

Auswertung der Erfahrungen mit Personenwahl im BMW Motorradwerk von Peter Vollmer, ehem. BR bei BMW und Delegierter der IGM Berlin

Verhältniswahl oder Mehrheitswahl - Listenwahl oder Personenwahl - ?

Verhältniswahl (Listenwahl) ist der gesetzlich vorgesehene Normalfall

„Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl; wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl“ (Betr.V.G. § 14 (3)).

Warum? Weil nur bei Listenwahl die verschiedenen Programme entsprechend ihrer personellen Stärke wirklich im Betriebsrat vertreten sind. Dieser Minderheitenschutz ist auch der Grund, warum die politischen Wahlen in Deutschland als Listenwahl durchgeführt werden.

Mehrheitswahl (Personenwahl) ist der gesetzliche Ausnahmefall, aber die offizielle Linie der IG Metall

Nun würden die Kolleginnen und Kollegen gerne ihre Kandidaten einzeln auswählen und ankreuzen und sich nicht von verschiedenen Listen bevormunden lassen, sie empfinden Personenwahl als demokratischer. Das ist ein verständlicher Wunsch, den jeder teilen wird. Die IG Metall befürwortet eine einzige Liste der IG Metall-Mitglieder, und wenn keine zweite Liste kandidiert, befürwortet sie Personenwahl aus der Liste der IG Metall. Sie möchte verständlicherweise verhindern, dass Mitglieder aus ihrer eigenen Organisation gegeneinander kandidieren.

Personenwahl im Kleinbetrieb ist demokratisch

Wenn sich in einem Kleinbetrieb alle Kolleginnen und Kollegen kennen oder wenn wenigstens die Kandidaten überall persönlich bekannt sind, dann spricht alles für eine Personenwahl. Jeder kann die Kandidaten seines Vertrauens einzeln ankreuzen. Das ist eben der auch im Betr.V.G. vorgesehene Ausnahmefall.

Personenwahl in einem Großbetrieb schränkt Demokratie ein und kann zum Ausschluss von Minderheiten führen.

Das Problem der Bekanntheit:

Die Kollegen, die zwar in der Abteilung, in der sie arbeiten, bekannt und beliebt sind, haben kaum eine Chance in den Betriebsrat einzurücken, wenn sie nicht auch Stimmen aus den anderen Abteilungen erhalten, in denen sie nicht bekannt sind. Das ist aber unwahrscheinlich.

Die Kollegen, die überall bekannt sind, weil sie z. B. als amtierende Betriebsräte jahrelang im gesamten Betrieb herumgekommen sind, haben gute Chancen, auch aus den Abteilungen, in denen sie zuvor nicht gearbeitet haben, Stimmen zu erhalten. Der Unterschied wirkt sich umso mehr aus, je größer der Betrieb ist. In dieser Situation verhindert Personenwahl die notwendige Chancengleichheit.

Das Problem starker Gruppen:

Die IG Metall vereinigt als Einheitsgewerkschaft die verschiedenen politischen Strömungen aus der Gesellschaft.

Im Betrieb lassen sich die gewerkschaftlichen Programme und Arbeitsweisen insbesondere grob in zwei Gruppen einteilen:

Nämlich eine sozialpartnerschaftliche (bis hin zum Ko-Management) handelnde Gruppe, die die Ansicht vertritt, wenn es dem Unternehmer am besten geht, dann geht es auch den Arbeitnehmern am besten.

Die andere Strömung vertritt den Standpunkt: Der Unternehmer versucht immer seinen Gewinn zu maximieren, indem er die Kosten der Arbeit, sprich Löhne möglichst niedrig hält. Also müssen sich die Arbeitnehmer ihre Löhne und Rechte gegen die Interessen des Unternehmers erkämpfen.

Sind diese beiden Gruppen in einem Großbetrieb stark und deutlich ausgeprägt, dann ist die Aufstellung von zwei diesbezüglichen Listen (zwei IG Metall-Listen) sinnvoll. Denn bei Listenwahl erhält dann jede Gruppe die Anzahl Sitze im Betriebsrat, die dem Wahlergebnis entspricht. Auf diese Weise ist dann auch die Minderheit im Betriebsrat vertreten. Wenn bei Personenwahl jede Gruppe stark und deutlich ihre Mitglieder propagiert und die Belegschaft dem im Wesentlichen folgt, dann erhalten die Mitglieder der Mehrheitsgruppe, jedes einzeln mehr Stimmen als die Mitglieder der Minderheitsgruppe, und damit erhält eine Gruppe alle Sitze im Betriebsrat. Von der Minderheitsgruppe ist dann niemand vertreten.

Der Fall BMW

Der obige Fall war 1984 bei BMW in Spandau eingetreten, weil auf Wunsch der Kollegen und der IG Metall alle Kandidaten auf einer Liste in alphabetischer Reihenfolge standen. 100% der Sitze gingen an die Mehrheitsgruppe, kein einziger an die Minderheit. Bei der folgenden Wahl kandidierten dann zwei IG Metall-Listen, die Mehrheit erhielt 57% der Stimmen, die Minderheit 43%. Und beide Gruppen waren danach entsprechend ihrer Stimmzahl im Betriebsrat vertreten.

Die Kollegen haben danach eingesehen, dass im vorliegenden Fall nur Listenwahl zu einem demokratischen Ergebnis führen kann. Nach 1984 gab es deshalb keine Personenwahl mehr bei BMW, sondern immer zwei von der IG Metall anerkannte Listen.

Aufstellung einer IG Metall-Liste

Bei der Aufstellung einer einzigen IG Metall-Liste gibt es bei starken Gruppen dieselben Probleme. Stellen die Vertrauensleute die Liste wie bei einer Personenwahl (Mehrheitswahl) auf, dann erhalten wieder die Kandidaten der stärkeren Gruppe alle vorderen Plätze. Sollte dann bei der Betriebsratswahl noch eine weitere Liste eingereicht und die Wahl als Listenwahl durchgeführt werden, würden nur Mitglieder der Mehrheitsgruppe in den Betriebsrat einrücken.

Die Aufstellung einer Liste mittels Absprachen unter den Gruppen würde einer demokratischen Legitimation entbehren.

Meinungen und Gruppen sollten auf allen Ebenen vertreten sein

Besonders wenn zwei Gruppen stark ausgeprägt sind, kommt es darauf an, die Diskussion und Auseinandersetzung auf allen Ebenen zu suchen, zu organisieren und zu nutzen, um im konstruktiven Meinungsstreit die besten Wege zum Erreichen der gesteckten Ziele herauszufinden. Ein solcher konstruktiver Auseinandersetzungsprozess ist die beste Methode, die Schlagkraft des Betriebsrats und der Gewerkschaft zu stärken. Das Unter-den-Tisch-Kehren und Majorisieren von Minderheitspositionen schafft Unzufriedenheit und ist Gift für das Zusammenwachsen und die Herausbildung von Stärke. Das schafft nicht die gewünschte Einigkeit und notwendige Schlagkraft gegenüber dem Unternehmer. Scheinbare Einigkeit durch Unterdrückung oder Überspielen von unterschiedlichen Meinungen erreicht das gewünschte Ziel nicht.

Strategie und Taktik der IG Metall

Im österreichischen Gewerkschaftsbund zum Beispiel sind alle politischen Fraktionen von rechts bis links proportional vertreten, und zwar so wie die Fraktionen bei den

Betriebsratswahlen von allen Kollegen, einschließlich der Nicht- Organisierten, gewählt worden sind. Dort funktioniert und ist eine Selbstverständlichkeit, wogegen sich unsere IG Metall so heftig wehrt.

Notgedrungen und pragmatisch, weil die Verhältnisse manchmal nicht so sind, wie die IG Metall sie gerne hätte, hat sie seit 1988 bei BMW in Spandau immer die Kandidatur von zwei IG Metall-Listen genehmigt. Und da die Verhältnisse bei Daimler ähnlich sind, ist die Aufstellung von zwei IG Metall-Listen auch hier ganz pragmatisch das einzig mögliche Verfahren, wenn Demokratie der Maßstab aller Dinge sein soll. Eine bessere Lösung der vorhandenen etwas komplizierten Situation ist nicht in Sicht, und eine Diskussion hinter verschlossenen Türen verbunden mit Androhung der Einleitung eines Ausschlussverfahrens sind alles andere als zielführend und demokratisch. Ein solches Vorgehen würde nur die Gegensätze verfestigen und die gewerkschaftliche Kampfkraft schwächen, und führt letztendlich zu Austritten. Das kann doch wohl niemand wollen.

Berlin, den 25. Oktober 2009
vollmer.peter@online.de