliche Solidarität den Belastungen der Beschäftigungskrise nicht immer standhält. Dies gilt vor allem für die betriebliche Ebene, wo es um Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Aufstiegschancen für die ausländischen Kolleginnen und Kollegen nach wie vor schlecht steht und die Politik von Betriebsräten den Willen einer in nationalen Kategorien befangenen inländischen Belegschaftsmehrheit häufig nur abbildet, statt ihn aktiv anzugehen und politisch zu wenden. Ausländische Arbeitnehmer im Betrieb sind in besonders hohem Maße darauf angewiesen, daß sich der Betriebsrat ihrer Interessen annimmt. Das wird umso eher gelingen, je besser die Ausländer selbst durch qualifizierte Vertreter im Betriebsrat vertreten sind. Wenngleich hier Fortschritte zu verzeichnen sind und das aktive und passive Wahlrecht ausländischer Arbeitnehmer eine wichtige Voraussetzung für ihre Integration im Arbeitsleben ist, so bestehen immer noch empfindliche Lücken.

Die in der Bundesrepublik lebenden Arbeitnehmer nichtdeutscher Nationalität sind in der großen Mehrheit längst Inländer geworden, die seit vielen Jahren in der Bundesrepublik Deutschland ihren Lebensmittelpunkt und ihre Lebensperspektive haben. Ihre gesellschaftliche Integration ist allerdings durch die anhaltende Beschäftigungskrise zurückgeworfen worden. Umso dringender werden Initiativen

benötigt, daß die betrieblichen Interessenvertretungen vielfältige Möglichkeiten haben. Dabei handelt es sich in erster Linie darum, die betriebliche Personalpolitik zu beeinflussen. Nicht nur bei Einstellungen und Kündigungen, sondern auch in der meist unterentwickelten und wenig beachteten Personalplanung und betrieblichen Weiterbildung kommt es darauf an, das heißt, im Sinne nationaler Gerechtigkeit zu berücksichtigen. Es müssen die Voraussetzungen für ihre Gleichberechtigung geschaffen werden, indem ihnen reale Chancen eingeräumt werden. [...]

Die Zustimmung zu Europa wird in dem Maße wachsen, wie es für Arbeitnehmer und ihre Familien positiv erfahrbar ist. Diese Vision darf aber nicht dazu führen, daß die Überwindung der nationalen Grenzen zwischen den EG-Staaten zum Aufbau neuer Gegensätze im Inneren und einer europäischen Festung führt, die sich gegen die Außenwelt abschottet. Ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien aus Staaten außerhalb der EG, die rechtmäßig innerhalb der EG leben, haben einen Anspruch darauf, am europäischen Fortschritt teilzuhaben. Nationalismus darf nicht durch Euronationalismus ersetzt werden. 200 Jahre nach der Französischen Revolution und 40 Jahre nach Verabschiedung des Grundgesetzes und nach der Vereinigung der beiden deutschen Staaten müssen Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit für alle Einwohner der Bundesrepublik Deutschland gelten. Denn »die Würde des Menschen ist unantastbar.«

DAS MITBESTIMMUNGSGESETZ VON 1976

Niederlage oder Reformernfolg der Gewerkschaften?

Nach der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 intensivierten die Gewerkschaften ihr Engagement für eine Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung auf alle Großunternehmen. Dabei gelang der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) – von Öffentlichkeit fast unbemerkt – ein mitbestimmungspolitischer Durchbruch in kommunalen Unternehmen. Vor allem in sozialdemokratisch geführten Großstädten wie Wiesbaden, Dortmund, Duisburg, Nürnberg, Hannover oder Frankfurt a. M. wurden den Arbeitnehmern zusätzliche Aufsichtsratsmandate übertragen, um so die Parität in den bisher zu einem Drittel mit Beschäftigtenvertretern besetzten Kontrollgremien kommunaler Unternehmen herzustellen.

Die Vehemenz der öffentlichen Auseinandersetzungen um die gewerkschaftliche Initiative aber zeigte, dass die Unternehmensmitbestimmung nichts von der gesellschaftlichen Sprengkraft früherer Jahre eingebüßt hatte. Vor allem zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften nahm die Kontroverse an Schärfe zu. Nach den Erklärungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zu urteilen, besaß die Forderung nach paritätischer Mitbestimmung systemsprengenden Charakter – so legte es jedenfalls der von ihr im März 1974 organisierte Kongress mit dem Titel »Marktwirtschaft oder Gewerkschaftsstaat« nahe.

Eine Unternehmerstimme zur Mitbestimmung

Gisbert Kley, Vorstandsmitglied von Siemens und Mitglied des Präsidiums der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1968)

»Die erweiterte Montan-Mitbestimmung bedeutet: Aufrechterhaltung des sozialen Konfliktes. Das Betriebsverfassungsgesetz bedeutet: Lösung des sozialen Konfliktes durch Partnerschaft!«

Nach langwierigen Koalitionsverhandlungen einigten sich die Bundestagsfraktionen von SPD und FPD im Januar 1974 auf einen Kompromiss, der deutlich die Handschrift der FDP erkennen ließ: Die Koalitionsvereinbarung sicherte nominell die Parität im Aufsichtsrat, aber unter den Arbeitnehmervertretern sollten leitende Angestellte vertreten sein. Im Gegenzug hatte die FPD ihre Forderung aufgegeben, dass mit dem Inkrafttreten des neuen Mitbestimmungsgesetzes die Montanmitbestimmung entfallen sollte. Während der DGB den Koalitionskompromiss zurückhaltend kritisierte und hoffte, ihn im Zuge der parlamentarischen Verhandlung noch zu verbessern, erklärten die Unternehmerverbände »das kategorische Nein der Wirtschaft zu den Koalitionsbeschlüssen«. Das unternehmerische Sperrfeuer verhinderte eine frühzeitige Verabschiedung des Gesetzes, da sich in der FDP Bedenken breit machten.

Die Gewerkschaften waren in ihrer Haltung gespalten: Vor allem die IG Metall lehnte ein Gesetz unterhalb des Montanmitbestimmungsmodells ab – auch auf die Gefahr hin, dass überhaupt kein Mitbestimmungsgesetz zustande kommen und ein langjähriger Stillstand in dieser Frage eintreten würde. Dagegen stand eine eher pragmatische Position, die maßgeblich vom SPD-Bundestagsabgeordneten und späteren Vorsitzenden der IG CPK, Hermann Rappe, getragen wurde; er war bereit, das zu akzeptieren, was unter den gegebenen Bedingungen politisch möglich erschien. Die Differenzen lähmten den DGB in seinem Vorgehen. Die gewerkschaftlichen Aktionen, die er nun beschloss, zielten – wie die Kundgebung in der Dortmunder Westfalenhalle am 8. November 1975 – nicht auf eine Massenmobilisierung der Mitgliedschaft gegen den Regierungsentwurf.

Karikatur von Peter Leger zu den Attacken der Arbeitgeberverbände auf die Mitbestimmung, 1974



ÖTV erreicht paritätische Mitbestimmung bei den Stadtwerken in Wiesbaden, 1970

Das ist nur der Anfang

Paritätische Mitbestimmung in Wiesbaden

Ende Juni hat der Rat der Stadt Wiesbaden mit den Stimmen der SPD und gegen die Stimmen aller anderen Fraktionen beschlossen, die ÖTV-Forderung nach paritätischer Mitbestimmung bei den Stadtwerken zu erfüllen. „Das ist ein weiterer Schritt auf dem Weg zur Gleichberechtigung der Arbeitnehmer“, erklärte dazu der stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft ÖTV, Karl-Heinz Hoffmann. Er bedauerte jedoch die Haltung der CDU-Ratsfraktion, die während einer Beratung des Modells zusammen mit den Fraktionen der FDP und NPD aus dem Parlament ausgezogen war. Die Fraktion sei wohl dem Druck einflussreicher Wirtschaftskreise im hessischen Landesvorstand unterlegen gewesen, denn, so betonte Karl-Heinz Hoffmann, „die Arbeitgeber spüren, daß durch die Initiative der Gewerkschaft ÖTV die Mauer gegen die Mitbestimmung ins Wanken gerät“, darum versuchten besonders die Arbeitgeberverbände der Privatwirtschaft alle Kräfte gegen die Mitbestimmung in den kommunalen Eigengesellschaften zu mobilisieren. In Wiesbaden aber war dem Widerstand gegen den Fortschritt nicht zuletzt deshalb kein Erfolg beschieden, weil sich die Vertreter der ÖTV, Oberbürgermeister Rudi Schmitt so-

wie die SPD-Stadtvorordnetenfraktion schnellstens über den einzuschlagenden Weg einig waren. Um die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates von Vertretern der Arbeitnehmer sowie der Anteilseigner zu erreichen, war es erforderlich, daß die Stadt Wiesbaden sich bereit erklärte, durch die Hauptversammlung Aktionärsvertreter abzulösen und diese Sitze noch über das gesetzliche Drittel im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus mit Vertretern der Arbeitnehmerseite zu besetzen. Die zusätzlichen Arbeitnehmervertreter gehen aus einer Urwahl unter den Arbeitnehmern des Betriebes hervor. Das können nach Meinung aller Beteiligten selbstverständlich auch von der ÖTV vorgeschlagene Kandidaten sein, die nicht bei den Stadtwerken beschäftigt sind. Ein noch abzuschließender Tarifvertrag zwischen der ÖTV Hessen und dem Unternehmensvorstand soll als nächsten Schritt im Rahmen der Mitbestimmung die Beteiligungsrechte des Betriebsrates gegenüber dem geltenden Betriebsverfassungsgesetz bedeutend erweitern. Die Gewerkschaft ÖTV wird diese Politik des Abbaus hierarchischer Strukturen im öffentlichen Dienst konsequent fortsetzen.

Der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter erläutert Bundeskanzler Willy Brandt die Mitbestimmungsforderungen des DGB, 28.2.1974

HEINZ OSKAR VETTER VORSITZENDER DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES 1000 DÜSSELDORF 28.2.74 HANS-BOCKLER-HAUS HANS-BOCKLER-STRASSE 39

An den Bundeskanzler und Vorsitzenden der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands Herrn Willy Brandt

5300 Bonn
Adenauer Allee 141

W. Brandt
Alleg. *MB*
- Kund. Binn. Sam. -
promiss -

Betr.: Mitbestimmung

Sehr geehrter Herr Bundeskanzler,

nachdem die Bundesregierung vor wenigen Tagen den Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes verabschiedet hat, haben zahlreiche Gewerkschafter aus ihrer Enttäuschung keinen Hehl gemacht. Auch ich habe auf einem Pressegespräch erklärt, daß der vorliegende Entwurf für die Gewerkschaften nicht akzeptabel ist. Am 5. und 6. März werden sich nochmals Bundesvorstand und Bundesauschuß des DGB mit dem Gesetzentwurf befassen und eine verbindliche Stellungnahme des DGB festlegen. Gestatten Sie daher, daß ich Ihnen noch vorher meine Bedenken gegenüber dem vorliegenden Gesetzentwurf darlege und erläutere.

Der DGB und keine Gewerkschaften sehen in der Mitbestimmung ein Mittel, um die kurz- und langfristigen sozialen und gesellschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer in großen Unternehmen durchzusetzen. In dieser Zielrichtung haben wir uns in der Vergangenheit stets in Übereinstimmung mit der Sozialdemokratischen Partei befunden.

Die Gewerkschaften haben in der Geschichte immer wieder den Beweis erbracht, daß sie bei der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer zugleich die Belange der Gesamtgesellschaft im Auge behalten. Die Praxis der Montanmitbestimmung ist ein sichtbares Beispiel für eine derartige verantwortliche Ausübung wirtschaftlichen und politischen Einflusses durch Arbeitnehmer und Gewerkschaften.

Aus der vorstehend skizzierten Aufgabe der Mitbestimmung ergeben sich zwangsläufig einige Grundsätze für die gesetzliche Regelung, die in ihrer Verknüpfung ein einheitliches Gebäude darstellen, aus dem kein Stein herausgehoben werden darf, soll nicht das Ganze gefährdet werden. Dazu gehört in erster Linie die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte und die gleichgewichtige Beteiligung der Arbeitnehmer bei allen Aufsichtsratsentscheidungen. Jede gesetzliche Regelung, die den Anteilseignern ein Stimm-Vorrecht einräumt, verdient nicht den Namen "Mitbestimmung". Die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften können nur dann für unternehmerische Entscheidungen Verantwortung übernehmen, wenn sie die wirksame Möglichkeit hatten, auf das Zustandekommen und die Gestalt dieser Entscheidungen gleichberechtigt Einfluß zu nehmen.

Zu den unverzichtbaren Grundsätzen gehört zum zweiten, daß die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat als kollektive und einheitliche Interessenvertretung gestaltet wird; jede Aufspaltung in einzelne Gruppen ist mit dem Prinzip der gemeinsamen Interessenwahrnehmung unvereinbar. Sonderrechte und Wahl-Privilegien einzelner Arbeitnehmergruppen schwächen die Repräsentation und ihre Interessenvertretungen. Von diesem Prinzip haben sich DGB und BPD sowohl bei den Auseinandersetzungen um das Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetz von 1952 und 1955 als auch bei der Reform beider Gesetze in der vergangenen und gegenwärtigen Legislaturperiode leiten lassen. Nichts anderes darf für die Mitbestimmung im Aufsichtsrat gelten. - Zu diesen elementaren Grundsätzen einer jeden Mitbestimmungsregelung kommen noch weitere wesentliche Forderungen wie die Beteiligung der Gewerkschaften bei der Mitbestimmung im Aufsichtsrat, die Wahl und Kontrolle der Arbeitnehmervertreter durch die Betriebsräte, die Berufung eines vom Vertrauen der Arbeitnehmer abhängigen Arbeitsdirektors.

Angesichts der nahenden Bundestagswahl im Herbst 1976 geriet die sozial-liberale Bundesregierung unter Erfolgsdruck. Dies galt insbesondere für die SPD, für die die Reform der Unternehmensmitbestimmung ein zentrales Versprechen gegenüber ihren Wählern und Wählerinnen war. In zähen Verhandlungen erreichte die FDP schließlich eine Verwässerung des sozial-liberalen Gesetzesentwurfs. Der zwischen SPD und FDP gefundene Kompromiss wurde von der CDU/CSU mit großer Mehrheit mitgetragen. Am 18. März 1976 stimmten fast 95 Prozent aller Bundestagsabgeordneten dem »Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer« zu – in der deutschen Geschichte gibt es kein weiteres Beispiel dafür, dass ein Gesetz von so großer gesellschaftspolitischer Bedeutung nach einer jahrelangen Kontroverse mit einer so hohen parlamentarischen Zustimmung gegen den Willen der Unternehmerverbände verabschiedet wurde.

Aus der Sicht der Gewerkschaften handelte es sich aber um einen Minimalkompromiss, der zu Lasten der Arbeitnehmer gefunden worden war: Der Aufsichtsrat war nur formal paritätisch besetzt, da dem von den Anteilseignern gestellten Vorsitzenden im Streitfalle ein Doppelstimmrecht zufiel. Auf der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates erhielten die Betriebsangehörigen gegenüber den »externen« Gewerkschaftern das Übergewicht, und darüber hinaus war unter den Arbeiternehmervertretern ein leitender Angestellter zu wählen. Die Bewertung war deshalb strittig: Während der Vorsitzende der IG BE, Adolf Schmidt, das Mitbestimmungsgesetz als die »bedeutendste gesellschaftliche Veränderung«, seitdem er dem Parlament angehörte, bewertete, bezeichnete der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter es als die größte Enttäuschung seiner Amtszeit.



SPD-Parteivorsitzender Willy Brandt, Bundesarbeitsminister Walter Arendt und Bundeskanzler Helmut Schmidt, 1976

Der Betriebsrat von Kellogg's fordert die FDP auf, der Einführung der paritätischen Mitbestimmung zuzustimmen

BETRIEBSRAT der
KELLOGG (DEUTSCHLAND) GMBH *Kellogg's*

KELLOGG (DEUTSCHLAND) GMBH · 2800 BREMEN 1 · FORTFACH 30

An die
Bundestagsfraktion der
Freien Demokratischen Partei

Bundeshaus
D- 5300 B o n n

iv Zeichen: Ihre Nachricht vom: Unser Zeichen: Datum:
HD/Sa. 30. Dez. 1975

Telefon: (0421) 38 42 81
Fernschreiber: 02 44097
Telegramm: Kellogga Bremen

BREMEN
Auf der Muggenburg 30

Betr.: Mitbestimmung

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

den Inhalt des Mitbestimmungspapiers der Koalition, welches dem Bundestag zur Verabschiedung vorgelegt werden soll, haben wir zur Kenntnis genommen und sehr ausführlich diskutiert.

Dadurch, daß der Kapitalbereich auch in diesem Mitbestimmungsvorschlag die letzte Entscheidung zugeordnet bekommen soll, sehen wir die paritätische Mitbestimmung nicht gegeben.

Dieses entspricht nicht dem Wunsche der Arbeitnehmer.

Weiterhin mußten wir feststellen, daß der leitende Angestellte in dieser Mitbestimmungsvorlage der Arbeitnehmerseite zugeordnet wird, obwohl das Betriebsverfassungsgesetz in § 5, Abs. (3) etwas anderes aussagt und nach einschlägigen BAG-Entscheidungen der leitende Angestellte der Arbeitgeberseite zugeordnet wird.

Sollte diese Vorlage Gesetz werden, so sind wir der Meinung, daß dieses Gesetz nur als Beratungsinstrument dient bzw. als Anhörungsgesetz anzusehen ist.

Da nach unserer Meinung nur eine paritätische Mitbestimmung mehr Demokratie in den Wirtschaftsbereich hineinbringt, ist für uns diese Vorlage keine befriedigende Lösung.

Wir würden es begrüßen, wenn sich auch in Ihren Reihen, im Sinne der Arbeitnehmer, eine andere Einstellung zu der Mitbestimmung entwickeln würde.

Mit freundlichen Grüßen

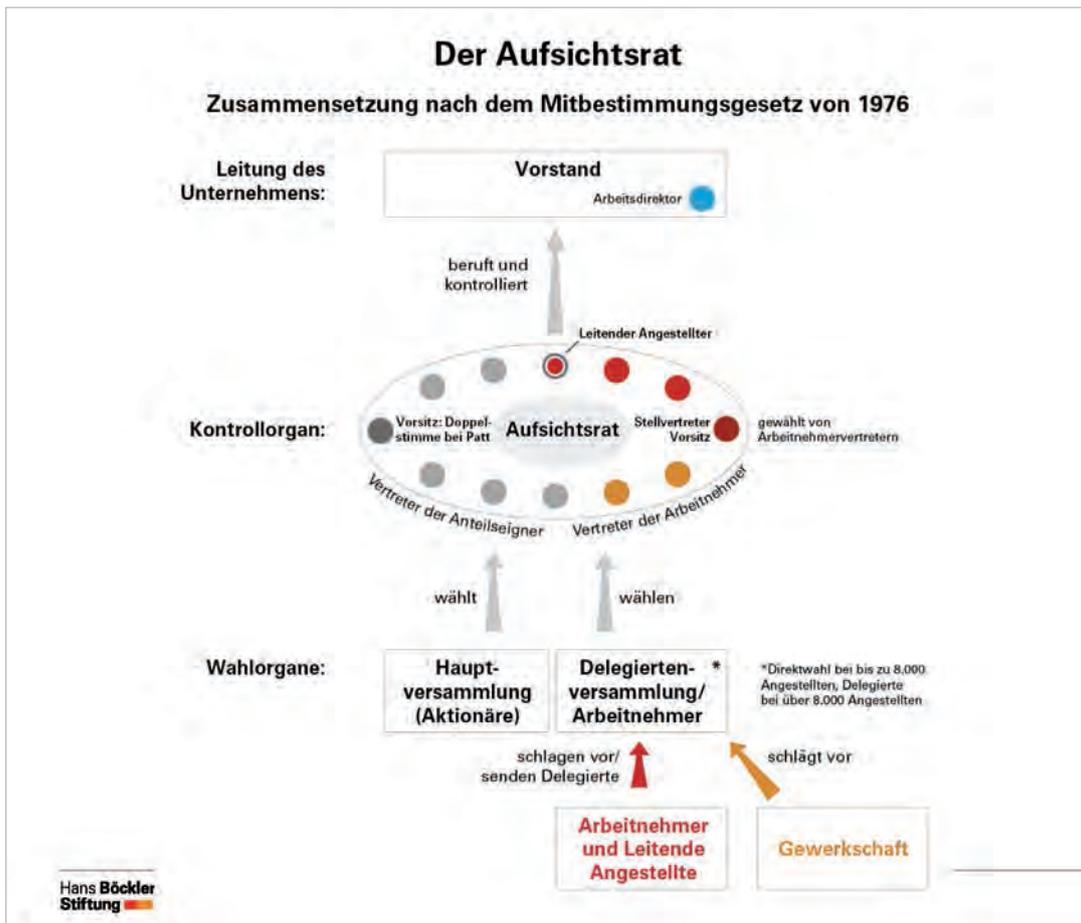
H. Oskar Vetter
Betriebsratsvorsitzender

H. Algenrüther
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Verstärker des Aufsichtsrates: Dr. Max Solenberg; Geschäftsführer: Hans J. Röhre, Horst Schöber
Str.: Bremen, Eingetragte im Handelsregister des Amtsgerichts Bremen Nr. HR 6 3247



DGB-Demonstration gegen den Mitbestimmungsgesetzesentwurf der Bundesregierung; in der Mitte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Maria Weber (CDU) und der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter, 8.11.1975



BETRIEBSRATSARBEIT IM ZEICHEN DER WIRTSCHAFTSKRISE

Arbeitszeitverkürzung als ein Instrument des Krisenmanagements

Das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 hatte den Belegschaftsvertretungen auch neue Kompetenzen in der Personalpolitik verschafft. § 92 verpflichtete die Unternehmensleitungen, die Betriebsräte rechtzeitig und umfassend über die Personalplanung zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten; außerdem erhielt der Betriebsrat das Recht, dem Arbeitgeber Vorschläge zur Personalplanung zu unterbreiten.

Der neue Gestaltungsspielraum wurde schon bald auf eine Bewährungsprobe gestellt. Nach der »Ölkrise« von 1973 begann eine tiefgreifende Wirtschaftskrise, die die Beschäftigungssituation in den 1980er und 1990er Jahren in den meisten Unternehmen grundlegend veränderte. Im Zuge der Krise wurde die Beschäftigungspolitik zu einem neuen Politikfeld der betrieblichen

Arbeitsbeziehungen. Hauptziel der Interessenvertretungen wurde nun, Massenentlassungen zu verhindern und Arbeitsplatzreduzierungen möglichst sozialverträglich zu bewältigen. Immer mehr wurde die Umsetzung des Personalabbaus über Sozialpläne zum Alltagsgeschäft der Betriebsräte. Für sie bedeutete dies, dass der Personalabbau – zumindest in Grenzen – gestaltbar wurde, aber auch immer mehr Kraft beanspruchte. Die Interessenvertreter wuchsen in die Rolle von Krisenmanagern hinein.

Die Personalpolitik veränderte sich: Die Unternehmensleitungen bevorzugten zunehmend eine weniger spektakuläre, »weiche« Personalanpassung; ein harter Schnitt der Massenkündigung wurde allenfalls als ultima ratio angesehen. Von Bedeutung war dabei das Kalkül, dass eine kooperative Politik der Betriebsparteien eher geeignet war, bei Politik und Arbeitsverwaltung finanzielle Mittel für einen sozial verträglichen Personalabbau einzuwerben und so einerseits die Kosten des Unternehmens für den Anpassungsprozess zu reduzieren sowie andererseits zusätzlichen finanziellen Spielraum zu erhalten, um die Leistungen für die Ausscheidenden zu erhöhen. In der Tat gelang es vielfach, Lasten des Personalabbaus zu externalisieren, also auf die Gesamtgesellschaft abzuwälzen. Offensichtlich wurde dies bei den betrieblichen Vorruhestandsregelungen, zu denen in der Wirtschaftskrise immer mehr Großunternehmen griffen, um die betrieblichen Beschäftigungsprobleme zu bewältigen.

Der betriebliche Personalabbau hatte allerdings zur Folge, dass sich die Unternehmen zunehmend vom Arbeitsmarkt abkoppelten, so dass es für Arbeitslose immer schwieriger wurde, einen neuen Arbeitsplatz in den Stammbesellschaften zu erhalten. Einen Ausweg schien die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik zu bieten. Dabei zielte die Tarifpolitik auf eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit bzw. der Lebensarbeitszeit.

Die Beschäftigungskrise der Bundesrepublik seit Mitte der 1970er Jahre

Entwicklung der Arbeitslosigkeit 1970–1989		
	Zahl der Arbeitslosen	Quote
1970	148846	0,7
1971	185072	0,8
1972	246433	1,1
1973	273498	1,2
1974	582481	2,6
1975	1074217	4,7
1976	1060336	4,6
1977	1029995	4,5
1978	992948	4,3
1979	876137	3,8
1980	888900	3,8
1981	1271574	5,5
1982	1833244	7,5
1983	2258235	9,1
1984	2265559	9,1
1985	2304014	9,3
1986	2228004	9,0
1987	2228788	8,9
1988	2241556	8,7
1989	2037781	7,9



1. Mai-Demonstration 1983 in Hannover: Demonstranten fordern eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit, um Jugendarbeitslosigkeit zu vermeiden

DGB-Bundesvorstand beschließt die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen als Betrag zu einer aktiven Beschäftigungspolitik

VERTRAULICH !

Kurzprotokoll

über die Zusammenkunft des Geschäftsführenden Bundesvorstandes, der Vorsitzenden der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften und der für Tarifpolitik zuständigen Vorstandsmitglieder der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften am 07. Juni 1983 im Hans-Böckler-Haus, Düsseldorf

Beginn: 16.00 Uhr

Vorsitz: Ernst Breit

Kollege Breit begrüßt die für die Tarifpolitik zuständigen Vorstandsmitglieder der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften. Er skizziert die wirtschaftliche und politische Situation als Rahmenbedingung für die zukünftige Tarifpolitik.

Kollege Zimmermann erläutert die ausgehändigten Unterlagen und beschreibt die vom DGB geplante Werbekonzeption für die Verkürzung der Arbeitszeit.

An der Diskussion um die Prioritäten bei der Arbeitszeitverkürzung, um ein abgestimmtes Auftreten in der Öffentlichkeit, um die Verbesserung der Information über Kündigungsabsichten von Arbeitszeitschriften und über die beabsichtigten Forderungen, um die Klärung der Frage des Lohnausgleichs sowie um gegenseitige Unterstützung bei der Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen beteiligen sich die Kollegen Merten, Rappe, Ferlemann, Mayr, Döding, Mahlein, van Haaren, Alker, Morich, Fehrenbach, Janßen, Herrmann, die Kollegin Wulf-Mathies, die Kollegen Mettke, Pfeiffer, Keller, Volkmar, Zimmermann, Schumacher, Steinborn, Haar, Zemlin und Breit.

Bei einer Stimmenthaltung wird folgende Empfehlung als Beschluß des Bundesvorstandes gefaßt:

Die Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen ist für die Gewerkschaften die wichtigste Aufgabe der qualitativen Tarifpolitik in den nächsten Jahren. Bei der ablehnenden Haltung der Arbeitgeberverbände (Tabu-Katalog) wird dieses Ziel nur dann erreicht werden können, wenn die im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften und Industriegewerkschaften sich durch solidarisches Handeln gemeinsam unterstützen.

- 2 -

Die Vorsitzenden sowie die für Tarifpolitik zuständigen Vorstandsmitglieder der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften haben in ihrer Zusammenkunft mit dem Geschäftsführenden Bundesvorstand am 7. Juni 1983 in Düsseldorf, Hans-Böckler-Haus, die nachfolgende Empfehlung verabschiedet:

1. Zentrale Aufgabe der Mitgliedsgewerkschaften des DGB ist die Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche.
Dieses Ziel kann je nach der Gegebenheit auf unterschiedlichen Wegen erreicht werden.
Andere Formen, wie die Verkürzung der Lebensarbeitszeit und der Jahresarbeitszeit, haben ebenfalls Bedeutung für die Humanisierung der Arbeit und eine aktive Beschäftigungspolitik.
2. Solidarisches und aufeinander abgestimmtes Handeln erfordert das Erarbeiten einheitlicher Argumentationshilfen und von Informations- und Werbematerialien durch den DGB.
3. Um das Tabu der Arbeitgeberverbände gegen jede Form der Arbeitszeitverkürzung zu brechen, ist eine gegenseitige Unterstützung bei der Durchsetzung von tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen erforderlich.
Den Gewerkschaften und Industriegewerkschaften wird deshalb empfohlen, die tarifvertraglichen Arbeitszeitschriften zum 31.12.1983 bzw. zum nächstmöglichen Termin zu kündigen.
Dort, wo eine Kündigungsmöglichkeit zu diesem Zeitpunkt nicht gegeben ist, sollten die Arbeitgeberverbände aufgefordert werden, Verhandlungen über die Verkürzung der Arbeitszeit aufzunehmen.
4. Sind zur Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzung Arbeitskampfmaßnahmen notwendig, sollten diese rechtzeitig abgestimmt werden.
5. Bei Arbeitszeitverkürzung ist der volle Lohnausgleich zu fordern. Voller Lohnausgleich ist dann gewährleistet, wenn zum Zeitpunkt einer Arbeitszeitverkürzung die nominellen Wochenlöhne bzw. Monatsgehälter unverändert bleiben.

Ende: 20.25 Uhr

Ernst Breit
(Protokoll)

Ernst Breit
(Vorsitz)



Rationalisierung zu Lasten der Beschäftigten bei AEG-Telefunken – Plakat der IG Metall Verwaltungsstelle Nürnberg, 1984

Vorstandsmitglied Günter Jehmlich zieht vor Betriebsräten Bilanz über die Tarifrunde 1984 und ihre Umsetzung bei AEG-Telefunken, 20.5.1985

IG Metall-Großkundgebung gegen Aussperrung in Bonn, 28.5.1984

G. Jehmlich 20. Mai 1985
 Bericht über das Personal-, Sozial- und Bildungswesen von AEG-TELEFUNKEN anlässlich der Betriebsversammlung am 21. Mai 1985 in Berlin

[...] Das Jahr 1984 brachte uns eine der härtesten Tarifaueinandersetzungen in der Metallindustrie nach dem Kriege. Erst nach einer 7-monatigen Tarifaueinandersetzung und einem 7-wöchigen Arbeitskampf wurde die Auseinandersetzung Ende Juni durch den sogenannten Leber-Vorschlag im Rahmen der Besonderen Schlichtungsstelle für die Metallindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden beendet. [...]

Mit diesem Beschluß ist tarifpolitisches Neuland betreten worden. Die bisher starren Regelungen über die Dauer der Arbeitszeit sind abgelöst worden durch die Möglichkeit, die betriebliche Arbeitszeit den betrieblichen Bedürfnissen durch Betriebsvereinbarungen anzupassen. Diese Neuregelung hat Geschäftsleitungen und Betriebsräte in besonderem Maße gefordert. Ihnen sind Aufgaben übertragen worden, die bisher Aufgaben der Tarifvertragsparteien waren.

Bei der Umsetzung der Tarifbestimmungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit in die Praxis ist deutlich geworden, mit wieviel Formelkompromissen und nicht erkannten rechtlichen Problemen dieser Abschluß belastet ist. Diese Mängel und Folgeprobleme sind damals bewußt in Kauf genommen worden, um den Arbeitskampf zu beenden.

Im Konzern Inland waren für 124 Konzernbetriebe Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Nach teils langen und zähen örtlichen Verhand-

lungen sind bis heute für 113 Betriebe Betriebsvereinbarungen unterzeichnet worden.

Für 11 Betriebe ist noch keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden. In 5 Betrieben laufen derzeit noch Einigungsstellenverfahren, in 5 Betrieben sind Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat noch nicht abgeschlossen, in einem Fall hat die Geschäftsleitung den Spruch der Einigungsstelle vor dem Arbeitsgericht angefochten. In allen Betrieben, in denen noch keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden konnten, haben sich Geschäftsleitung und Betriebsrat über die Arbeitszeitregelung bis zum Vorliegen einer Betriebsvereinbarung bzw. einer Entscheidung der Einigungsstelle verständigt.

Die vorliegenden Betriebsvereinbarungen für 91 % der Betriebe mit ca. 85 % der Beschäftigten zeigen einmal, daß sehr unterschiedliche Lösungen gefunden wurden und zum anderen, daß die Möglichkeiten der Flexibilisierung – gemessen an den betrieblichen Bedürfnissen – in unterschiedlichem Umfange ausgeschöpft worden sind. Insgesamt hat sich in vielen Fällen gezeigt, daß die Vorbereitungszeit für die Umsetzung dieser völlig neuartigen und komplizierten Tarifbestimmungen zu kurz war.

Wie in anderen Unternehmen auch, lag der Schwerpunkt der Auseinandersetzungen nicht in der Verteilung der Arbeitszeit, sondern in der Festlegung der Dauer [...]. 59 Betrieben werden die Regelungen über die Verteilung der Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarungen über die Gleitende Arbeitszeit ergänzt.

Aus heutiger Sicht [...] rechnen wir damit, daß letztendlich ca. 15 % aller Mitarbeiter (incl. AT's) weniger oder mehr als 38,5 Stunden arbeiten werden ...





Stahl-Ansich in Hamborn
Belegschaft
verweigerte Überstunden

Foto: Steinhilber

Erfolg bei Thyssen Stahl in Duisburg-Hamborn:

Neue Arbeitsplätze statt Überstunden

Gegen den permanenten Überstundendruck setzte sich der Betriebsrat der Thyssen Stahl AG in Duisburg-Hamborn erfolgreich zur Wehr. Das Resultat: 1171 neue Arbeitsplätze in der Hamborner Hütte. Zeitgleich kündigte die Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie weitere Rationalisierungen in den Hütten an. 20000 Stahlarbeiter – davon 15000 im Ruhrgebiet – seien zu-

viel. „Mehrarbeit ist kein Ausgleich für fehlendes Personal.“ So stellte es der Hamborner Betriebsrat zu Beginn der Auseinandersetzung fest und

lehnte die von der Thyssen-Betriebsleitung erneut geforderte Mehrarbeit ab. Der anhaltende Stahlboom und die seit November vorigen Jahres gültige 36,5-Stunden-Woche hatten die ohnehin knappe Personalreserve von vier Prozent bei Thyssen in Hamborn schon längst aufgebraucht.

Allein durch die Arbeitszeitverkürzung, so stellte es der Betriebsrat fest, entstehe eine Unterbesetzung von mindestens 650 Stellen im Produktionsbereich. „Im Durchschnitt mußte hier jeder mindestens zwei Mehrarbeitschichten im Monat fahren. Für viele waren es auch drei oder vier“, zählen Willi Segerath

und Holger Hollnack, beide Mitglieder der Thyssen-Vertrauenskörperlleitung, die Gründe für den Überstundenstopp auf. Damit mochte sich die Thyssen-Unternehmensleitung wiederum nicht abfinden, die einseitig Überstunden anordnete (siehe METALL Nr. 6/89).

Was es bei Thyssen in Hamborn noch nie gab, trat nun ein: Der Betriebsrat beantragte beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung gegen diese Anordnung. In der mündlichen Anhörung lenkte die Betriebsleitung ein und zog die beabsichtigte Mehrarbeit in vollem Umfang zurück. Gleichzeitig setzte sie jedoch ein Einigungsstellenverfah-

ren durch, das dem Betriebsrat im Resultat das brachte, was er seit Monaten forderte: mehr Arbeitsplätze.

„Das bedeutet, daß bis zum Winter 1990 sämtliche 750 Auszubildende, die bis dahin ihre Prüfung machen, unbefristet übernommen werden“, bewertet Willi Segerath das Resultat. Zusätzlich werden 321 neue Jobs geschaffen: Von 200 auf 460 wird sich die Zahl der Krupp-Stahlarbeiter aus Rheinhausen erhöhen, die unbefristet übernommen werden. Im Gegenzug setzte Thyssen in der Einigungsstelle aber auch durch, daß im April erneut Überstunden gefahren werden.

Waltraud Bierwirth

Der Betriebsrat der ThyssenStahl AG, Duisburg, klagt vor dem Arbeitsgericht dagegen, dass Arbeitszeitverkürzungen nicht zu Einstellungen geführt haben, April 1989

Nach mehrwöchigen harten Arbeitskämpfen gelang der Industriegewerkschaft Druck und Papier sowie der IG Metall im Jahr 1984 in ihrem Kampf um die 35-Stunden-Woche ein Durchbruch: Die wöchentliche Arbeitszeit wurde zunächst auf 38,5 Stunden und dann in einem Zeitraum von weiteren zehn Jahren auf 35 Stunden reduziert. Für den Einstieg in die 35-Stunden-Woche wurde den Gewerkschaften von den Arbeitgeberverbänden beim Tarifabschluss 1984 jedoch ein folgen-

schweres Zugeständnis abgetrotzt. Sie mussten einer Flexibilisierung und Differenzierung der Arbeitszeit nach betrieblichen Erfordernissen zustimmen. Durch Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsräten und Unternehmensleitungen war die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung zu konkretisieren. Damit wurde zum ersten Male die tarifliche Normensetzmacht an die Betriebsparteien delegiert und die Tür zu einer »Verbetrieblichung der Tarifpolitik« geöffnet.

HERAUSFORDERUNGEN DES STRUKTURWANDELS

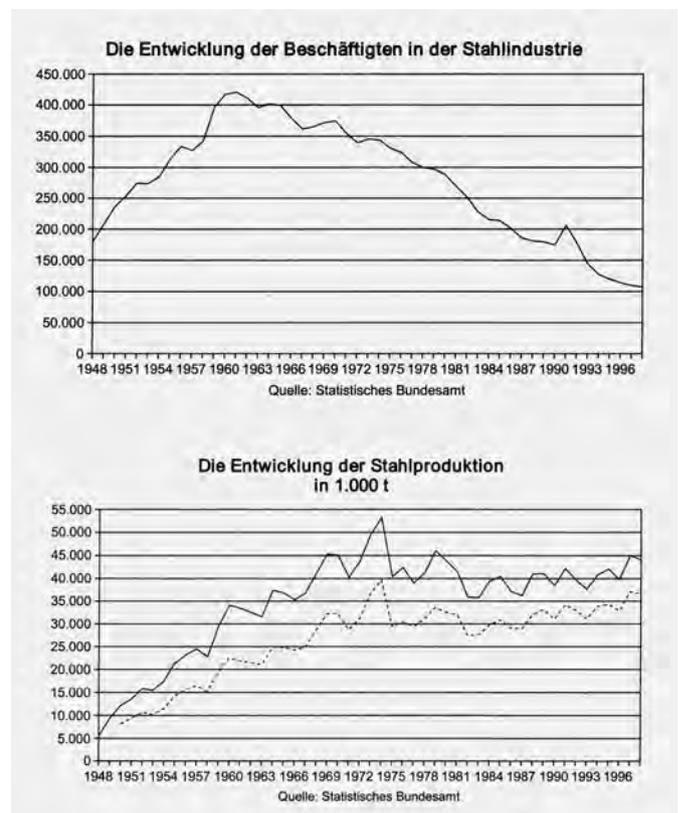
Die Auseinandersetzung um das Stahlwerk Rheinhausen

Der wirtschaftliche Abstieg von Duisburg-Rheinhausen zeichnete sich bereits ab, als die beiden Zechen in den 1960er Jahren geschlossen wurden. Dem Niedergang der Kohle folgte der der Stahlbranche. Seit Mitte der 1970er Jahre hatte eine weltweite Stahlkrise eingesetzt. In der deutschen Stahlbranche waren mehr als 200.000 Arbeitsplätze bedroht. Absatzschwierigkeiten und Rentabilitätsüberlegungen führten zu Stilllegungen von Stahlstandorten in der Oberpfalz (Maxhütte) und im Saarland. 1987 beschloss die Thyssen Stahl AG, die Henrichshütte in Hattingen und das Thyssen-Werk in Oberhausen zu schließen. Auch der Vorstand der Krupp Stahl AG plante im Rahmen eines »Optimierungskonzeptes«, in Rheinhausen 2.000 Arbeitsplätze abzubauen.

Während der landesweiten Solidaritätsdemonstrationen für die Maxhütte und die Henrichshütte erfuhr der Betriebsrat des Hüttenwerks Rheinhausen gerüchteweise von einer geplanten Kooperation von Krupp Stahl und Mannesmann-Röhrenwerken in Duisburg-Huckingen. Als der Vorstand auf der Sitzung des Wirtschaftsausschusses des Betriebsrates am 26. November 1987 ausweichend reagierte, sahen die Betriebsräte um Manfred Bruckschen und Theo Steegmann ihre Befürchtungen bestätigt und verließen die Sitzung. Aus den Medien erfuhren sie dann das Ergebnis der wochenlangen geheimen Verhandlungen der Vorstände von Krupp Stahl und Mannesmann Röhrenwerken und Thyssen Stahl: Das Hüttenwerk Rheinhausen mit seinen 6.300 Beschäftigten sollte bis Ende 1988 geschlossen werden; die Produktion sollte zwischen Mannesmann und Thyssen aufgeteilt werden.

Was folgte, war eine für die Bundesrepublik beispiellose Ausweitung kollektiver Proteste, bei denen die Betriebsräte zwar beteiligt waren, die aber die gewohnten Formen sozialer Konfliktaustragung zwischen Lohnarbeit und Kapital

sprengten. Es waren unkonventionelle Aktionen, die von einer weitreichenden Akzeptanz und Solidarität der Bürgerschaft Duisburg-Rheinhausens getragen wurden. Am 30. November 1987 fand im Walzwerk Rheinhausen unter der Beteiligung der Bevölkerung eine außerordentliche Betriebsversammlung statt. Der Vorstandsvorsitzende Dr. Gerhard Cromme musste sich hinter Plexiglasschildern verschanzen, als Eier und Apfelsinen flogen. Eine Stop-and-Go-Taktik im Produktionsablauf der Hütte wurde entwickelt, die Rheinbrücke besetzt, es gab Straßen- und Autobahnsperrungen. Ein Krupp-Betriebsrat kam zu dem Schluss: »Selbst wenn wir gewollt hätten, wir hätten die Kollegen nicht bremsen können.« Der tausendfache zivile Ungehorsam am »Stahlaktionstag« vom 10. Dezember entwickelte eine eigene Dynamik. Metall-Gewerkschafter wie der



Betriebsversammlung
Auszug aus der Rede des IG Metall-Vorstands-
mitglieds Karin Benz-Overhage

Liebe Kollegen, liebe Kolleginnen!

Hier soll die nächste grausame, menschenverachtende, Arbeitnehmerinteressen beiseite schiebende Kahlschlagsanierung, das Plattwalzen eines ganzen Stahlstandortes, probiert werden. Wenn die Feuer hier auf der Hütte ausgehen, das wißt Ihr selbst am besten, dann gehen an diesem Stahlstandort, in diesem Stadtteil Duisburgs, mehr als 6000 Arbeitsplätze, nicht nur bei der Krupp Stahl AG, auch im Handel, im Handwerk und sonstwo verloren!

Wir als IG Metall sind nicht bereit, das was sie planen, taten- und widerstandslos hinzunehmen.

Im Sommer dieses Jahres haben wir erreicht, daß Stahlindustrielle und die Bundesregierung wichtige Zugeständnisse machen mußten.

Und, Herr Cromme, Hoffnung war für meine Kollegen im Betriebsrat, für die Belegschaft hier, für die IG Metall vor allem gegeben, als mit Ihnen, von Ihnen unterzeichnet, eine Vereinbarung zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen abgeschlossen wurde. Dort heißt es:

„Gesamtbetriebsrat und Vorstand der Krupp Stahl AG stimmen darin überein, daß alle - ich betone alle - Standorte der Krupp Stahl AG erhalten bleiben.“

Ihre Unterschrift ist vom 10. September 1987!

Herr Dr. Cromme, was Sie hier, was Ihre Kollegen, unter Zukunft verstehen, was Sie eben vorgetragen haben, das ist bloßes betriebswirtschaftliches Rentabilitätskalkül.

Wir haben es satt, daß arbeitende Menschen, ihre Existenzbedürfnisse, ihre Lebensinteressen, einmal mehr im Interesse einer funktionierenden Kapitalverwertung geopfert werden sollen!

Ihr Konzept Zukunft ist nicht die Zukunft, die wir wollen.

Eins kann ich Euch, Kollegen, Kolleginnen Betriebsräten und Vertrauensleuten der Krupp Stahl AG versprechen: Die IG Metall wird Solidarität mit und für Euren Kampf zum Erhalt des Stahlstandortes Rheinhausen mobilisieren.

Glückauf für Rheinhausen!

Rede des IGM-Vorstandsmitglieds Karin Benz-Overhage auf einer Betriebsversammlung in Rheinhausen am 30.11.1987

Vorsitzende Franz Steinkühler hatten bei Kundgebungen einen schweren Stand. Das Handlungsdilemma der Betriebsräte fasste Theo Steegmann zusammen: »Es wäre in einer früheren Phase zwar ein sehr schmerzhafter Prozess geworden, gleichermaßen den Erhalt und Ersatzarbeitsplätze zu fordern. Der Zeitpunkt war dann irgendwie verpasst.«

Im April 1988 schließlich begann eine Phase erneuter Gespräche. Der nordrhein-westfälische Ministerpräsident Johannes Rau machte seine Vermittlerrolle von der Wiederaufnahme der Arbeit abhängig. Das Ergebnis war die »Düsseldorfer Vereinbarung« vom 3. Mai 1988, die eine zeitliche Verzögerung der Stilllegung des Werkes vorsah. Die Betriebsräte konnten mit der Zusage einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft verbuchen, dass 700 Arbeitsplätze erhalten und 800 neue geschaffen werden sollten.

Am 1. Januar 1989 begann das Qualifizierungszentrum Rheinhausen mit seiner Arbeit. Am 15. August 1993 wurde die Produktion der Hütte eingestellt. Im Frühjahr 1997 begann der Abbruch des Walzwerks in Rheinhausen. Die 265 Hektar große Industriebrache wurde wieder baureif gemacht. Fünf Jahre später setzten das Land, die Stadt Duisburg und die Duisburger Hafen AG das Projekt »Logport« auf die Schiene. Mit Hilfe internationaler Investoren entstand am größten



Nach der Ankündigung der Stilllegung des Stahlwerks durch Dr. Cromme vor der Belegschaft am 3.12.1987: v. l. Betriebsratsvorsitzender Manfred Bruckschen, sein Stellvertreter Theo Steegmann, Firmenchef Dr. Gerhard Cromme und Arbeitsdirektor Karl Meyerwisch



AUFRUF!



an alle Duisburger Bürger.
 Solidarisiert Euch mit den Stahlarbeitern und
 unterstützt sie im Kampf um den Erhalt
 der Stahlarbeitsplätze

WIDERSTAND

gegen die Kahlschlagspläne von Krupp-Stahl
 ist jetzt nötig.

6.000 Arbeitsplätze dürfen nicht vernichtet werden.

Am Donnerstag, dem 10. 12. 87,
 wehren sich die Arbeitnehmer der Stahlindustrie
 gegen diese Pläne.

Niemand darf abseits stehen.

Wir schützen unsere Stadt gemeinsam.

Rheinhausen muß leben!



Industriegewerkschaft Metall · Verwaltungsstelle Duisburg

Flugblatt der IGM-Verwaltungsstelle Duisburg: Aufruf zur Demonstration am 10.12.1987

Binnenhafen der Welt, im Schnittpunkt von Wasser, Schiene und Straße, ein riesiges Logistikzentrum für hochwertige Stückgüter und die Ansiedlung von Logistikdienstleistern. Seit 1999 sind hier 4.000 Arbeitsplätze entstanden.



»Brücke der Solidarität«: Blockade der Autobahnbrücke über den Rhein am 10.1.1988

Politischer Aschermittwoch im Walzwerk in Rheinhausen am 17.2.1988 mit IGM-Chef Franz Steinkühler, Betriebsrat Manfred Bruckschen und Duisburgs Oberbürgermeister Josef Krings





Ein türkisches Betriebsratsmitglied informiert seine Kollegen über die Düsseldorfer Vereinbarung vom 3.5.1988



Beschäftigte der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft im Juli 1997 bei der Räumung des Geländes



Auf dem Gelände des ehemaligen Stahlwerks Reinhausen am Duisburger Rheinhafen entsteht seit 1997 die führende Logistik-Drehscheibe Europas

GESELLSCHAFTLICHER UMBRUCH

Betriebsräte in der Endphase der DDR

Nachdem sich bereits in den 1980er Jahren eine alternative Szene entwickelt hatte, entlud sich der Protest gegen das DDR-System seit September 1989 in anwachsenden Demonstrationen auf der Straße. Erst nachdem die Oppositionsgruppen das politische Monopol der SED ausgehöhlt hatten, wurden auch das Interessenvertretungsmonopol des FDGB in den Betrieben in Frage gestellt und betriebliche Missstände offen erörtert. In vielen z. T. emotionsgeladenen Betriebsversammlungen äußerten Mitarbeiter seit Ende Oktober/Anfang November Kritik an den bestehenden Verhältnissen; eine besondere Rolle

spielten Wandzeitungen und »Schwarze Bretter«, auf denen Beschäftigte ihre Meinung spontan und anonym äußern konnten. Auf diesen »Diskussionsforen« präsentierten auch die ersten betrieblichen Reforminitiativen ihre Forderungen. Die SED und die Betriebsleitungen hatten damit ihr Meinungsmonopol in den Betrieben verloren.

Konkrete Forderungskataloge wurden in den Betrieben zunächst nur von kleinen Gruppen aktiver Reformer vorgetragen. Darin wurden allgemeine politische Forderungen (wie Mei-

Ihre Forderungen nach spürbaren Veränderungen der gesellschaftlichen Entwicklung in der DDR bringen in Leipzig über 100.000 Bürger auf einer Demonstration am 23.10.1989 zum Ausdruck. Nach Friedensgebeten in sechs Kirchen formiert sich der Zug an der Nikolaikirche.



Kollegen
beendet Euren Dorwöschenschlaf!

In den letzten Monaten kam es in der DDR zu großen Umwälzungen. Wie sieht es aber in unserem Betrieb aus? Bei uns sind immer noch die alten Hartliner der SED in verantwortungsvoller Position. Hat sich mit dem Austritt aus der "Korrupten Partei" für Koll. Metsch, Scholz, ... die Vergangenheit erledigt? Haben wir schon vergessen, daß die hier genannten Personen, andere Kollegen in die Partei gepreßt haben, wenn sie sich beruflich verbessern wollten? Auch Beleidigungen mußten sich politisch Anderdenkende gefallen lassen. Solche Leute spielen sich heute als kapitalistische Wirtschaftsmanager auf!

Nein danke - mit uns nicht!

Wir wollen und müssen diese Leute auf Schritt und Tritt bei allen betrieblichen Entscheidungen kontrollieren. Keine weitere Vergewaltigung des Mißspracherrechtes eines jeden Kollegen!

Dieser Betrieb gehört uns - dem Volk!

Ich rufe hiermit zur Bildung eines Betriebsrates auf! Dieser sollte folgende Funktionen und Aufgaben übernehmen:

- Er ist berechtigt bei allen Betriebsleitungsmaßnahmen mit einem oder mehreren Vertretern präsent zu sein.
- Der Betriebsrat hat die Pflicht bei besonders wichtigen Entscheidungen der Betriebsleitung, nach Absprache mit der Belegschaft, die Mehrheitsmeinung gegenüber der Betriebsleitung durchzusetzen. Über die Mittel zur Durchsetzung sollte noch nachgedacht werden.
- Die abteilungsinternen Diskussionen über die Qualität eines Leiters gehören auf den Tisch des Betriebsrates. Kritiken und Mehrheitsmeinungen werden in Betriebsleitungsitzungen eingebracht.
- Der Betriebsrat ist ein gewähltes Kontrollorgan der Belegschaft. Vertreter dessen haben das Recht von jedem Abteilungsleiter Rechenschaft über bestimmte Entscheidungen zu verlangen. Jeder Kollege kann sich mit Problemen vertrauensvoll an den Betriebsrat wenden.
- Weitere Vorschläge zum Arbeitsumfang Betriebsrat können gern eingebracht werden.

Wer kommt in den Betriebsrat? Mitglieder sollten Kollegen werden, die nicht auf den Mund gefallen sind, ehrlich und von den Kollegen auch geachtet werden. Sie sollten aus jedem bzw. in jedem Kollektiv gewählt werden. Aus diesem Personenkreis bildet sich der Vorstand.

Kollegen wacht auf!

Wer für die Bildung eines Betriebsrates ist, sollte die Zustimmung auf der Unterschriftenliste (am Brett Kaverne) bekunden. Bei mehrheitlicher Zustimmung für meinen Aufruf, erkläre ich mich bereit, den Aufbau dieser Organisation zu übernehmen.

Markersbach, den 26.1.1990

Hochachtungsvoll
Wolfram Arlt

Wolfram Arlt ruft im Pumpspeicherwerk Markersbach, Sachsen, zur Bildung eines Betriebsrates auf (Flugblatt vom Januar 1990)

nungs-, Presse- und Reisefreiheit) gestellt, aber auch die Schaffung effizienter Betriebsstrukturen durch die Ausschaltung der SED aus den Unternehmen sowie eine Reform und Demokratisierung der Gewerkschaftsarbeit gefordert. Forderungen nach einer autonomen betrieblichen Interessenvertretung, der Mitbestimmungsrechte zustehen sollten, blieben zunächst die Ausnahme. Das lag auch daran, dass die durch die soziale Betreuung in Jahrzehnten gewachsene Bindungswirkung des FDGB in den Betrieben trotz der zunehmenden Kritik am bürokratischen Apparat und am Amtsmissbrauch, an persönlicher Bereicherung und an den Privilegien führender Funktionäre noch sehr hoch war. Selbst viele derjenigen, die für grundlegende Reformen eintraten, glaubten noch an die Reformfähigkeit des FDGB.

Meinungen Gedanken Antwortung zur

Betriebsratbildung

Auf Grund des Aufrufs vom 26.1.1990 und der damit entfachten Diskussion, sind von den Kollektiven verschiedene Standpunkte bezogen worden. Diese wurden durch Aussprachen in den Kollektiven von mir ergründet und sollen hiermit ausgewertet und veröffentlicht werden.

In der Unterschriftenliste haben 95 Kollegen sich für die Bildung eines Betriebsrates ausgesprochen, wobei über den Zeitpunkt und die Art und Weise der Bildung unterschiedliche Meinungen bestehen. Sieben Kollektive sind für die sofortige Bildung eines Betriebsrates neben der Gewerkschaft, da unter der Voraussetzung der Vereinigung mit der BRD eine gleiche Organisationsform Belegschaftsvertretung bei uns installiert werden sollte. Drei Kollektive vertreten die Meinung, daß bei der Wahl der jetzigen BGL der Wahlmodus zum Betriebsrat sofort mit berücksichtigt werden sollte. Es könnte dann, wenn die Aufgaben der Gewerkschaft und dem Betriebsrat neu nach dem Gewerkschafts- und Betriebsverfassungsgesetz der BRD geregelt werden, die BGL sich sofort zum Betriebsrat umbenennen. Weitere drei Kollektive können zum jetzigen Zeitpunkt sich nicht festlegen und nehmen eine abwartende Haltung ein. Die Haupteinwände gegen die sofortige Bildung eines Betriebsrates sind:

- Es gibt noch keine gesetzliche Grundlage in der DDR, die die Aufgaben und Rechte des Betriebsrates festschreibt.
- Auf Grund der hohen Mitgliederzahl in der Gewerkschaft, die in der Vergangenheit begründet ist, sollte vorerst die Gewerkschaft gestärkt werden.
- Viele Gewerkschaftsmitglieder sind auch der Meinung, daß die neu gewählte BGL personell qualitativ besser besetzt sein wird und gegenüber der Vergangenheit auch besser ihre Aufgaben erfüllen wird.

Ich möchte hier aber nochmals hervorheben, daß es das Gebot der Stunde ist vorausschauende Entscheidungen herbeizuführen, dabei auch Gesetzmäßigkeiten der BRD mit zu beachten, die sich schon 40 Jahre im Klassenkampf bewährt haben. Wenn wir ehrlich sind, müssen wir uns eingestehen, daß unter unserer Belegschaft es keine im neuen Sinne ausgebildete Gewerkschaftler und viel weniger noch Betriebsratsprecher gibt. Meine Frage stellt sich in den Raum: "Wie Kollegen wollt Ihr in der Zukunft unter kapitalistischen Bedingungen eure Forderungen durchsetzen? Durch Uneinigkeit und unprogressive Einstellung kann man keinen Erfolg erreichen. Mein Appell an die BGL ist:

- Sofortige Entsendung von ausgewählten Kollegen in die BRD auf Gewerkschaftsschulen.
- Sofortige Berücksichtigung (so weit möglich) des Gewerkschafts- und Betriebsverfassungsgesetzes der BRD bei der organisatorischen Arbeit.

Es muß das Fahrrad nicht zweimal erfunden werden!

Wolfram Arlt

Diskussion im Pumpspeicherwerk Markersbach über die Errichtung eines Betriebsrates (Flugblatt von Wolfram Arlt, Februar 1990)

Mit der Erosion der Herrschaft des Staates und der SED, die sich im November 1989 dramatisch verstärkte, brach das gesamte Institutionensystem der DDR zusammen, da der zentrale stabilisierende Pfeiler wegfiel. Die Betriebsparteiorganisation der SED verschwand aus den Betrieben. Seit Dezember 1989 entstanden in Abgrenzung zu den bestehenden BGL die ersten eigenständigen Interessenvertretungen. Initiatoren waren Mitarbeiter, die schon vorher mit ihren Reformforderungen in der Belegschaft hervorgetreten waren, sowie FDGB-Gewerkschafter der »zweiten Reihe«, die sich in den zurückliegenden Jahren in den Augen der Belegschaft nicht diskreditiert hatten. Obwohl diese Initiatoren nur kleine Gruppen Aktiver darstellten, eroberten sie schon bald die Meinungshoheit in den Betrieben und erreichten die Wahl von neuen Belegschaftsvertretungen, die von den Werksleitungen rasch



Belegschaftskundgebung im Kraftwerk Jämschwalde, 6.3.1990

Peter Witte fordert eine grundsätzliche Reform der Gewerkschaftsarbeit aus den Betrieben heraus; dieses Flugblatt findet in den Energiebetrieben der DDR Mitte Januar 1990 weite Verbreitung

Gewerkschaft **ENERGIE**

Vertrauen neu gewinnen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wir wenden uns an Euch, die Ihr in den Betriebsteilen und Bereichen, im Kombinat und auf der Straße aktiv für die Erneuerung der DDR eintrittet. Wir wissen uns mit Euch einig in dem gemeinsamen Ziel, das Leben in unserem Land wieder lohnenswert zu machen.

Das wollen wir in breitem, schöpferischem, demokratischem Wirken gemeinsam erstraten und erarbeiten. Es geht nicht um Zugehörigkeit zu Parteien, Organisationen, Religionen. Es geht um unseren Betrieb und unser Land.

Gewerkschaftsarbeit als Interessenvertretung aller erfordert eine Neuprofilierung von der Basis aus. Mit der **GEWERKSCHAFT ENERGIE** beginnen wir diese Erneuerung.

Was will die Gewerkschaft ENERGIE?

- Mitbestimmung und wirksame Gewerkschaftsdemokratie**
 - Mitbestimmung, Unabhängigkeit und eigene Finanzgewalt für die Interessenvertretung unserer Mitglieder.
 - Gleichberechtigte Mitwirkung und Vertretung in einem neu aufzubauendem Gewerkschaftsdachverband.
 - Eine eigene Satzung für den Schutz und die Durchsetzung der Mitglieder- und Gewerkschaftsvertreterinteressen.
 - Eine eigene demokratische Wahlordnung.
 - Ein Gewerkschaftsgesetz, welches Rechte und Pflichten der Gewerkschaften in den Betrieben eindeutig regelt und sichert.
 - Ein verbessertes Arbeitsgesetzbuch für alle Werktätigen ein-

schließlich gesetzlicher Regelungen für ein Streikrecht.

- Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Arbeitsumgebung**
 - Eigenständige gewerkschaftliche Jugendclubs- und Lehrlingsvertretung.
 - Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen.
 - Gewerkschaftliches Mitspracherecht und Zustimmung in allen Personalfragen.

- Arbeitszeit, Urlaub und Freizeit**
 - Verringerungen der Wochenarbeitszeit.
 - Einführung der gleitenden Arbeitszeit.
 - Neuordnung des gewerkschaftlichen Feriendienstes und des betrieblichen Erholungswesens.
 - Wiedereinführung des Treuerurlaubs.
 - Gestaffelte Schulerienzeiten für bessere Familienerholung.
 - Sicherung einer erlebnisreichen Feriengestaltung für unsere Kinder durch den Betrieb.

schließlich gesetzlicher Regelungen für ein Streikrecht.

- Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Arbeitsumgebung**
 - Keine Erschwernisse an neuen Arbeitsplätzen.
 - Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung nur mit gewerkschaftlicher Zustimmung.
 - Keine Abstriche an geplanten und bilanzierten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.
 - Keine gewerkschaftliche Zustimmung zu Ausnahmegennehmungen für Arbeitsbedingungen.
 - Materiel und finanziell gesicherte Sofortmaßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz entsprechend den Arbeitsplatzanalysen.
 - Konsequente Beseitigung von Umweltbelastungen.
 - Rechtsverbindliche Sozialprojekte als Bestandteil der betrieblichen Entwicklungskonzeptionen unter gewerkschaftlicher Mitbestimmung.
 - Ein wirksames betriebliches Gesundheitswesen.

- Leistungsgerechte Entlohnung und Tarifautonomie**
 - Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.
 - Rechtsverbindliche Sicherung in Rahmenkollektivverträgen, Tarifverträgen, Übereinstimmungen usw.
 - Leistungsgerechte Entlohnung.
 - Lohnfondsansatz in betrieblicher Verantwortung. Festlegung dazu im BKV.

Arbeitsgruppe Gewerkschaft im VEB Energiekombinat Berlin
Stammbetrieb Littenstraße 109, Berlin Telefon 21 44 240 / 241

- Verantwortungsgerechte Entlohnung für Meister, ihnen gleichgestellte Kollektivleiter, Lehrmeister.
- Besondere Stimulierung der Schichtarbeit.
- Wirksame, leistungsfördernde Entlohnung für wissenschaftlich-technische und technisch-ökonomische Fachkräfte.
- Gleiche Besteuerung aller Beschäftigten und überschaubare Lohn- und Gehaltsabrechnung.
- Neuregelung der Bildung und Verwendung des Prämienfonds.
- Einheitliche und überschaubare Grundsätze zur Zahlung der Jahresprämie schon für 1989.
- Soziale Sicherheit bei technologischer Veränderung des Arbeitsplatzes und altersbedingten oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit.
- Einführung eines sozialen Ausgleichsfonds.
- Soziale Sicherheit und Rentenausgleichsanteile bei Subvention- und Preisveränderungen.
- Einheitliches Rentenrecht für alle.

- Arbeitszeit, Urlaub und Freizeit**
 - Verringerungen der Wochenarbeitszeit.
 - Einführung der gleitenden Arbeitszeit.
 - Neuordnung des gewerkschaftlichen Feriendienstes und des betrieblichen Erholungswesens.
 - Wiedereinführung des Treuerurlaubs.
 - Gestaffelte Schulerienzeiten für bessere Familienerholung.
 - Sicherung einer erlebnisreichen Feriengestaltung für unsere Kinder durch den Betrieb.

- Vielfältige, interessante Kultur- und Freizeitangebote durch den Betrieb.

- Bildung und Weiterbildung**
 - Berufliche Bildung und Weiterbildung als gesichertes gleiches Recht für alle.
 - Berufsausbildung, die stärker solide handwerkliche Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickelt und die Beherrschung der modernen Technik sichert.
 - Gewerkschaftliche Mitbestimmung bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung.
 - Bezahlte Freistellung für betriebliche Bildungsmaßnahmen.

- Wirtschafts- und Strukturreform**
 - Recht auf Arbeit für alle - Vollbeschäftigung
 - Öffentliche Diskussion und gewerkschaftliche Mitsprache bei volkswirtschaftlichen und betrieblichen Struktur- und Eigentumsveränderungen.
 - Mehr marktorientierte betriebliche Entscheidungsfreiheit.
 - Betriebsvereinbarungen, die mit steigendem Gewinn steigende Sozialleistungen sichern.
 - Durchsetzung von industriezweigspezifischen Leistungen für Mitarbeiter der Energiewirtschaft.
 - Besonderer Kündigungsschutz nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Um das durchzusetzen, ist eine starke, finanzkräftige und nur den Interessen ihrer Mitglieder verpflichteten Gewerkschaft Energie notwendig. Jeder Beschäftigte in der Energiewirtschaft braucht eine solche Gewerkschaft für die Sicherung, den Schutz und die Vertretung seiner Interessen.

Die Gewerkschaft **ENERGIE braucht Jeden!**

Arbeitsgruppe Gewerkschaft im VEB Energiekombinat Berlin
Stammbetrieb Littenstraße 109, Berlin Telefon 21 44 240 / 241

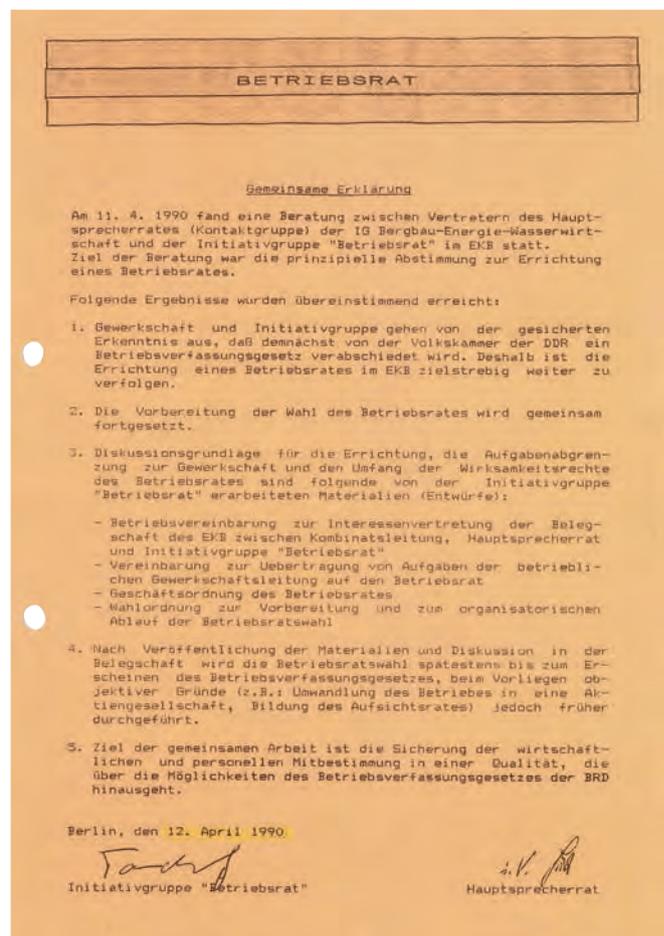
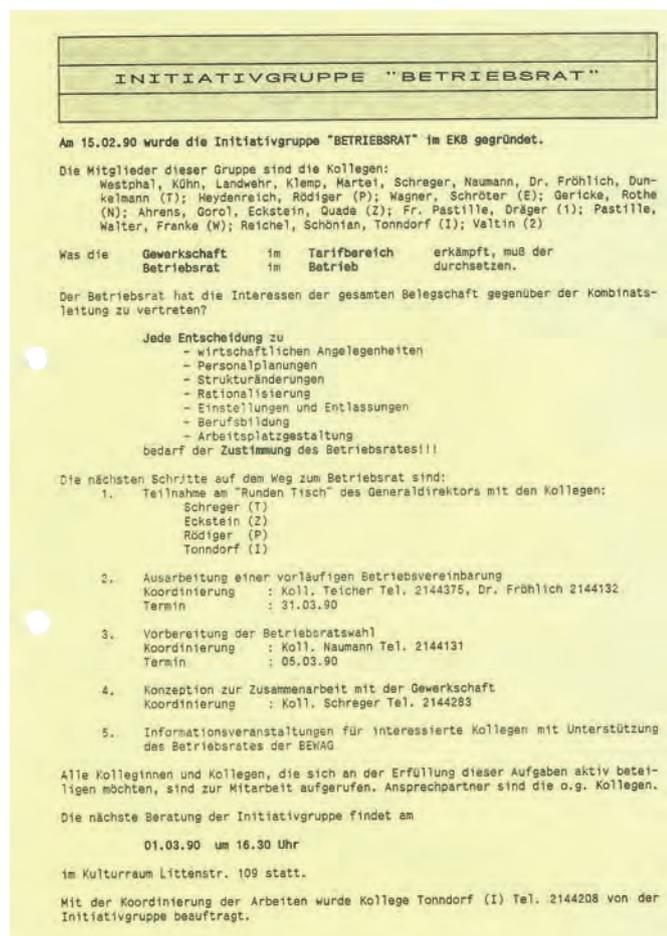
akzeptiert wurden. Sie existierten z. T. parallel zu den BGL, z. T. verdrängten sie die bisherigen Interessenvertretungen. Ihr Handeln entbehrte noch der rechtlichen Grundlagen, da das Arbeitsgesetzbuch der DDR eine Interessenvertretung außer der BGL nicht vorsah. So entwickelte sich auf der Unternehmensebene eine Interessenvertretung ohne normative Basis. Das Beispiel des ersten in der DDR gegründeten Betriebsrates im VEB Schwertransport Leipzig zeigt jedoch, dass die Betriebsparteien – wie in der Nachkriegszeit – schnell einen Weg fanden, in Betriebsvereinbarungen die Rechte der Interessenvertretungen gemeinsam festzulegen. Ein solches harmonisches Verhältnis zwischen Belegschaften und Betriebsleitung existierte aber nicht in allen Betrieben. Vielfach mussten sich die Unternehmensleitungen Vertrauensabstimmungen der Belegschaften stellen.

Spätestens nachdem die bundesdeutschen Gewerkschaften seit Februar 1990 Informationsbüros in der DDR eröffnet hatten, setzte sich das Modell des Betriebsrates nach und nach

durch. Sein Siegeszug vollendete sich, als die reformierten DDR-Gewerkschaften im Frühjahr auf Anraten der westdeutschen Gewerkschaften dazu übergingen, betriebliche Tarifverträge abzuschließen, die die Errichtung von Betriebsräten in Anlehnung an das deutsche Betriebsverfassungsgesetz regelten. Allein im Organisationsbereich der Chemiegewerkschaft wählte die Hälfte aller ostdeutschen Belegschaften zwischen März und Juni 1990 Betriebsräte; spätestens jetzt verschwanden die BGL, die ihre Funktionen verloren hatten. Damit war die Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten auf der Ebene der betrieblichen Interessenvertretungen schon vor der wirtschaftlichen und politischen Einigung vollzogen. Der Staatsvertrag über die Bildung der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion, das erste Vertragswerk des deutschen Einigungsprozesses, übertrug schließlich die Grundsätze der bundesdeutschen Sozialrechtsordnung – damit auch das Betriebsverfassungsgesetz, das Personalvertretungsgesetz sowie die Mitbestimmungsgesetze von 1951 und 1976 – am 1. Juli 1990 auf die DDR.

Gründung der Initiativgruppe »Betriebsrat« im Energiekombinat Berlin (EKB), Mitte Februar 1990

Reformgewerkschaft IG BEW und Initiativgruppe »Betriebsrat« bereiten im EKB gemeinsam die Betriebsratswahl vor



16.5.1990

FDGB

Nein!

Wir sind nicht
auf der Erde,
um ein Museum
zu hüten,

Öffentlich, tolerant, verantwortungs-



sondern um
einen Garten zu pflegen,
der von blühendem Leben
strotzt und für eine
schönere Zukunft
bestimmt ist.

wortungs-
bewußt!

Für Mitbestimmung am
Arbeitsplatz

Gewerkschaftliche und

gesetzliche Interessenvertretung.

Wählt die Kolleginnen und Kollegen Eures

Vertrauens in den Betriebsrat.

Bis zum Abschluß der Wahlen steht Euch die
Gewerkschaftsleitung als legitime Interessenvertretung
zur Verfügung.



Johannes Hoefl



DDR-Finanzminister Walter Romberg (l.) und Bundesfinanzminister Theo Waigel setzen ihre Unterschrift unter den Staatsvertrag über die Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion. Damit werden zum 1.7.1990 auch die bundesdeutschen Mitbestimmungsgesetze auf die DDR übertragen. (Foto vom 18.5.1990)

Der Betriebsrat der Energieversorgung Berlin (ehemals EKB) beschließt die Absetzung von Leitenden Angestellten

Energieversorgung Berlin AG
- Betriebsrat -

Berlin, den 11.12.1990
pö-mü

Protokoll Nr. 22/90
der Betriebsratssitzung vom 27.11.1990

Teilnehmer: siehe Anwesenheitsliste
Ort: Littenstr. 109, Raum 127
Zeit: 07.30 Uhr - 15.15 Uhr

Tagesordnung:

- Bericht über die IPAA-Schulungstage in Dortmund am 26. - 27.11.90
- Information über Gespräche mit dem Vorstand, Aussprache über Personalfragen (Ziel: Gerüchten entgegnet, Wiederherstellung einer normalen Arbeitsatmosphäre)
- Vorlagen und Berichte aus den Ausschüssen
- Sonstiges
- Neue Termine

Zu TOP 1.:

IPAA-Institut für Personalführung, Arbeitsrecht und Arbeitswirtschaft

Zu den Schulungstagen wurden 6 Kollegen delegiert. (2 Kollegen, Dieter Regel und Hilmar Schwart, konnten durch den Eisenbahnerstreik ihre Delegierung nicht wahrnehmen.)

Der Bericht des Koll. Hanf wurde durch die weiteren Teilnehmer Koll. Zink, Koll. GoBe, Koll. Albrecht ergänzt. Die künftige Teilnahme an Schulungen und Beratungen der IPAA wurde empfohlen.

Das aus Dortmund mitgebrachte Informationsmaterial wird in einer Umlaufmappe allen BR-Mitgliedern zugänglich gemacht.

2

Zu TOP 2.:

In sachlicher und verantwortungsbewusster Weise erarbeitete der Betriebsrat zu 31 Kollegen, die in leitenden Funktionen tätig sind, Stellungnahmen und Empfehlungen über ihren zukünftigen Einsatz.

Diese Diskussion, die über die Rechte, die das Betr.VG dem BR zugesteht, hinausgeht, wurde erforderlich, weil der BR in der augenblicklichen Situation vom Vorstand ein Beratungsrecht bei der endgültigen Besetzung leitender Positionen forderte.

Dieser Forderung wurde stattgegeben.

Die Aussprache wurde auch mit dem Ziel geführt, Unruhe, die durch vorgehende Entlassungen ausgelöst wurde, abzubauen, d.h. im Interesse der Produktionskontinuität und des Arbeitsfriedens wirksam zu werden. (Die Namensliste wird in einem Zusatzprotokoll festgehalten.)

Vor Beginn der Aussprache wurde im BR eine heftige, kontroverse Debatte über generelle Verfahrensweisen bei der Besetzung leitender Positionen geführt.

Der Betriebsrat beschloß mit

13	ja	-	Stimmen	gegen
8	nein	-	Stimmen	bei
3			Enthaltungen	

folgende Empfehlung an den Vorstand:

Ab Hauptabteilungsleiter aufwärts werden sämtliche Mitarbeiter sofort entlassen. Sie können zeitgleich als amtierende Leiter eingesetzt werden. Es erfolgen Ausschreibungen für die vakant gewordenen Stellen.

Eine Wiederbewerbung ist möglich. Dabei sollten die personellen Einzelempfehlungen des BR berücksichtigt werden.

Zu TOP 3.:

- Die Vorlage des Sozialausschusses für eine "Geschäftsordnung für die Sozialkommission" (paritätische Besetzung) wurde vom BR einstimmig angenommen.
- Die Vorlage des Datenschutzausschusses: "Berufung des Herrn Hanf zum Datenschutzbeauftragten der E8AG" wurde vom BR einstimmig akzeptiert.

KOMMUNALE DASEINS- VORSORGE IN BOCHUM

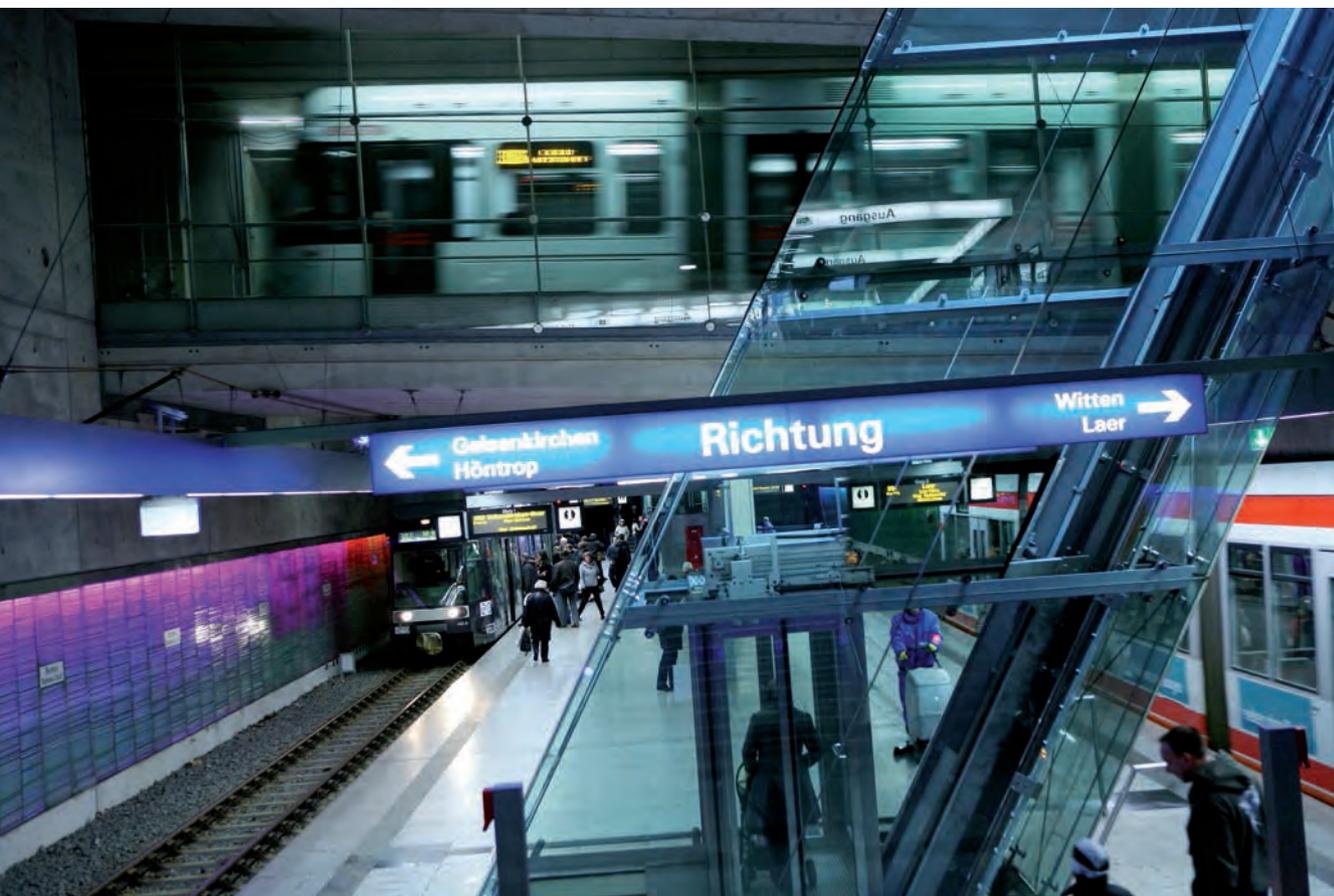
Betriebsrat entwickelt den BOGESTRA-Weg

Im Jahr 1996 dehnte das Grünbuch »Das Bürger-
netz« der EG-Kommission die wettbewerbsorien-
tierte, eine »marktgerechte« Liberalisierung
anstrebende Gesamtpolitik auf den Verkehrs-
sektor aus, der bislang, neben den Bereichen
Wasser, Strom und Entsorgung, als Daseinsvor-
sorge der öffentlichen Wirtschaft angehörte.
Während bei der Verkehrsgesellschaft Frankfurt
am Main (VGF) durch Alleingänge der Hessischen
Landesregierung und die Haltung des Magistrats
vorausgehend mit einer Ausschreibung die priva-
tisierte Abspaltung zweier großer Buslinien ein-
geleitet wurde, blieben andere Verkehrsunter-
nehmen beim System der Direktvergabe, wie

etwa die Stuttgarter Straßenbahnen AG (SSB)
und die Bochum-Gelsenkirchener Straßenbah-
nen AG (BOGESTRA). Erst im Oktober 2007 sollte
sich endgültig zeigen, dass tatsächlich beide
Modelle mit EU-Recht vereinbar sind.

Das »Linienbündel A« der VGF zeigt, in welche
prekäre Position die Mitarbeiter durch die Teil-
privatisierung gerieten. Das Tarifniveau sank,
der Arbeitsdruck verstärkte sich, die Schicht-
zeiten verlängerten sich und die Fahrer-Fluktu-
ation stieg enorm an. Von einer »Stammeleg-
schaft« konnte kaum noch gesprochen werden.
Der gewerkschaftliche Organisationsgrad sank

U-Bahn-Knotenpunkt der BOGESTRA Rathaus Bochum, seit 2006



[...]

Wettbewerb ist für die Beschäftigten der BOGESTRA kein Reizwort, solange er unter gleichen Bedingungen stattfindet. Private Omnibusunternehmer, die derzeit überwiegend als Auftragsunternehmer tätig sind, haben aufgrund vieler Aufgaben, die die ÖPNV-Unternehmen wahrnehmen, erhebliche Kostenvorteile, Verwaltungsaufwand und damit Kosten für Planungs- und Genehmigungsverfahren für die Verkehrsaufsicht, die Fahrausweisprüfung sowie für die Fahr- und Dienstplangestaltung fallen nicht an. Ebensowenig Kosten für die Unterhaltung, Reinigung und Instandsetzung von Einrichtungen am Fahrweg (Haltestellen, Ampelschaltungen etc.). Darüber hinaus liegt das Ausfallrisiko in aller Regel nicht beim privaten Unternehmen, sondern beim ÖPNV-Unternehmen. Ferner wird durch das private Omnibusgewerbe oft ein niedrigeres Niveau an Technik- und Sicherheitsstandards geboten. Schlechtere soziale Bedingungen und Verstöße gegen Lenk- und Ruhezeitvorschriften schaffen zusätzliche Kostenvorteile.

Aufgrund der Struktur des privaten Omnibusgewerbes konnten dort bisher nur Tarifverträge abgeschlossen werden, die zum Teil bis zu etwa 30 Prozent unter dem der öffentlichen Nahverkehrsunternehmen lagen. Eine schleichende Privatisierung hat durch die Erhöhung der Anmietquote in den vergangenen Jahren stattgefunden. Die reicht einigen ÖPNV-Unternehmen nicht aus. Dazwischen Politik ist es nun, die Voraussetzungen für eine Tarifflicht zu schaffen. Aus- oder Neugründungen von Verkehrsunternehmen in unterschiedlichen Varianten, z. B. Tochtergesellschaft mit und ohne private Beteiligung, haben sich bisher gezeigt. Angestrebt wird jeweils die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband des privaten Omnibusgewerbes oder Haustarifverträge. Letztlich versuchen die Unternehmen damit, die Flächentarifverträge im Bereich Nahverkehr auszuhöheln und damit auch die Kampf- und Durchsetzungskraft der Gewerkschaft zu schwächen. Die Beschäftigten in den Nahverkehrsunternehmen und besonders bei der BOGESTRA gehen davon aus, daß der Druck auf das bestehende Personal noch zunehmen wird. Erste Anzeichen sprechen dafür. Denn in unserem Umfeld – also im VRR – haben schon einige Verkehrsbetriebe einen Unternehmensvertrag mit Einführung der zweiten Tarifebene und veränderter Anlage 1 abgeschlossen. Das bringt für sie schon im Vorfeld Wettbewerbsvorteile.

Bericht des Betriebsrats der BOGESTRA für das IV. Quartal 1995

1.4 Einschätzung aus der Arbeitsgruppe

Die zahlreichen Möglichkeiten zur effektiven Kommunikation werden nur in geringem Maße eingesetzt. So werden beispielsweise viele Besprechungen durchgeführt, die unterschiedlichen Gesprächsformen, die sich nach Anlaß und Zielsetzung richten, aber kaum genutzt. Deswegen kommt es oft zu Monologen der Vorgesetzten und selten zu einem echten Dialog und Informationsaustausch. Die MitarbeiterInnen sind dann enttäuscht und auch die Vorgesetzten sind unzufrieden, weil sie wenig Resonanz finden. Mitarbeiterbesprechungen fallen dann bisweilen ganz aus oder werden auf die Arbeitsverteilung reduziert. Diese Reaktion entsteht möglicherweise aus Hilflosigkeit, denn eigentlich wollen wohl auch die Vorgesetzten eine Verbesserung der internen Kommunikation, einige wissen aber nicht, wie sie dazu beitragen können.

Die MitarbeiterInnen – besonders im Fahrdienst – werden kaum persönlich angesprochen. Sie entnehmen ihre Dienststellung dem Aushang im Betriebshof, erhalten ihre Verfügungen und Befehle am schwarzen Brett und Nachrichten des Betriebschefs bzw. des Dienstplanbearbeiters durch ein Formular oder über den Lautsprecher. Persönliche Gespräche werden vor allem dann geführt, wenn ein negativer Vorfall dies erfordert. Dann muß sich die/der MitarbeiterIn rechtfertigen und verteidigen und hat oft den Eindruck, daß ihr/Ihm weniger geglaubt wird, als einem Beschwerdeführer.

[...]

2.4 Interne Kommunikation und das Auftreten des Unternehmens nach außen

Die MitarbeiterInnen übertragen den intern vertrauten Umgangs- und Kommunikationsstil nach außen und wenden ihn auch bei den Kunden an. Wenn sie über betriebliche Änderungen in der Fachsprache der Betriebsleute informiert werden, dann geben sie – schon um keinen Fehler zu machen – diese Informationen in gleicher Form an die Kunden weiter.

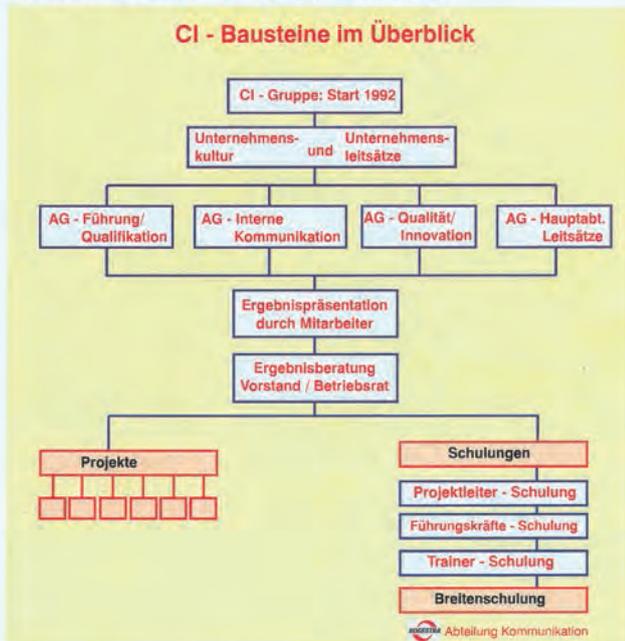
[...]

Wenn die interne Sprache von den Kategorien der Über- und Unterordnung geprägt ist, dann sprechen die MitarbeiterInnen auch nach außen so, und der Fahrgast bekommt den Eindruck, daß er sich unterordnen muß.

[...]

Einschätzung einer vom Betriebsrat veranlassten Arbeitsgruppe zur autoritären Kommunikation (1994)

CI-Programm und BOGESTRA-Konzept: „Mit weichen Methoden auf harten Wettbewerb vorbereiten“



Das Geschäftsjahr 1994 hat gezeigt, daß es möglich ist, mit finanziellen Vorgaben, die ja nichts anderes als

Einschränkungen bedeuten, zu arbeiten, ohne daß für den Kunden damit Leistungseinbußen verbunden sein



Belegschaftsversammlung der BOGESTRA im November 1996

Betriebsversammlung

1. Quartal 1998

Bericht des Betriebsrates über die Amtszeit 1994 – 1998

Manchmal ist es schwer, die Bürde, die auf dem Betriebsrat lastet, allgemeinverständlich für die Kolleginnen und Kollegen zu bewältigen. Sicherlich konnten wir nicht alle Kolleginnen und Kollegen zufriedenzustellen, aber trotzdem haben wir in unserer täglichen Arbeit eine Menge erreicht, aber auch erhalten können. Wir werden versuchen, in dem heutigen Geschäftsbericht einen kurzen Querschnitt unserer Arbeit der zurückliegenden Wahlperiode darzustellen und natürlich auch einmal den sozialen Status der bei der BOGESTRA beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beleuchten.

Bericht des Betriebsrats Rainer Wiegers über die Amtszeit 1994 – 1998

Neben den allgemeinen Aufgaben aus der betrieblichen Mitbestimmung und dem sozialen Bereich, sahen wir uns in den letzten Jahren mit einem zügig voranschreitenden Wandel und einer daraus notwendig gewordenen Umstrukturierung konfrontiert. So etwas verläuft selten reibungslos. Wir meinen damit die Erneuerung von innen durch neue Verfahren und Techniken. Die BOGESTRA geht im Innenverhältnis ihren eigenen Weg. Sie setzt auf den Pakt für Arbeit und nicht wie andere Verkehrsbetriebe, wo Personal und Löhne reduziert, Unternehmensteile abgestoßen oder ausgegründet werden. Gemeint sind die Maßnahmen aus dem CI-Prozeß, aber besonders die zustande gekommene Anwendungsvereinbarung zwischen BOGESTRA, KAV und ÖTV und dem Betriebsrat. Ziel dieser Vereinbarung ist es, Arbeitsplätze und die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens zu sichern, insbesondere durch die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Dritten. Dabei wird auf die Einführung der sog. zweiten Tarifebene bis Ende 1999 verzichtet. Betriebsbedingte Kündigungen können für die Laufzeit der Anwendungsvereinbarung nicht ausgesprochen werden, d. h. unter Einbeziehen der Nachwirkung bis zum Jahre 2005. Dieses ist im VRR einmalig und konnte auch nur durch einen starken und im Innenverhältnis unzerstrittenen Betriebsrat erreicht werden.

Zur weiteren Unterstützung der täglichen Arbeit sind aus dem CI-Prozeß entstanden: Breitenschulungen, Mitarbeitergesprächen, ein sinnvolles Bewertungssystem für Verbesserungsmaßnahmen und Weiterbildungsmaßnahmen. Dazu kommt die Neuorganisation des Unternehmens mit der Einführung von Teamstrukturen in allen Bereichen. Geprägt wird diese Neuorganisation durch Abbau von Hierarchieebenen und dadurch höherer Mitarbeiterverantwortung, Trennung von strategischen und operativen Aufgaben sowie durch das Arbeiten mit Zielvereinbarungen. Der starke Einsatz des Betriebsrates, aber auch der meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt, daß wir alle den eingeschlagenen Weg akzeptieren und mittragen, weil wir darin die Sicherung der Zukunft unseres Unternehmens und unserer Arbeitsplätze sehen. Die BOGESTRA ist diesen bis dahin einmaligen Weg gegangen, weil sie sicher ist, daß nur motivierte und engagierte Mitarbeiter der Garant für ein Bestehen dieses Unternehmens sind.

Betriebsratsvereinbarung vom 1.1.2009

Betriebsvereinbarung

über
die sozialverträgliche Gestaltung
von Struktur- und Organisationsänderungen
bei der BOGESTRA

geschlossen:

§ 1 Präambel

„Wir sind die kompetenten Systemdienstleister für den öffentlichen Nahverkehr im östlichen Ruhrgebiet und werden gemeinsam mit den KOR-Partnern unseren Marktanteil sichern und ausbauen“, so lautet das Unternehmensziel der BOGESTRA. Auf dieser Basis haben uns unsere Anteilseigner und die mitbedienten Städte mit der Durchführung des Nahverkehrs bis zum 31.12.2019 betraut. Dieser Betrauungsakt gilt unter der Voraussetzung, dass wir die mit den Kommunen abgestimmten Finanzierungsangebote einhalten.

Eine langfristige Existenzsicherung ist deshalb nur unter verstärkter Beachtung von Wirtschaftlichkeit und konsequenter Ausrichtung auf unsere kundenorientierten Dienstleistungen und Prozesse möglich. Unter diesen Voraussetzungen wollen wir unsere Strukturen und Prozesse kontinuierlich überprüfen und anpassen. Im gleichen Maß ist uns die humane Gestaltung unserer Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen ein hohes Anliegen um langfristig nicht nur die Arbeitsplätze sondern auch die Beschäftigungsfähigkeit unserer MitarbeiterInnen zu sichern.

Dies setzt eine Beteiligung aller sowie eine hohe Flexibilität eines jeden Beschäftigten auf allen Ebenen voraus.

§ 2 Einvernehmlichkeit

(1) Sollten die Tarifvertragsparteien des TV-N NW und die zuständigen betrieblichen Partner bis zum 31.12.2009 keine Einigung bzw. Regelung bezüglich einer weitgehenden Beschäftigungssicherung erzielen können, sichert die BOGESTRA hiermit den Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis zum 31.12.2019 unter der Maßgabe zu, dass die mit den Anteilseignern abgestimmten Finanzierungsangebote eingehalten werden können. Der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen gilt nur für die MitarbeiterInnen, die am 31.12.2009 bei der BOGESTRA unbefristet beschäftigt sind. Auf die hier vereinbarte Beschäftigungssicherung bis zum 31.12.2019 findet § 2 Abs. 3 TV-N NW bzw. § 3 Abs. 3 Anwendungsvereinbarung keine Anwendung.

(2) Vorschläge zur Verbesserung der Prozesse und Strukturen werden in Projekten unter Beteiligung des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung entwickelt.

[...]

§ 3

Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen des Veränderungsprozesses werden wir durch eine zielgerichtete Aus- und Weiterbildung die Beschäftigungsfähigkeit unserer MitarbeiterInnen sichern. Dies wird realisiert durch eine nachhaltige und vorausschauende Personalplanung und daraus abgeleitet durch eine kontinuierliche Personalentwicklungsplanung. Ziel dieser Personalentwicklungsplanung ist es, eine permanente Weiterqualifizierung der MitarbeiterInnen zu forcieren und zu unterstützen, damit diese ihre Fähigkeiten den sich kontinuierlich verändernden Anforderungen anpassen können.

§ 4

Interne Ziele

(1) Ziele, Konzepte und Maßnahmen werden in einem unternehmensinternen Arbeits- und Diskussionsprozess entwickelt und im jeweiligen Stand ausführlich dokumentiert.

(2) Interne Ziele sind

1. Schaffung einer leistungsfähigen Organisationsstruktur für das Unternehmen, die auf Wirtschaftlichkeit ausgerichtet ist.
2. ausgehend von der externen Kundensicht eine Überprüfung und Verbesserung der Arbeitsprozesse in allen Bereichen auf Basis unseres Ganzheitlichen Qualitätsansatzes.
3. Definition von Verantwortlichkeiten und Rollenklarheit.
4. Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungsprozessen.
5. Umsetzung unseres Besteller / Ersteller-Konzeptes.
6. Kommunikation unserer Ziele und Werte durch einen kontinuierlichen Mitarbeiterdialog.
7. Motivationssteigerung durch Stärkung unseres Führungs- und Mitarbeiterverständnisses.

§ 5

Externe Ziele

Als oberstes Ziel wird entsprechend unseres Unternehmenszieles vereinbart, durch die Qualitätsführerschaft als kompetenter Systemdienstleister unseren Anteil am regionalen Verkaufsaufkommen (Modal-Split) zu erhöhen. Hierdurch soll eine Einnahmestigerung erreicht werden, die die Beschäftigung sichert.

[...]

Bochum, 01.01.2009

unter 10 Prozent, während er bei kommunal geführten Verkehrsunternehmen etwa bei 80 Prozent liegt. Die Aufgabe des Ersteller-Unternehmens sollte sich auf reine »Kutscherdienste« beschränken, während die kostspieligen Regieaufgaben, wie etwa Netzplanung, Angebotsplanung, Fahrplanung, Marketing, Fahrgastinformation und Haltestellennetz, bei den Kommunen verbleiben sollten. Es war deutlich, dass der Wettbewerb sich nicht auf der Qualitätsebene, sondern ausschließlich auf der Preisebene abspielen würde.

Anders bei der BOGESTRA: Hier waren 19 Betriebsräte, davon sechs freigestellte, für die etwa konstante Zahl von 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. Eine starke gewerkschaftliche Vertrauensleute-Struktur bildete einen Unterbau. Der Arbeitsdirektor stammte aus der ÖTV. Die BOGESTRA-Betriebsräte hatten sich angesichts der unsicheren EG-Normen sachkundig gemacht. Dem unter dem Zeichen der Globalisierung aufgebauten Privatisierungsdruck begegneten sie mit vielfältigen Organisations- und Restrukturierungsmaßnahmen. In einem »Weißbuch« ermittelten sie zunächst auf Befragungsbasis die Wünsche, Beschwerden und Klagen ihrer Kunden. In Arbeitsgruppen, in die die Gesamtbelegschaft einbezogen war, wurde die betriebsinterne Kommunikation auf den Prüfstand gestellt. Unter der Mitarbeit von Team-Managern einer Beratungsfirma wurde auf zahlreichen Wochenendseminaren ein Corporate Identity-Konzept (CI) entwickelt. Breitenschulungen, Mitarbeiterbesprechungen, Bewertungssysteme für Verbesserungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und die Einführung von Teamstrukturen in allen Bereichen erhöhten die Mitarbeiterverantwortung. Bei »heißen Stühlen« während der Klausurtagungen im Sauerland erfuhr der dreiköpfige Vorstand stets aufs Neue, was der Abbau von Hierarchieebenen bedeutete. Die Erarbeitung von »Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit« und der Abschluss von Zielvereinbarungen erschlossen das innovative Potential betrieblicher Partizipation.

Entwicklung der Zahlen

	1996	2006	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter	2.212	2.202	2.274	2.244	2.247	2.279
davon Azubis	48	80	100	105	99	99
davon Teilzeit	65	210	268	261	199	196
davon Vollzeit-light	0	0	151	153	148	156
Fahrgäste (in Mio)	105,72	139,19	143,38	144,9	144,9	145,4
Abonnenten (in Tsd)		115,21	118,71	115,68	112,16	108,42
Bus-/Zug-km gesamt (in Mio)	24,85	25,53	25,6	25,29	25,1	25,28
Fahrzeugbestand	407	364	390	398	381	381
Kostendeckungsgrad (in %)	59,53	66,54	65,64	65,74	66,9	68,07
Personalaufwand (in Mio €)	89,45	95,03	101,04	101,98	103,95	105,94
Verbundrelevantes Ergebnis (in Mio €)	-66,294	-53,58	-58,32	-58,93	-59,4	-59,49

Quelle: BfMG 2013

BOGESTRA Für Menschen mit Zielen

Die Entwicklung der BOGESTRA 1996 – 2013

Durch diesen mit der Rückendeckung der Belegschaft ausgehandelten »Pakt für Arbeit« wurde die Stellung des Betriebsrats entscheidend gestärkt. Nur so konnten in Betriebsvereinbarungen betriebsbedingte Kündigungen sowie Tarifabsenkungen verhindert werden. Ein Zugeständnis war im Gegenzug der Abbau sozialer Zusatzleistungen. Die Arbeitsverdichtung nahm zu, aber sinnvolle Arbeits- und Pausenpläne waren nun das Resultat von Gruppen-Entscheidungen. Innovationen und Zertifizierungen im Werkstattbereich wurden die Regel, der Verwaltungsbereich hatte sich ebenfalls erheblichen Rationalisierungsmaßnahmen zu stellen. Zudem wurden Privilegien leitender Angestellter beseitigt. Dabei konnten in der Phase des Unternehmensumbaus erhebliche Investitionen in U-Bahnbau, Fahrzeugpark und Betriebshöfe vorgenommen werden. So konnte die aktivgestalterische Mitwirkung des Betriebsrats einen entscheidenden Einfluss auf die Modernität des Unternehmens BOGESTRA nehmen.

NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

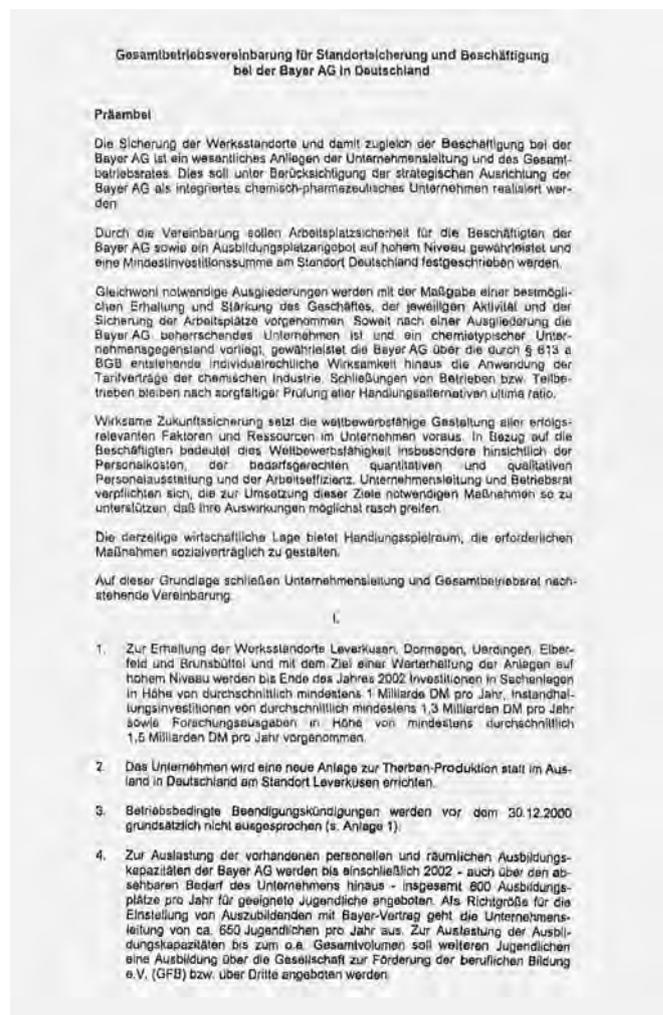
Die kontrollierte Öffnung des Flächentarifvertrages

Je länger die Wirtschaftskrise andauerte und je stärker die Unternehmen im Zuge der Globalisierung unter den Wettbewerbsdruck ausländischer Produktionsbedingungen gerieten, desto stärker wuchs der Druck der Arbeitgeber auf die Belegschaften. Schon bald wurde bei Sanierungsprozessen ein Abbau übertariflicher Zulagen als zumutbarer Arbeitnehmerbetrag eingefordert. Die Einschränkung bisher selbstverständlicher betrieblicher Sozialleistungen sollte die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens verbessern und damit zur Standortsicherung beitragen. Beim Bayer-Konzern kündigte der Vorstand im Rahmen eines Konsolidierungsprogramms 1997 die geltende Betriebsvereinbarung über übertarifliche Zulagen. Nach langen Verhandlungen schlossen Vorstand und Gesamtbetriebsrat (GBR) in Juni 1997 eine Standortvereinbarung, in der die Konzernleitung für die folgenden fünf Jahre 3,8 Mrd. DM Investitionen, die Ausbildung von 800 Jugendlichen jährlich sowie den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen zusagte. Die Betriebsräte mussten aber im Gegenzug eine Reduzierung zahlreicher Zulagen hinnehmen.

Der Abschluss solcher Standortvereinbarungen war kein Einzelfall. Bis kurz nach der Jahrtausendwende hatten schätzungsweise 20 bis 30 Prozent der Unternehmen betriebliche »Bündnisse für Arbeit« abgeschlossen, in denen Betriebsräte materielle Zugeständnisse bei übertariflichen Sozialleistungen gegen Zusagen über das zukünftige Beschäftigungsniveau und die im Betrieb geplanten Investitionen machten. Manchmal führten solche Vereinbarungen auch dazu, dass sogar tarifliche Regelungen unterschritten wurden.

Schon bald drängten Unternehmen – insbesondere aus dem in der Transformationskrise stehenden Ostdeutschland – auf eine generelle Absenkung bei Löhnen und Gehältern. Zum Vorreiter für entsprechende Forderungen wurde der Bundesverband der Deutschen Industrie, der

eine Flexibilisierung der Tarifverträge und schließlich sogar eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes forderte, um den Vorrang eines Tarifvertrages gegenüber einer Betriebsvereinbarung zu beseitigen. Betriebsräte sollten damit das Recht erhalten, durch betriebliche Vereinbarungen tarifvertragliche Regelungen zu unterlaufen. Ein erster Schritt in diese Richtung gelang der ostdeutschen Metallindustrie 1993, als die IG Metall nach einem mehrwöchigen Arbeitskampf der Einführung von Härtekláuseln im Tarifvertrag zustimmen musste. Danach

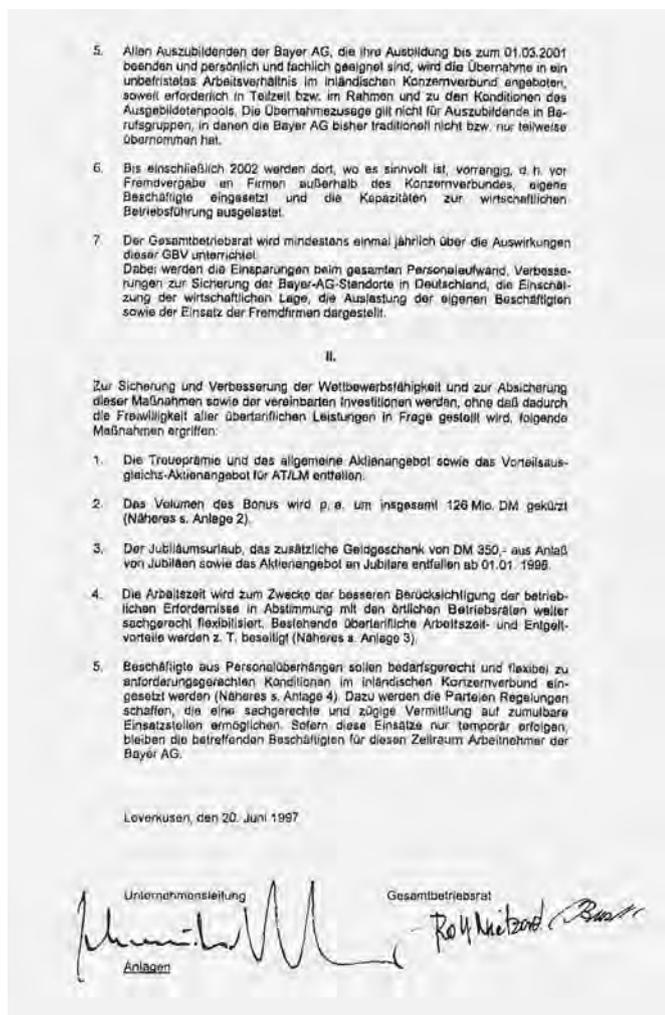


konnten Arbeitgeber oder Betriebsrat bei existenziellen wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens eine Aussetzung der im Tarifvertrag vereinbarten Vergütungsanpassung beantragen. Die Gewerkschaft ging auf diese Regelung ein, um die Flucht von Arbeitgebern aus dem Flächentarifvertrag zu verhindern. In der Folge breiteten sich Härtefall- und Öffnungsklauseln in anderen Branchen und zudem in Westdeutschland aus.

Mittlerweile ist in vielen Tarifverträgen festgelegt, dass Unternehmensleitung und Betriebsrat bei Nachweis einer wirtschaftlichen Notlage und unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Tarifvertragsparteien übereinkommen können, einzelne Tarifvertragskomponenten außer Kraft zu setzen: So kann die Arbeitszeit verlängert, eine branchenweit beschlossene Tarifierhöhung für das betroffenen Unternehmen ganz oder teilweise ausgesetzt oder die Jahressonderzahlung (»Weihnachtsgeld«) gekürzt oder verschoben werden. Umgesetzt wurden solche Tarifabwei-

chungen zumeist in Verbindung mit Standortvereinbarungen. Im Jahr 2006 nutzten in der Metall- und in der Chemieindustrie mehr als zehn Prozent der tarifgebundenen Unternehmen solche Vereinbarungen auf Betriebsebene. Bisweilen erfolgt in manchen Betrieben nach dem Abschluss eines neuen Tarifvertrages eine »zweite, betriebliche Lohnrunde«.

Dies erinnert formal an die 1950er und 1960er Jahre, jetzt aber waren die Rollen vertauscht: Nicht mehr die Unternehmensleitungen standen unter dem Druck der Betriebsräte, die die Vollbeschäftigung zu Gunsten der Belegschaften ausnutzen wollten, sondern die Betriebsräte standen angesichts der beschäftigungspolitischen Zwangslage nun unter dem Druck der Arbeitgeber. Die Konsequenz dieser neuen machtpolitischen Konstellation ist, dass sich seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre eine negative Lohndrift aufgetan hat – die Effektivlöhne sanken unter das Niveau, das eigentlich durch die Tarifverträge garantiert war.



Rolf Nietzard, 1993 – 1998 Betriebsratsvorsitzender der Bayer AG, Werk Leverkusen

Eine der ersten Standortvereinbarungen wird bei der Bayer AG Leverkusen im Juni 1997 abgeschlossen.

Tarifixikon

 A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z
 sonstige

Pforzheim Vereinbarung

Mit dem Tarifergebnis, das am 12. Februar 2004 in Pforzheim für die Metall- und Elektroindustrie erzielt wurde, entstand die "Vereinbarung zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit". Wer von "Pforzheim" spricht, redet über diesen Tarifvertrag. Heute ist diese Vereinbarung Teil des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau (TV BeSch).

Danach können die Tarifparteien nach gemeinsamer Prüfung mit Betriebsräten und Geschäftsleitungen für einzelne Betriebe ergänzende tarifliche Regelungen vereinbaren. Oder beschließen, dass Betriebe befristet von tariflichen Mindeststandards abweichen können. Zum Beispiel: Ansprüche der Beschäftigten entfallen, Sonderzahlungen kürzen, aber auch die Arbeitszeit senken oder erhöhen - mit oder ohne Lohnund Gehaltsausgleich.

Solche ergänzenden oder abweichenden Regelungen soll es jedoch nur geben, wenn dadurch Arbeitsplätze gesichert oder neue geschaffen werden. Vorher sollten alle Möglichkeiten, die der Tarifvertrag dazu bietet, ausgeschöpft worden sein. Der Flächentarifvertrag bleibt der Standard, die Abweichung die Ausnahme.

Vereinbarungen können nur die Tarifpartner abschließen. Tarifvertragspartei ist die IG Metall-Bezirksleitung. Sie kann die zuständige Verwaltungsstelle mit den Verhandlungen beauftragen. Die IG Metall-Mitglieder im Betrieb sollen (schon im Vorfeld) beteiligt werden.

Die Tarifparteien sind nicht verpflichtet, auf Antrag einer bestimmten Regelung zuzustimmen. Es besteht auch kein Einigungszwang. Sinn solcher Vereinbarungen ist es auch nicht, bestehende tarifwidrige betriebliche Regelungen nachträglich zu legitimieren.

Die IG Metall hat für Verhandlungen über Abweichungen klare Prinzipien formuliert:

- Der Arbeitgeber soll nachweisen, dass die Abweichung notwendig ist. Es reicht nicht, wenn er bloß behauptet, Beschäftigung sichern zu wollen.
- Die Beschäftigungsziele müssen verbindlich vereinbart und es sollen schlüssige Innovations- und Investitionskonzepte vorgelegt werden. Die Wettbewerbssituation, Innovation und Investitionen rechtfertigen für sich genommen noch keine Abweichung vom Flächentarifvertrag. Jeder Einzelfall muss geprüft werden.
- Der abweichende Vertrag muss eindeutig definierte Gegenleistungen enthalten, die die Beschäftigten einklagen können. Dabei geht es um verbindliche Standortgarantien oder Investitionszusagen.
- Voraussetzung für Abweichungen ist, dass die Arbeitnehmervertreter umfassende Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens erhalten.
- Bei der Beurteilung müssen die Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigten in der Branche und der Region berücksichtigt werden, um keine Spirale nach unten in Gang zu setzen.

Dr. Otmar Zwiebelhofer (Südwestmetall) und Jörg Hofmann (Vorstandsmitglied IG Metall) beim Treffen in Pforzheim, 12.2.2004



Ein Mitarbeiter der Bayer AG steuert im Leverkusener Werk eine Mehrzweckanlage zur Herstellung von Pharmawirkstoffen, 3.3.2004





Leitstand des Warmbandwerkes von ArcelorMittal, Bremen, 2014

Veränderte Tariflandschaft

Drei Viertel aller tarifgebundenen Betriebe nutzen tarifliche Differenzierungs- und Öffnungsklauseln



Verbetrieblichung aus Sicht der BR

stärkt Arbeitgeberposition	81 %
führt zu unterschiedlichen Arbeitsbedingungen	75 %
Wirkungsvoller Einfluss des BR kaum möglich	53 %
stärkt BR-Gestaltungsmöglichkeiten	49 %
Bessere Berücksichtigung betrieblicher Gegebenheiten	48 %
überfordert BR	48 %

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2005

Hans Böckler
Stiftung

Dr. Reinhard Bispinck

WSI

WIRTSCHAFTS- UND FINANZKRISE VON 2008/2009

Beschäftigungssicherung in den Betrieben

Seit der Jahrtausendwende strahlte der Globalisierungsdruck verstärkt auf die deutsche Wirtschaft aus. Obwohl das Bundesverfassungsgericht 1979 die Arbeitgeberklage gegen das Mitbestimmungsgesetz von 1976 abgewiesen hatte, stellten sowohl Vertreter aus der CDU/CSU-Bundestagsfraktion als auch aus den Arbeitgeber- und Industrieverbänden die deutsche Mitbestimmungskultur grundsätzlich in Frage. Es ging letztlich um zwei Fragen. Erstens: Ist das deutsche Mitbestimmungsrecht im Betrieb und auf Unternehmensebene ein Hemmnis dabei, die schwächelnde deutsche Wirtschaft wieder in Fahrt zu bringen? Zweitens: Führt das deutsche Modell der Mitbestimmung das internationale Investivkapital dazu, die deutsche Wirtschaft zu meiden? Im Rückblick erscheinen die Jahre von 2003 bis 2010 beinahe wie ein nationales sozioökonomisches Experiment, das schlüssige Antworten auf solche Fragen bereithält.

Im Juni 2003 legte die CDU/CSU-Bundestagsfraktion einen »Gesetzesentwurf zur Modernisierung des Mitbestimmungsrechtes« vor, dessen Realisierung die Balance von Tarifautonomie und Mitbestimmung in Deutschland dramatisch beschädigt hätte. Danach hätten Tarifstandards im Betrieb »abgewählt« werden können. Im Oktober 2004 forderte der Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) Michael Rogowski in einem Interview, die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten ganz abzuschaffen: »Partizipation ist gut, aber Mitbestimmung im Aufsichtsrat war ein Irrtum der Geschichte.« Für ausländische Unternehmer sei es »völlig unvorstellbar, dass Gewerkschaftsvertreter über die Unternehmensentwicklung mitentscheiden.« Der »Bericht der Kommission Mitbestimmung« von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und BDI vom November 2004 sprach etwas verhaltener von einem Konzept »für eine erneuerte und moderne Mitbestimmung«. Es waren die positiven Erfahrungen

in den Unternehmen selbst, die die Arbeitgeber schließlich auf Distanz zu den Vorstößen von BDA/BDI und CDU/CSU gehen ließen.

Wenig später, auf dem Höhepunkt der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/2009, kam es zu einem Praxistest der Mitbestimmung. Trotz des tiefsten Wirtschaftseinbruchs seit dem Zweiten Weltkrieg blieb in der Bundesrepublik ein nennenswerter Anstieg der Arbeitslosigkeit aus. Ein »deutsches Beschäftigungswunder« wurde konstatiert und eine »Renaissance sozialpartnerschaftlicher Formen der Krisenbewältigung« (Thomas Haipeter) beobachtet.

Wie war es zu erklären, dass gerade die deutsche Volkswirtschaft, nach der Jahrtausendwende eher als »kränkelnd« apostrophiert, im Vergleich mit ähnlichen Volkswirtschaften geradezu glänzend durch die Krise kam? Die betrieblichen



"Ein Irrtum der Geschichte"

Im Interview mit dem *stern* fordert BDI-Präsident Michael Rogowski die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Aufsichtsräten abzuschaffen. Stattdessen solle sie "europatauglich" gemacht werden.

Herr Rogowski, Deutschland stöhnt unter dem Reformstreit, jetzt wollen die Wirtschaftsverbände auch noch die Mitbestimmung zur Diskussion stellen. Warum?

Weil wir dem Thema nicht mehr ausweichen können. Das fängt mit simplen Dingen an: Paritätisch besetzte Aufsichtsräte mit bis zu 20 Mitgliedern sind nach meinen Erfahrungen ziemlich ineffektiv. Dass Gewerkschafter dort auf reservierten Plätzen sitzen, verstehe ich überhaupt nicht. Für Ausländer ist völlig unvorstellbar, dass Gewerkschaftsvertreter über die Unternehmensentwicklung mitentscheiden.

Der von der Kapitaleseite gestellte Aufsichtsratsvorsitzende hat doch bei Stimmgleichheit den Stichtentscheid.

In der Praxis kann und mag der Vorsitzende dieses Instrument nur im Ausnahmefall benutzen. Wer sich verständigen muss, will nicht ständig im Streit leben.

Die Mitbestimmung gibt es seit 1976. Warum stellen Sie sie jetzt infrage?

Die Reformdebatte wird uns aufgezwungen durch die Globalisierung, die europäische Niederlassungsfreiheit und die Entstehung europäischer Aktien-gesellschaften. Vor drei Jahren gab es über die Europa-AGs eine Einigung in Brüssel. Danach soll das Ausmaß der Mitbestimmung in solchen Unternehmen den Verhandlungen zwischen Kapital und Arbeit überlassen bleiben. Die Auflösung für Deutschland, falls man sich nicht einigt, soll nach dem Willen der Bundesregierung die paritätische Mitbestimmung bleiben.

Was spricht dagegen?

Deutsche Unternehmen werden als Partner un-interessanter. Wenn es bei Fusionen keine Einigung gibt, droht der Zwangsexport der deutschen Mitbestimmung.

Die Gewerkschaften wollen die Mitbestimmung zu einem Exportschlager machen.

Das ist 20 Jahre lang nicht gelungen. Es läuft genau andersherum. Bald kann eine britische Gesellschaft, eine "limited", ihren Sitz nach Deutschland verlegen, ohne dass sie hier der Mitbestimmung unterworfen wird. Das heißt, wir bekommen in Deutschland selbst Wettbewerb zur Mitbestimmung. Auch deutsche Unternehmen könnten in England eine "limited" gründen und sie hierher holen - schon sind sie die Mitbestimmung los. Wir müssen also unser nationales Gesellschaftsrecht anpassen.



Michael Rogowski,
Präsident des BDI

Der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) haben eine Kommission eingesetzt, die eine Reform vorlegen soll. Was sind Ihre Ziele?

Ich kann das noch nicht offenbaren, aber im Kern wollen wir die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in einer reduzierten und international wettbewerbsfähigen Form erhalten.

Was heißt das konkret? Drittelparität statt paritätischer Mitbestimmung?

Das könnte eine geringere Quote als die volle Parität sein.

Drittelparität?

Das wäre für mich eine denkbare Lösung. Aber ich greife der Kommission nicht vor.

Das klingt nach einem faulen Kompromiss zwischen BDI und BDA.

So hätten Sie's gern. Das ist keine Debatte zwischen BDI und BDA. Die Erfahrungen im Unternehmerlager sind so unterschiedlich, dass man ihnen Rechnung tragen muss.

Wollten Sie denn nicht die Mitbestimmung ganz abschaffen?

Ich persönlich bin der Meinung, Partizipation ist gut, aber Mitbestimmung im Aufsichtsrat war ein Irrtum der Geschichte. Wir haben die Mitbestimmung durch den Betriebsrat, weg mit der durch den Aufsichtsrat! Jetzt müssen wir aber nicht alte Schlachten wiederholen, sondern die Mitbestimmung europatauglich machen

Wie sind Ihre Erfahrungen mit der Mitbestimmung beim Maschinenbaukonzern Voith?

Wir kommen damit zurecht. Ich kenne andere Fälle, da werden Entscheidungen eindeutig verzögert.

Was heißt das?

Das heißt Zeitverlust und Kompromiss.

Blockiert wurde noch keine notwendige Entscheidung?

Bei Voith nicht.

Wenn die Entscheidung über Mitbestimmung in die Firmen verlagert wird, holen sich doch Unternehmen, die die Parität kippen wollen, den Streik geradezu ins Haus.

Des Unternehmers Wille ist sein Himmelreich. Wenn die Unternehmer, die bei uns in den Führungsorganen sitzen, sagen, wir wollen das auf betrieblicher Ebene selbst entscheiden, dann müssen sie auch auf betrieblicher Ebene damit fertig werden.

Als es um die Lohnfortzahlung ging, sind die Vorstände reihenweise umgefallen, weil sie sich keine Konflikte ins Haus holen wollten.

Ich hoffe, dass die Gewerkschaften differenziert reagieren und mit sich reden lassen. Sonst gehen Konzerne ins Ausland.

Hans-Ulrich Jörges und Lorenz Wolf-Doettinchem/print



DGB-Vorsitzender Michael Sommer spricht auf der Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung zur Aktion »Pro Mitbestimmung« am 16.11.2004 in Berlin (v. l.: Bundesvorsitzender Bündnis 90/Die Grünen Reinhard Bütikofer, SPD-Bundesvorsitzender Franz Müntefering, Sommer, Vattenfall Europe-Arbeitsdirektor Martin Martiny)

Voraussetzungen waren schon vor Beginn der Krise günstig. Die zuvor abgeschlossenen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung hatten wegen mehrjähriger Laufzeit oftmals fortwirkende Geltungsmacht. Zwar kam es in der Krise zu einem massiven Rückgang des Bruttoinlandsprodukts und einem Einbruch in der Produktivitätsentwicklung in der Wirtschaft. Doch Betriebsvereinbarungen über Kurzarbeit, den Abbau von bezahlten Überstunden und das Leerräumen von Zeitguthaben wie bei Merck und bei Chopard trugen zur Sicherung der Beschäftigung bei. Bei Kurzarbeit vereinbarten die Betriebsräte häufig gleichzeitig Qualifizierungsmaßnahmen. Hierzu waren die Förderungsbedingungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld durch die schwarz-rote Regierungskoalition kurzfristig angepasst worden. Die Qualifizierungen waren bei den Arbeitnehmern nachgefragt, weil Betriebsräte bei steigendem Qualifikationsniveau Höhergruppierungen durchsetzen konnten. Die funktionierende und verlässliche Konfliktpartnerschaft war eine notwendige Voraussetzung für diesen Erfolg der Beschäftigungssicherung. Daher sind in den Großbetrieben des produzierenden Gewerbes Betriebe mit Tarifbindung und Betriebsrat fast ohne Personalreduzierung ausgekommen. Nach Überwindung der Kri-

se konnten die Unternehmen auf ihre Stammbeslegschaften als Kompetenz- und Qualifikationsressource zurückgreifen. Erneute Anwerbungs- und Einarbeitungskosten wurden damit gespart. Der dadurch erleichterte rasche, fast ausschließlich exportgetriebene Aufschwung in der zweiten Jahreshälfte 2009 ermöglichte auch die Rückkehr zu vorherigen Produktionsstandards.

In einem Interview erläuterte Michelin-Chef Jean-Dominique Senard im Oktober 2012 die Stärke der deutschen Mitbestimmung: »Man diskutiert knallhart mit den Arbeitnehmervertretern, aber am Ende einigt man sich, und die Gewerkschaften tragen die Konzernstrategie mit. Daraus ergibt sich eine ungemeine Stärke. Sie als Deutsche sind sich Ihres Glücks vermutlich gar nicht bewusst.«

Zwischen der Firma Merck KGaA, Darmstadt und dem Gesamtbetriebsrat der Merck KGaA wird folgende

Betriebsvereinbarung

zur Einführung von Kurzarbeit abgeschlossen:

Präambel

Die derzeitige Wirtschaftslage hat zu einem erheblichen Rückgang der Nachfrage geführt. Darauf hat das Unternehmen bereits durch den Abschluß entsprechender Vereinbarungen zur Regelung von Betriebsstillständen und Betriebsurlaub an den Standorten Darmstadt und Gernsheim reagiert.

Angesichts der zwischenzeitlich verschärften und voraussichtlich andauernden Krise ist davon auszugehen, daß Kurzarbeit eingeführt werden muß. Für diesen Fall schließen Unternehmen und Gesamtbetriebsrat bereits jetzt die nachfolgende Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit ab. Zielsetzung dieser Vereinbarung ist die Erhaltung der Arbeitsplätze der betroffenen Mitarbeiter.

Das Unternehmen wird grundsätzlich vor Einführung der Kurzarbeit andere Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter prüfen.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im folgenden Mitarbeiter genannt, der Merck KGaA, Standorte Darmstadt und Gernsheim, mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

Von dieser Vereinbarung sind ausgenommen:

- Arbeitnehmer in der Arbeitsphase der Altersteilzeit
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist oder durch Aufhebungsvertrag endet
- Arbeitnehmer während der Zeit des Krankengeldbezuges
- Auszubildende
- Mitarbeiter mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis
- Einzelfälle sind einvernehmlich mit dem örtlichen Betriebsrat zu regeln.

[...]

10. Qualifizierung

Entsprechend den gemeinsamen Empfehlungen der Tarifvertragsparteien zur Qualifizierung während Kurzarbeit sollen Phasen niedrigeren Arbeitsanfalls für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden. Dementsprechend besteht bei einem betrieblich vereinbarten Qualifizierungsprogramm auch eine Teilnahmepflicht der angesprochenen Mitarbeiter.

Soweit unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, besteht eine Teilnahmeverpflichtung. Die genauen Einzelheiten der Qualifizierungsmaßnahmen werden mit der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt.

[...]

12. Schlußbestimmungen

Diese Vereinbarung gilt bis längstens 31. Dezember 2010. Sie kann mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.

Sollte eine Bestimmung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die übrigen Bestimmungen nicht. Die Betriebspartner verpflichten sich, eine unwirksame oder undurchführbare Bestimmung durch eine wirksame oder durchführbare Bestimmung zu ersetzen, die dem Ziel und Zweck entspricht.

Darmstadt, den 09. April 2009

Merck KGaA

ppa.


Dr. Herberg

ppa.


Dipper

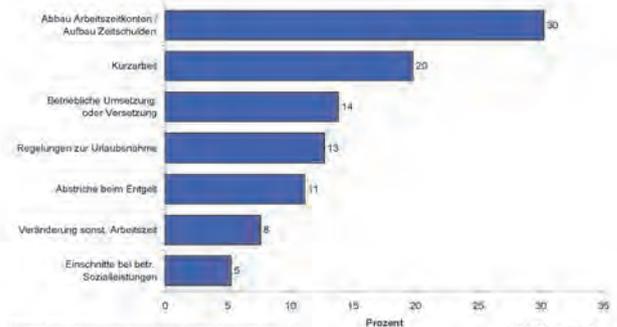
Gesamtbetriebsrat


Kaufmann

Auszug aus der Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit und Qualifizierung bei der Firma Merck in Darmstadt vom 9.4.2009

Michelin-Chef Jean-Dominique Senard über den Wert der deutschen Mitbestimmung

Schaubild 2
Umgesetzte Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung
(Anteil an allen Betrieben, Mehrfachnennungen)



Quelle: WSI Betriebsarbeitsbefragung 2009: Beschäftigungssicherung

WSI Hans-Böckler-Stiftung

Arbeitslosenquote in Deutschland dank Kurzarbeit stabil

BIP und Arbeitslosenquote seit Beginn der Krise im Dritten Quartal 2008, in Prozent



Obwohl die Krise die deutsche Wirtschaft härter trifft als viele Nachbarländer, gingen hier deutlich weniger Arbeitsplätze verloren. Während das Bruttoinlandsprodukt um fast sechs Prozent einbrach, stieg die Arbeitslosenquote mit 0,5 Prozent deutlich geringer an als im EU-Durchschnitt (2,4 Prozent). Ein Grund dafür ist die Kurzarbeit.

Quelle: Eurostat

© dtski 12 | 2009

Deutschland kommt besser durch die Wirtschafts- und Finanzkrise als andere europäische Länder



Jean-Dominique Senard in seinem Büro: „Es geht darum, den Geist der Gründer wachzuhalten.“

FORS THERRY DECORATION

Jean-Dominique Senard, Michelin-Chef in der SZ 6.10.2012

Über Vorteile der deutschen Wirtschaft:

»Und natürlich darf man die Mitbestimmung nicht vergessen.«

SZ: Das galt immer als negativ für den Standort.

S.: »Man diskutiert knallhart mit den Arbeitnehmervertretern, aber am Ende einigt man sich, und die Gewerkschaften tragen die Konzernstrategie mit. Daraus ergibt sich eine ungemeine Stärke. Sie als Deutsche sind sich ihres Glücks vermutlich gar nicht bewusst.«

MITBESTIMMUNG IN EUROPA

Europäischer Betriebsrat und Unternehmensmitbestimmung bei der Allianz SE

Schon in den 1960er Jahren war der Bundesvorstand des DGB intensiv mit der Frage befasst, wie die deutsche Mitbestimmung in ein europäisches Gesellschaftsrecht einzubinden sei. Das Ausgreifen deutscher Unternehmen auf die internationalen Märkte brachte Jahre später die Chance mit sich, auch in den auf EU-Ebene agierenden Konzernen ein Mitbestimmungsrecht zu verankern. Die EU-Kommission verfolgte ab Ende 1989 einen völlig neuen Ansatz: Basis für eine Interessenvertretung in europaweit tätigen transnationalen Konzernen sollte nicht etwa eine einheitliche gesetzliche Regelung für alle Länder Europas sein, sondern eine grenzüberschreitend wirksame Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervertretern und zentraler Leitung der betreffenden Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen.

So kam es seit 1996 zur Einrichtung Europäischer Betriebsräte (EBR). Am Beispiel der Verhandlungen, die im Juni 1997 zur Bildung eines Europäischen Betriebsrats der Allianz/Allianz Europe Committee (AEC) führten, lassen sich Einfluss und Vereinheitlichungstendenzen der unterschiedlichen Mitbestimmungskulturen der Entsender-Länder aufzeigen. Vom Gesetz her hatte der AEC keine Mitbestimmungsrechte, sondern lediglich Informations- und Anhörungsrechte. Gleichwohl erhofften sich die Arbeitnehmervertreter langfristig Einfluss auf Entscheidungsprozesse im Konzern. Von einem gemeinsamen Auftreten erwartete man auf längere Sicht überdies, »zum Entstehen einer internationalen europäischen Gewerkschaftsbewegung beizutragen.« Wie problematisch ein solcher Prozess werden würde, ergab sich schon aus der Tatsache, dass es in einigen Entsender-Ländern keine Arbeitnehmervertretungen gab.

Auf dem Weg vom AEC zum Betriebsrat der Allianz SE (Societas Europaea) zehn Jahre später erwiesen sich deutsche Besonderheiten als strukturbestimmend. Im September 2005 kün-

digte die Allianz AG an, künftig als Europäische Aktiengesellschaft zu firmieren. Die Verschmelzung mit dem italienischen Versicherungskonzern RAS hatte diesen Schritt erfordert. Man entschied sich, ein zweistufiges System der Unternehmensverfassung beizubehalten und am Prinzip der paritätischen Mitbestimmung nichts zu ändern. Allerdings sollte der Aufsichtsrat von 20 auf 12 Sitze verkleinert werden.

Da von den 178.000 Arbeitnehmern der Allianz-Gruppe 127.000 in der EU beschäftigt waren, musste das gesetzliche »Verfahren über die Arbeitnehmerbeteiligung« durchgeführt werden. Im März 2006 nahm das »Besondere Verhandlungsgremium« mit der Unternehmensleitung Verhandlungen über die Mitbestimmung auf. Es zeigte sich, dass die nicht-deutschen Vertreter, auch im Sinne einer deutschen Mitbestimmungsregelung, äußerst konstruktiv mitarbeiteten. Von den schließlich sechs Mandaten der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat wurden vier von Deutschen besetzt, darunter ein externer Vertreter von Verdi, je einer von einem Franzosen und einem Briten. Alle Arbeitnehmervertreter gehörten der gleichen internationalen Gewerkschaftsorganisation an. Der Unternehmensseite gelang es nicht, einen Vertreter der leitenden Angestellten (wie im deutschen Mitbestimmungsrecht vorgeschrieben) im Aufsichtsrat zu etablieren.

Geoff Hayward, der erste britische Gewerkschafter im Aufsichtsrat eines in der Bundesrepublik sitzenden Unternehmens, schätzte den Zuegang an Einflussmöglichkeiten sehr hoch ein. Auch die Vertreter anderer Länder erlebten die neue Unternehmensverfassung als Horizonterweiterung. Rolf Zimmermann, eines der deutschen Aufsichtsratsmitglieder, lobte das Bekenntnis des Konzerns zum »sozialen Dialog«, sah gleichwohl kritisch die Einbußen gegenüber dem deutschen Mitbestimmungsrecht. Die europaweit gültigen Vereinbarungen zwischen Betriebsrat



AEC-Geschäftsführung mit der Spanierin Nuria Jubany und dem Deutschen Rolf Zimmermann, 1997



Protestveranstaltung in Köln gegen die Schließung der Regionalverwaltung der Allianz 2006: Die Betriebsratsvorsitzende Gabriele Burkhardt-Berg bei einer Straßenaktion

und Allianz-Vorstand über »arbeitsbedingten Stress« und über »Lernen und Qualifizieren« (Life-Long-Learning) aber sind wesentliche Erfolge der Mitbestimmung.

Erschüttert wurde die Zuversicht der Allianz-Betriebsräte zunächst durch die beinahe zeitgleich mit der SE-Gründung 2006 beabsichtigte Schließung der Regionalverwaltung Köln des Konzerns, die den Verlust des Arbeitsplatzes für tausende langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bedeutet hätte. Erst ein wochenlanger Arbeitskampf zwang die Konzernspitze um Michael Diekmann in die Knie, denn die sozialen Auseinandersetzungen schaden der Reputation des Unternehmens in der öffentlichen Wahrnehmung erheblich. Die Konzernspitze rückte daher von ihrer Konfliktstrategie ab.

Vereinbarung über die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung von Allianz-Arbeitnehmern¹⁾ (Allianz Europe-Committee)

1. Präambel

Der Stand der Entwicklung der Allianz in den europäischen Ländern und die damit verbundene Nutzung und Ausschöpfung der internationalen Märkte bringt differenzierte Anforderungen an Qualität, Preis und Service in bisher nicht gewohnter Weise mit sich. Hierfür sowie für die sich daraus ableitenden ständigen Veränderungsprozesse bedarf es eines beiderseitigen Verständnisses zwischen der Allianz und ihren Arbeitnehmern. Dies soll durch Unterrichtung und Anhörung einer länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung, dem Allianz Europa-Committee (AEC), gefördert werden. Allianz und AEC führen den Dialog auf der Grundlage gegenseitigen Vertrauens. Gesetzliche oder sonstige Unterrichts- und Anhörungsrechte auf nationaler Ebene werden hierdurch nicht berührt.

Der AEC ist eine Vertretung der Arbeitnehmer des Konzerns aus den EU- und EWR-Ländern sowie weiterer europäischer Länder. Es besteht Einigkeit, daß neben dem AEC kein weiteres europäisches Arbeitnehmer-Gremium gebildet wird, das Anspruch auf einen länderübergreifenden Dialog mit der Allianz AG Holding oder deren im Sinne des Aktienrechts abhängige Unternehmensgruppen/Unternehmen (nachstehend: "Allianz-Unternehmen") erhebt.

Zugleich soll durch diese Form der institutionalisierten Zusammenarbeit die Eigenständigkeit der Unternehmensführung in den einzelnen Allianz-Unternehmen nicht beeinträchtigt werden. Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertretungen soll sich grundsätzlich in den einzelnen Unternehmen nach den für die jeweilige Arbeitnehmervertretung gültigen Landes-Bestimmungen vollziehen und durch eine konzernweite Institutionalisierung nicht ersetzt werden (Subsidiaritätsprinzip).

2. Zusammensetzung und Mitgliedschaft

Im AEC werden die Allianz-Arbeitnehmer jedes in den Geltungsbereich fallenden Landes, in dem mindestens 100 Allianz-Arbeitnehmer beschäftigt sind, durch einen Arbeitnehmer vertreten, der in dem Land, das er vertritt, bei einem Allianz-Unternehmen beschäftigt ist ("Ländervertreter"). Der Ländervertreter vertritt die Interessen aller in seinem Land beschäftigten Allianz-Arbeitnehmer.

[...]

Vereinbarung über den europäischen Betriebsrat/Allianz Europe Committee bei der Allianz AG vom 24.7.1996

EBR/AEC-Vorsitzender Rolf Zimmermann über die Verhandlungen zur Bildung eines Betriebsrats der Allianz SE (Europäische Aktiengesellschaft) am 20.9.2006

Interview mit Rolf Zimmermann, EBR-Vorsitzender bei der Allianz

Die offizielle Bezeichnung des EBR lautet: Allianz Europe Committee

Frage: Wie sind die Verhandlungen zum SE-Betriebsrat gelaufen?

Zimmermann: Das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) war heterogen zusammengesetzt mit Vertretern aus allen Ländern, in denen die Allianz aktiv ist. Viele Mitglieder des BVG hatten kaum oder keine Erfahrungen. Trotzdem, das Klima war ausgesprochen konstruktiv.

Frage: Und die Zusammenarbeit mit dem Management?

Zimmermann: Die war lange Zeit kompliziert – ich hatte sogar Zweifel, ob die Verhandlungen nicht verlängert werden müßten. Am Ende konnte keiner so richtig zustimmen, jede Seite hatte Punkte, die nicht so recht paßten. Andererseits war das Ergebnis zu gut, um abzulehnen. Der Kompromiß tut beiden Seiten weh, aber ist immer noch besser als eine Auffanglösung nach den Bestimmungen der EU-Richtlinie.

Frage: Welche Punkte waren denn besonders umstritten?

Zimmermann: Der 12er Aufsichtsrat war von Beginn an Allianz-Politik. Daher konnten die italienischen Niederlassungen keinen Vertreter wählen, obwohl sie zu den Gründungsmitgliedern der SE gehören. Ein weiterer Punkt war die Schaffung einer internen Schlichtungsstelle, da konnten wir keine vernünftige Lösung finden. Aber das Management weiß, daß wir im Streitfall nicht den Rechtsweg über das Münchner Arbeitsgericht scheuen werden.

Frage: Welche Erfolge konnten Sie verbuchen?

Zimmermann: Eine Art Tabubruch. Wir haben als SE-Betriebsrat ein Initiativrecht, um mit dem Management Leitlinien zu definieren: bei Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, bei Aus- und Weiterbildung und bei Chancengleichheit. Das sind zwar keine Kernbereiche, aber aus Sicht der Arbeitnehmer dennoch wichtig. Nach harten und zähen Verhandlungen bekennt sich das Management der Allianz auch zum Sozialen Dialog mit dem Ziel, die Beschäftigten am ökonomischen Erfolg zu beteiligen, den sie erwirtschaften.

Frage: Werden in diesen Bereichen die nächsten länderübergreifenden Vereinbarungen zu erwarten sein?

Zimmermann: Wir haben dazu schon mit UNI Europe und Europäischen Betriebsräten aus anderen Sektoren (z. B. Ford) gesprochen, um eventuell eine eigene Strategie zu entwickeln. Ende Januar 2007 ist die konstituierende Sitzung des SE-Betriebsrates geplant, dort werden die nächsten Aufgaben nach Prioritäten geordnet. Zum Beispiel das Prinzip »Lifelong Learning«. Schon der EBR kümmerte sich um Weiterbildung zum permanenten strukturellen Wandel und natürlich zur Arbeitsplatzsicherheit usw. Das wird ländertypisch beantwortet und die Einzelheiten muß dann der Sozialdialog bringen.

Frage: Haben Sie auch Evaluierungen eingeplant?

Zimmermann: Der Sozialdialog ist auf Kontinuität angelegt, deshalb wird man sich von Zeit zu Zeit zusammensetzen und schauen, was steht im Vertrag und wo sind wir. Manchmal hat der Betriebsrat ja die Rolle, dem Management zu sagen, daß es etwas falsch macht. Das ist einerseits unangenehm, andererseits bekommt der Vorstand durch uns Betriebsräte auch Informationen, die er sonst nicht bekäme, z. B. wie die Welt aus den Augen eines Mitarbeiters aussieht. Wir sind etwa wie die Institution eines Hofnarren, also die einzigen, die dem Herrscher ungestraft die Meinung sagen dürfen.

Frage: Wie kommunizieren Sie miteinander in einem so internationalen Betriebsrat?

Zimmermann: Wir haben bisher im EBR zehn Sprachen, wollen aber im SE-Betriebsrat Englisch, Französisch, Italienisch und Deutsch als Arbeitssprachen verwenden. Der Arbeitgeber bietet schon seit Jahren die Möglichkeit zu Sprachkursen, die Präferenzen lagen immer bei Deutsch und Englisch.

Frage: Gibt es bei einer solchen Heterogenität nicht auch Spannungen?

Zimmermann: Große Spannungen im »Allianz Europe Committee« gab es immer dann, wenn große Integrationen oder ein Kauf stattfanden,

wie z. B. bei der Übernahme des französischen Versicherungskonzerns AGF mit eigenen EBR und einer anderen Unternehmenskultur. Wir versuchen das mit einer möglichst produktiven Synthese zu lösen, es ist aber ein komplizierter Vorgang.

Frage: Haben die aktuellen Entwicklungen bei Allianz Deutschland einen Schatten geworfen?

Zimmermann: Momentan befinden wir uns im Krieg mit Allianz Deutschland wegen der Neustrukturierung der deutschen Versicherungsgesellschaften. Hier ist es gelungen, innerhalb kürzester Zeit das zarte Pflänzchen Unternehmenskultur, das Zusammengehörigkeitsgefühl im Unternehmen, zu zerstören. Wie paßt dazu der Standardsatz von Herrn Diekmann: »Würden Sie ihrem besten Freund empfehlen, sich bei unserem Unternehmen zu versichern?« Die Mitarbeiter fühlen sich schlecht behandelt, und wenn die alten Hasen gehen, verliert das Unternehmen immaterielle Werte und die Orientierung für die Jungen und damit an Stabilität.

Frage: Was würden Sie anderen EBR-Kollegen mitgeben, die vor einer SE-Betriebsratsgründung stehen?

Zimmermann: Die guten Dinge mit in die Zukunft nehmen und die schlechten korrigieren. Und auf alle Fälle sollte man die rechtliche Grundlage als Chance nutzen, eventuell auch mit Hilfe von Beratern. Schließlich steht das Management in der Zeit der SE-Gründung sehr unter Druck. Diese gestalterische Chance sollte nicht vergeben werden.

Rolf Zimmermann (53) ist Versicherungskaufmann und kam über die Jugendvertretung in den Betriebsrat, dem er seit 1990 als freigestelltes Mitglied angehört. Seit über zehn Jahren ist er auch Mitglied des EBR.

Das Interview führte Kathleen Kollewe am 9. Oktober 2006.



Zusammensetzung des Aufsichtsrates der Allianz SE seit dem 9.5.2012:
Auf der linken Seite die Arbeitnehmervertreter



Allianz SE Vorstandsvorsitzender Oliver Bäte bei einer Sitzung des SE-Betriebsrats mit dessen Vorsitzendem Rolf Zimmermann im Juli 2015

Bei der Allianz SE werden am 5.5.2011 Leitlinien zum »Umgang mit arbeitsbedingtem Stress« vereinbart

Allianz führt europaweit Leitlinien ein

Als eines der ersten Finanzdienstleistungsunternehmen verabschiedet die Allianz SE eine solche Vereinbarung auf europäischer Ebene / Vorstand und SE Betriebsrat unterzeichnen gemeinsames Abkommen / Allianz fördert offenen Umgang mit dem Thema

Allianz SE
München, 05.05.2011

Als eines der ersten Finanzdienstleistungsunternehmen hat die Allianz SE europaweit gültige Leitlinien zum Umgang mit arbeitsbedingtem Stress verabschiedet. Ein entsprechendes Abkommen wurde durch Mitglieder des Vorstands der Allianz SE und des SE Betriebsrates unterzeichnet. Die darin enthaltenen Leitlinien gelten für alle Allianz Gesellschaften in den EU-Mitgliedsländern, den Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz. "Die Gesundheit und das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns ein absolut zentrales Anliegen. Denn ohne sie ist ein langfristiger Erfolg unseres Unternehmens nicht denkbar", so Werner Zedelius, Mitglied des Vorstands der Allianz SE und zuständig für Personalthemen. "Deshalb setzen wir uns pro-aktiv mit dem Thema 'arbeitsbedingter Stress' auseinander." Die Anforderungen der Arbeitswelt werden immer größer und vielfältiger: sei es durch internationalen Wettbewerb, durch steigende Ansprüche an Effizienz oder auch Veränderungen der Arbeitsprozesse. Kommen vor allem mehrere dieser Faktoren zusammen, kann es zu Stressbelastungen kommen, die physische, psychische oder soziale Reaktionen hervorrufen können. "Wir sind uns unserer Verantwortung als Arbeitgeber gegenüber unseren Mitarbeitern sehr bewusst", unterstrich Werner Zedelius.



Von links: Jean-Jacques Cotte, Werner Zedelius, Rolf Zimmermann, Geoff Hayward

"Die Allianz verabschiedet damit erstmals eine europaweit gültige Vereinbarung zum Gesundheitsschutz und schärft so ihr soziales europäisches Profil. Das ist ein wichtiger Meilenstein", sagte Rolf Zimmermann, Vorsitzender des SE Betriebsrats. Für die Umsetzung der Vereinbarung ist jeweils die lokale Unternehmensleitung verantwortlich und wird dabei von den Human Resources-Experten unterstützt. Sie entscheiden über die passenden Maßnahmen, die sie ihren Mitarbeitern anbieten wollen – etwa anonyme Telefon-Hotlines, Beratungsstellen, Aufklärungsseminare oder Schulungen. Ein weiteres Element ist die Unterstützung bei der Rehabilitation und Wiedereingliederung. "Bei der Identifikation der erfolgversprechenden Maßnahmen bieten wir ausdrücklich unsere Mithilfe an" bekennt sich Rolf Zimmermann zur gemeinsamen Herausforderung. Neben der Einführung und sukzessiven Umsetzung der Leitlinien sind Risikoanalysen zu möglichen Stressfaktoren am Arbeitsplatz geplant. Mögliche Probleme sollen bereits im Vorfeld aufgedeckt und entsprechend gelöst oder abgebaut werden. "Wir fördern damit eine Unternehmenskultur, die einen offenen Umgang mit diesem Thema erlaubt. Dabei setzen wir auf das Verantwortungsbewusstsein unseres Managements, aber auch unserer Mitarbeiter, entsprechende Angebote anzunehmen und Schwierigkeiten anzusprechen," fasste Werner Zedelius zusammen.

**ÜBER DIE
BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER
IN DER ALLIANZ SE**

[...]

- 5 -

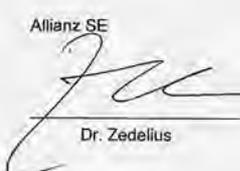
PRÄAMBEL

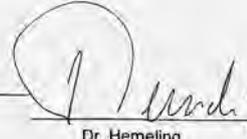
- (A) Die Allianz Aktiengesellschaft hat im Zuge des grenzüberschreitenden Zusammenschlusses mit der Ras Holding S.p.A. als erstes großes börsennotiertes Unternehmen die Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (*Societas Europaea* – SE) angenommen. Dieser Zusammenschluss war für die Allianz Gruppe ein wichtiger Schritt, um ihre führende Rolle als internationaler Finanzdienstleister mit Heimatmarkt Europa zu festigen und auszubauen.
- (B) Die ökonomischen und strategischen Chancen, die sich aus diesem Schritt ergeben, können nur dann vollständig für die Stärkung der Allianz Gruppe genutzt werden, wenn die bestehenden und sich aus der Bildung der Allianz SE ergebenden Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den einzelnen Gruppengesellschaften verantwortlich wahrgenommen werden. Deshalb ist die Entscheidung der Allianz für die Rechtsform der SE auch von der Überzeugung getragen, dass der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens eng mit dem Engagement und der Zufriedenheit ihrer Arbeitnehmer verbunden ist.
- (C) Voraussetzung dafür ist ein intensiver Dialog zwischen dem Management und den Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihren Gewerkschaften. Im Zentrum dieses Dialogs stehen die Beschäftigten in den Unternehmen, denn sie sind es, die den Erfolg und die wirtschaftliche Stärke des Unternehmens nachhaltig herstellen.
- (D) Die Allianz Gruppe hat sich daher dafür entschieden, diesen Dialog zu fördern und zu stärken und dabei eine effiziente Repräsentation aller ihrer Beschäftigten auf der europäischen Ebene sicherzustellen.
- (E) In diesem Sinne begrüßt und anerkennt die Allianz Gruppe die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen in ihren Gruppengesellschaften und deren Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften.
- (F) Gleichzeitig bekennt sich die Allianz Gruppe ausdrücklich zu folgenden Zielen:
 - (1) Die Chancengleichheit auf allen Ebenen der Gesellschaft zu fördern. Unterschiede insbesondere in Herkunft, Geschlecht, Rasse, Alter und persönlichem Erfahrungshintergrund der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zur Weiterentwicklung des Unternehmens dann beitragen,

[...]

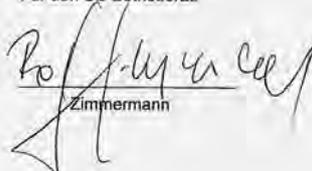
Triest, 3. Juli 2014

Allianz SE


Dr. Zedellius


Dr. Hemeling

Für den SE-Betriebsrat


Zimmermann


Hayward

Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Allianz SE vom 3.7.2014 (»Sozialdialog«)



Sitzung des Allianz SE-Betriebsrats, Juli 2015

LITERATURHINWEISE

- Abelshauer, Werner, Kulturkampf. Der deutsche Weg in die Neue Wirtschaft und die amerikanische Herausforderung, Berlin, 2003
- Drinkuth, Andreas, Eine soziale Elite – die Betriebsräte. 20 Portraits, Marburg 2010
- Fattmann, Rainer, 125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz. Die Geschichte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung, Ludwigsburg 2011
- Girndt, Cornelia, Anwälte – Problemlöser – Modernisierer. Betriebsratsreportagen, Gütersloh 1997
- Haipeter, Thomas, Mitbestimmung bei VW. Neue Chancen für die betriebliche Interessenvertretung? Münster 2000
- Ders., Betriebsräte als neue Tarifakteure. Zum Wandel der Mitbestimmung bei Tarifabweichungen, Berlin 2010
- Hemmer, Hans-Otto / Kurt Thomas Schmitz (Hrsg.), Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute, Köln 1990
- Hindrichs, Wolfgang u. a., Der lange Abschied vom Malocher. Sozialer Umbruch in der Stahlindustrie und die Rolle der Betriebsräte von 1960 bis in die neunziger Jahre, Essen 2000
- Hübner, Peter, Arbeit, Arbeiter und Technik in der DDR 1971 bis 1989. Zwischen Fordismus und digitaler Revolution, Bonn 2014
- Hunn, Karin, »Nächstes Jahr kehren wir zurück ...«. Die Geschichte der türkischen »Gastarbeiter« in der Bundesrepublik, Göttingen 2005
- Im Licht der Zeit. 90 Jahre Betriebsvertretung bei der Bewag, Berlin 1998
- Judith, Rudolf (Hrsg.), 25 Jahre Montanmitbestimmung. Reden und Dokumente, Schriftenreihe der IG Metall Nr. 68, Frankfurt am Main 1976
- Kleßmann, Christoph, Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR. Deutsche Traditionen, sowjetisches Modell, westdeutsches Magnetfeld (1945 bis 1971), Bonn 2007
- Kotthoff, Hermann / Peter Ochs, Mitbestimmung an der Saar. Sozialgeschichte der Mitbestimmung in den Saalhütten und im Saarbergbau, Köln 1988
- Lauschke, Karl, Die Hoesch-Arbeiter und ihr Werk. Sozialgeschichte der Dortmunder Westfalenhütte während der Jahre des Wiederaufbaus 1945 – 1966, Essen 2000
- Ders., Mehr Demokratie in der Wirtschaft. Die Entstehungsgeschichte des Mitbestimmungsgesetzes von 1976, Düsseldorf 2006
- Ders., Die halbe Macht. Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie 1945 bis 1989, Essen 2007
- Lompe, Klaus u. a., Bilanz und Perspektiven der Montanmitbestimmung. Entwicklungen, Erfahrungen, Herausforderungen, Berlin 2003
- Lucy, Herbert, Kämpfen ein Leben lang. Erinnerungen des Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden von Daimler-Benz. Mit einem Vorwort von Helmut Schmidt, München-Zürich 1993
- Milert, Werner / Rudolf Tschirbs, Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008, Essen 2012

Müller-Jentsch, Walther, Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie, Wiesbaden 2008

Niederhoff, Horst-Udo, Betriebsratswahlen. Eine Analyse der Betriebsratswahlen von 1975 bis 2006, Köln 2007

Ranft, Norbert, Vom Subjekt zum Objekt: Montanmitbestimmung, Sozialklima und Strukturwandel im Bergbau seit 1945, Köln 1988

Resch, Hubert, Betriebsräte im Spannungsfeld zwischen Ausschreibung und Direktvergabe im ÖPNV, Düsseldorf 2009

Streeck, Wolfgang/Norbert Kluge (Hg.), Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz, Frankfurt am Main/New York 1999

Süß, Dietmar, Kumpel und Genossen. Arbeiterschaft, Betrieb und Sozialdemokratie in der bayerischen Montanindustrie 1945 bis 1976, München 2003

Tenfelde, Klaus u. a. (Hg.), Stimmt die Chemie? Mitbestimmung und Sozialpolitik in der Geschichte des Bayer-Konzerns, Essen 2007

Thum, Horst, Mitbestimmung in der Montanindustrie. Der Mythos vom Sieg der Gewerkschaften, Stuttgart 1982

Vollmer, Walter, Montanmitbestimmung und Unternehmenskultur während der Bergbaukrise 1958 bis 1968, Essen 2013

Wassermann, Wolfram, Die Betriebsräte. Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt, Münster 2002

ABBILDUNGSNACHWEISE

- S. 9: Maggi-Archiv Singen
- S. 10: Westfälisches Wirtschaftsarchiv (WWA), F 79/1131
- S. 12: Archiv der sozialen Demokratie bei der Friedrich-Ebert-Stiftung (AdsD), 6/FOTB022657
- S. 13: J. H. Darchinger/Friedrich-Ebert-Stiftung
- S. 14: Mercedes-Benz Classic, Archive
- S. 15: Merck Corporate History, J10/642
- S. 16: Mercedes-Benz Classic, Archive
- S. 17 o.: Merck Corporate History, J40/18
- S. 17 u.: Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsarchiv (RWWA), 195-S3-07
- S. 18: Mercedes-Benz Classic, Archive
- S. 19 o.: Archiv für soziale Beziehungen (AfsB), IGBE-Archiv, Nachlass Weeke
- S. 19 u.: Stadt Salzgitter, Fachdienst Kultur, Medienzentrum
- S. 20 u.l.: IGCPK Verwaltungsstelle Leverkusen
- S. 20 u.r.: RWWA, 195-S3-04
- S. 21: AbbVie Deutschland GmbH & Co KG
- S. 22: Bundesarchiv (BArch), PLAK 004-014-008
- S. 23 o.: Historisches Archiv Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin (SDTB), I.2.060. C 5700, Bl. 206 f.
- S. 23 u.: 60 Jahre IG Metall Verwaltungsstelle Bielefeld, Bielefeld 1951, S. 43 f.
- S. 24 l.: BArch, B 149/9825, Bl. 280
- S. 24 r.: Detlev Brunner (Hg.), Der Wandel des FDGB zur kommunistischen Massenorganisation, Essen 1996, S. 206 f.
- S. 25: Eigenerstellung
- S. 26: Protokoll der Gewerkschaftskonferenz der britischen Zone vom 21. bis 23. August 1946 in Bielefeld, Bielefeld o. J. (1946), S. 23 f.
- S. 27 o.: Deutscher Gewerkschaftsbund (Britische Besatzungszone), Das neue Recht im Betriebsräteswesen, S. 25 ff.
- S. 27 u.l.: AdsD, 5/EPAB000005, Bl. 96
- S. 27 u.r.: BArch, B136/719, Bl. 23
- S. 28: AfsB, IGBE-Archiv, W 24, Mapped 2, 19191
- S. 29 o.l.: ullsteinbild 00259492
- S. 29 o.r.: AdsD, 5/HBAH000099
- S. 29 u.l.: AdsD, 6/FOTA047901
- S. 29 u.r.: Hans-Böckler-Stiftung
- S. 30: AdsD, 5/DGDQ000024, Bl. 17 ff.
- S. 31: BArch, B149/9875, Bl. 350
- S. 32 o.: Pressebild-Verlag Schirner/Deutsches Historisches Museum (DHM), Berlin
- S. 32 u.: BArch, B136/720, Bl. 103 f.
- S. 33 o.: AdsD, 6/FOTB 004737
- S. 33 u.l.: DHM, Berlin/I. Desnica
- S. 33 u.r.: WWA, KS Nr. 829, Bd. 2
- S. 34: AdsD, 5/DGAI001750, Bl. 286 f.
- S. 35 o.: AdsD, 5/DGAO_24-3750
- S. 35 u.: AdsD, 5/DGBE000270
- S. 36 o.l.: Bundesgesetzblatt (BGBL.) 1952 I, S. 681 ff.
- S. 36 o.r.: AdsD, 5/DGAO_24-3570
- S. 37 o.l.: Pressebild-Verlag Schirner/DHM, Berlin
- S. 37 o.r.: VER.DI-Archiv
- S. 37 u.: VER.DI-Archiv
- S. 38 und S. 39 u.: Das Grundgesetz der Arbeit. Dokumente der Deutschen Demokratischen Republik Heft 7, o. O. o. J. (Berlin 1950), S. 29 ff.
- S. 39 o.: BArch Bild 183-18239-0022, Fotograf: Krueger
- S. 40: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Bundesbildstelle, B 145 Bild 00203037, Perlia-Archiv
- S. 41 l.: Wolfgang Eckelmann u. a., FDGB intern. Innenansichten einer Massenorganisation der SED, Berlin 1990, S. 162 f.
- S. 41 r.: Gesetzblatt der DDR 1977 I, S. 185
- S. 42 o.: BArch Bild 183-69945-0005, Fotograf: Martin
- S. 42 u.: BArch Bild 183-09497-0003, Fotograf: Witte
- S. 43: SAPMO BArch DY 30JIV 2/2/2200
- S. 44: Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch, div. Ausgaben
- S. 45 o.l.: Jahrbuch der IGCPK 1952, S. 96 f.
- S. 45 o.r.: Mercedes-Benz Classic, Archive 1 V 08 0011

- S. 45 u.: Ruhr Museum 6_3_04,
Fotograf: Klaus Rose
- S. 46 o.: Mercedes-Benz Classic,
Archive 1 P PS 01 051
- S. 46 u.l.: AdsD, 6/PLKA001502
- S. 46 u.r.: AdsD, 5/IGMA160113
- S. 47: Merck Corporate History, J 40/49
- S. 48 u.l.: Maggi-Archiv
- S. 48 u.r.: Maggi-Archiv
- S. 49 o.: Maggi-Archiv
- S. 49 u.: »mit offenen Augen«, H. 3, 1967,
S. 18 (Maggi-Archiv)
- S. 50 o.: Maggi-Archiv
- S. 50 u.: Maggi-Archiv
- S. 51: Maggi-Archiv
- S. 52: nach: Statistik der Kohlenwirtschaft e. V.
- S. 53: Anton Tripp / Fotoarchiv Ruhr Museum
T 3683-16
- S. 54 o.: montan.dok/BBA 024901783005
- S. 54 u.: Anton Tripp / Fotoarchiv Ruhr Museum
T 3002-17
- S. 55 o.: montan.dok/BBA 20/293
- S. 55 u.: montan.dok/BBA 20/293
- S. 56 montan.dok/BBA 20/293
- S. 57 o.: montan.dok/BBA 20/293
- S. 57 u.: AfsB, Foto-Archiv IG BE
- S. 59: Klaus Rose KR-A-56650117-1053
- S. 60 o.l.: Industriegewerkschaft Metall,
Weißbuch zur Unternehmermal,
Frankfurt am Main 1966, S. 67
- S. 60 m.l.: Industriegewerkschaft Chemie-
Papier-Keramik, Geschäftsbericht
1966 – 1968, Hannover 1969, S. 257
- S. 60 o.r.: IG Metall, Weißbuch zur Unternehmermal,
S. 71 f.
- S. 60 u.: Klaus Rose KR-A-196909-15-1023
- S. 61 o.: Eberhard Schmidt, Ordnungsfaktor oder
Gegenmacht, Frankfurt am Main 1971, S. 312 f.
- S. 61 u.: Merck Corporate History, 08776-01
und -02
- S. 62: ADSd; 6/PLKA005455
- S. 63 o.l.: Aktionsprogramm des DGB,
Düsseldorf 1965
- S. 63 o.r.: ulsteinbild00046621
- S. 63 u.: Bundestagsprotokolle, 6. Wahlperiode,
5. Sitzung (28.10.1969), S. 18 ff.
- S. 64 l.: BArch B 145 Bild F-031703-0005,
Fotograf: Lothar Schaack
- S. 64 r.: AdsD, 5/DGAI000408
- S. 65: BGBl. 1972 I, S. 13 ff.
- S. 66: Bayer AG Corporate History & Archives,
0-22784
- S. 67: Hans Matthöfer, Humanisierung der
Arbeit und Produktivität in der Industriege-
sellschaft, Köln – Frankfurt a. M. 1977, S. 72 f.
/J.H.Darchingner/Friedrich-Ebert-Stiftung
- S. 68 o. und u.: Mercedes-Benz Classic, Archive
1 V 23 0414
- S. 69: Mercedes-Benz Classic, Archive
1 P PS 01 065
- S. 70: picture alliance 21523105 Wolfgang Hub
- S. 71 o.: Arbeiten und Lernen 1 (1984), S. 7 f.
- S. 71 u.l.: montan.dok/BBA 157/571
- S. 71 u.r.: Einheit, Jg. 25 (1972), Ausg. 13, S. 8
- S. 72: Einheit, Jg. 25 (1972), Ausg. 13, S. 8
- S. 73 o.: AfsB, Foto-Archiv IG BE
- S. 73 u.: AfsB, IG BE 10774
- S. 74: Gisbert Kley, Montan-Mitbestimmung.
Antworten auf die Forderungen des DGB.
Schriftenreihe des Wirtschaftsrates der
CDH e.V. Nr. 7, Bonn 1968, S. 32
- S. 75 l.o.: Peter Leger (Künstler),
Haus der Geschichte, Bonn
- S. 75 l.u.: ÖTV-Magazin, Nr. 8/1970
- S. 75 r.: AdsD, 5/DGAK000042
- S. 76 r.o.: Klaus Rose KR-A-760101-060
- S. 76 r.u.: AdsD, 5/DGBK000042
- S. 77 o.: AdsD, 6/FOTA062707
- S. 77 u.: Hans-Böckler-Stiftung
- S. 78: Statistisches Bundesamt.
Statistisches Jahrbuch, diverse Ausgaben
- S. 79 o.: Fotoarchiv der IGCPK
- S. 79 u.: AdsD, 5/DGAI003197
- S. 80 o.l.: AdsD, MV002546, Werbeagentur
Zimmermann GmbH
- S. 80 o.r.: Historisches Archiv SDTB,
I.2.060 BR 00020
- S. 80 u.: Klaus Rose KR-A-840528-1005

- S. 81: Metall, Nr. 7 vom 7.4.1989
- S. 82: Karl Lauschke, Die halbe Macht,
Essen 2007, S. 335
- S. 83 o.l.: Rheinhausen muss leben, hrsg. u. a.
vom Betriebsrat, Gelsenkirchen o. J., S. 15
- S. 83 o.r.: Manfred Vollmer
- S. 83 u.: Rheinhausen muss leben, S. 24
- S. 84 o.: Manfred Vollmer
- S. 84 u.: Manfred Vollmer
- S. 85 o.: Manfred Vollmer
- S. 85 m.: Manfred Vollmer
- S. 85 u.: Duisport_Hans Blosssey
- S. 86: BArch Bild 183-1989-1023-022,
Fotograf: Friedrich Gahlbeck
- S. 87 l. und r.: Wolfram Arlt
- S. 88 o.: Archiv Vattenfall Europe
- S. 88 u.l. und r.: Privatarchiv Werner Milert
- S. 89 l. und r.: Bewag-Archiv bei Vattenfall
- S. 90: Bewag-Archiv bei Vattenfall
- S. 91: BArch Bild 183-1990-0521-416,
Fotograf: Thomas Uhlemann
- S. 92: BOGESTRA-Verwaltung
- S. 93 o.l.: Akten des Betriebsrats
- S. 93 o.r.: Akten des Betriebsrats
- S. 93 u.l.: Abteilung Kommunikation BOGESTRA
- S. 93 u.r.: Foto-Archiv BOGESTRA
- S. 94 o.: Akten des Betriebsrats
- S. 94 u.: Intranet BOGESTRA
- S. 96 und S. 97 l.: Betriebsrat Bayer AG,
Leverkusen
- S. 97 r.: Bayer AG Corporate History & Archives,
Bild Nr. 1025078
- S. 98 o.l.: [www.igmetall.de/
view_tarifglossar-pforzheim-vereinbarung-
10870.htm](http://www.igmetall.de/view_tarifglossar-pforzheim-vereinbarung-10870.htm) (31.1.2016)
- S. 98 o.r.: Südwestmetall/Frank Eppler
- S. 98 u.: Picture Alliance/dpa 626233999
- S. 99 o.: ArcelorMittal Bremen,
Fotograf: Pascal Hancz
- S. 99 u.l.: Hans-Böckler-Stiftung,
WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05
- S. 99 u.r.: Hans-Böckler-Stiftung
- S. 100: Metall, Nr. 12/2004
- S. 101 o.: »Stern«, 13.10.2004
- S. 101 u.l.: picture alliance 36984997
Jockel Finck
- S. 102: Foto-Archiv HBS
- S. 103 l.: Betriebsrat Merck, Darmstadt
- S. 103 o.r.: WSI/HBS 2009
- S. 103 m.r.: Eurostat direkt 12/2009
- S. 103 u.r.: Süddeutsche Zeitung, 6.10.2012
- S. 105 o.l.: Allianz Betriebsrat Frankfurt/Main
- S. 105 u.l.: Allianz Betriebsrat Köln
- S. 105 r.: Allianz Betriebsrat Frankfurt/Main
- S. 106: Allianz Betriebsrat Frankfurt/Main
- S. 107 o.l.: [www.allianz.com/en/about_us/
management/supervisory_board/
members.html](http://www.allianz.com/en/about_us/management/supervisory_board/members.html)
- S. 107 o.r.: Allianz Betriebsrat Frankfurt/Main
- S. 107 u.: www.allianz.com/de/presse
- S. 108: Allianz Betriebsrat Frankfurt/Main
- S. 109: Allianz Betriebsrat Frankfurt/Main

Schon im Frühsommer 1945 entstanden in den Ruinen der Wirtschaftsbetriebe und Verwaltungen Gremien demokratischer Mitbestimmung. Frei gewählte Betriebsräte ebneten den Weg für den Wiederaufbau der Demokratie in Deutschland.

Nach ersten gesetzlichen Regelungen noch unter Besatzungsrecht erkämpften die Gewerkschaften in den Gründerjahren der Bundesrepublik die Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieben. Während der Regierungszeit der sozialliberalen Koalition gelang es in den 1970er Jahren, die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte weiter auszubauen. Und in den letzten zehn Jahren wurden zahlreiche Europäische Aktiengesellschaften errichtet, in denen die Grundprinzipien des deutschen Mitbestimmungsmodells verankert sind.

Heute vertreten hunderttausende Betriebs- und Personalräte die Interessen der Beschäftigten. Und die Aufsichtsräte von mehr als 660 Großunternehmen sind paritätisch besetzt. Die hohe Wahlbeteiligung an den alle vier Jahre stattfindenden Betriebsratswahlen, die die Beteiligung an politischen Wahlen weit hinter sich lässt, zeugt von der lebendigen Demokratie in den Betrieben.

Wirtschaftlicher Wandel, Globalisierung und europäische Rechtssetzung fordern die Mitbestimmung heraus, ebenso wie die sich häufenden Fälle, in denen sich Unternehmen der Mitbestimmung entziehen wollen. Und immer wieder werden Betriebsratsgründungen erschwert oder sogar verhindert.

