



### *Wirtschaftliche Lage und das soziale und gesellschaftspolitische Umfeld*

Die Situation der Arbeitnehmer hat sich seit den Betriebsratswahlen 1978 nicht verbessert. Die letzten Jahre stellten die Arbeitnehmer erneut vor schwerwiegende Belastungen. Das Risiko um den Arbeitsplatz wurde durch verstärkte Rationalisierungsmaßnahmen erhöht, die finanziellen Belastungen, durch Preissteigerungen in fast allen Bereichen gefördert, erreichten die Grenzen des Erträglichen, und die Angriffe auf das soziale Netz kennzeichnen die zunehmende soziale und gesellschaftspolitische Polarisierung.

Die nach wie vor anhaltende weltweite strukturelle Krise des Wirtschaftssystems hat zu Verzerrungen und Verwerfungen in fast allen Branchen und damit zur erhöhten Arbeitslosigkeit geführt.

Diese Entwicklung hat die sozialpolitischen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften und der Betriebsräte erheblich erschwert. Die Handlungsfelder wurden durch die wirtschaftlichen Machtbedingungen eingegrenzt. Neue strategische Überlegungen müssen angestellt werden, um trotz der veränderten Handlungsbedingungen dennoch sozialpolitische Erfolge für die Arbeitnehmer durchzusetzen. Das Ringen um die Verbesserung der Arbeits- und Einkommensverhältnisse nahm an Heftigkeit zu. Branchenorientierte Einkommensverbesserungen konnten nur noch im geringen Umfang verwirklicht werden. Damit hat die Einkommensverteilung eine gesamtgesellschaftliche bzw. nationale Bedeutung erlangt. Sie fordert zu einer neuen gewerkschaftlichen Tarifpolitik heraus.

Die Unternehmer und ihre Verbände lassen nichts unversucht, um ihre Strategie und Taktik den veränderten Bedingungen anzupassen. Jede Möglichkeit schöpfen sie aus, um ihre wirtschaftliche Lage zu verbessern und zu festigen. Ihre Macht haben sie sowohl im Inland als auch im Ausland ausgebaut. Die weltweit operierenden Konzerne haben durch Fusionen und durch Aufkäufe größerer und kleinerer Unternehmen ihre Produktions- und Marktstellung systematisch ausgeweitet und zugleich ihren politischen Einfluß gesteigert.

### *Im Spannungsfeld zwischen Sicherung der Arbeitsplätze und Arbeitslosigkeit*

Die Arbeit von Betriebsräten verlangt in einer solch krisenhaften Zeit systematisches Engagement und kraftvolles Durchstehvermögen. Die Herausforderungen werden angesichts der anhaltenden Rationalisierungsmaßnahmen, der stärker zum Einsatz kommenden neuen Technologien und der weiterhin steigenden Arbeitslosenzahlen an Umfang und Eindringlichkeit zunehmen.

Diese brisante Entwicklung wird alle gesellschaftlichen Gruppen und die gesamte Gewerkschaftsbewegung auf den Prüfstand stellen. Die Unternehmer werden, mehr noch als in der Vergangenheit, unter Beweis stellen müssen, was von ihrer Sozialverpflichtung, was von der sozialen Marktwirtschaftsideologie zu halten ist.

Ihre massiven Angriffe auf den sozialen Rechtsstaat lassen eher vermuten, daß sie wenig dazu beitragen wollen, die Wirtschafts- und Beschäftigungskrise zu überwinden. Um so mehr sind die Betriebsräte und Gewerkschaften gefordert, ihre sozialen und politischen Einflußmöglichkeiten auszuschöpfen, um die Unternehmer und die öffentliche Hand zu zwingen, mehr zur Sicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze zu tun. Ohne eine gezielte und längerfristige Beschäftigungspolitik wird es nicht möglich sein, den durch den Einsatz von Computern, Robotern, modernen Arbeitstechniken beschleunigten Abbau von Arbeitsplätzen und

Beschäftigten aufzuhalten, neue und sinnvolle Produktionen und Arbeitsstrukturen zu initiieren.

Aber nicht nur die technischen Rationalisierungsmaßnahmen verringern die Zahl der Arbeitsplätze, auch die verschiedenartigsten Analysen und Beratungsstrategien bekannter und unbekannter Unternehmensberatungsinstitute verfolgen das Ziel, Arbeitskräfte einzusparen. Das Institut McKinsey und das Frankfurter Institut, um nur zwei zu nennen, garantieren aller Effektivitätssteigerungs-Verbrämung zum Trotz durch ihre Produktionsstruktur- und Verwaltungsanalysen einen finanziell eminent schnell wirksamen, durchgreifenden Personalabbau. Besonders die Angestellten werden von den technischen Neuerungen und von den Ergebnissen der Unternehmensberatungsinstitute stark betroffen. Arbeitslosigkeit ist deshalb weit weniger zufällig, sondern wird von den Unternehmern durch massive Wirtschaftlichkeitserwägungen geradezu ausgelöst.

Die davon betroffenen Angestellten und Arbeiter können sich kaum vor solch einer Entwicklung schützen oder sich selbst helfen. Hier sind die Betriebsräte und die Gewerkschaften gefordert, den erforderlichen sozialen Schutz zu schaffen, damit nicht die Arbeitslosigkeit zum gesellschaftspolitischen Sprengstoff wird.

Die Betriebsräte sind darum aufgerufen, all ihre Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz voll zu nutzen. Eine überprüfbare Personalplanung kann hierbei schon sehr hilfreich sein. Auch die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei personellen und sozialen Maßnahmen, bei der Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit, bei beantragten Überstunden, bei Entgelt- und Leistungslohnsystemen u. v. a. m., müssen konsequent im Interesse der Arbeitnehmer ausgeschöpft werden. Nachgiebigkeit gegenüber den Unternehmern oder lässige Wahrnehmung zustehender Rechte haben sich bislang höchst selten ausgezahlt, sie haben eher zum Verlust an Glaubwürdigkeit des Betriebsrates geführt. Durch eine gezielte und von den Mitgliedern getragene Tarifpolitik werden die Gewerkschaften in den kommenden Jahren alle Kraft aufwenden müssen, um die Arbeitszeit auf den verschiedensten Ebenen zu verkürzen, um die berufliche Qualifizierung der Arbeitnehmer zu fördern, um die Arbeitsplätze stärker zu humanisieren, um den Einsatz von Personal in den Abteilungen, an den Maschinen und Bildschirmen nach sozialmedizinischen und ergonomischen Gesichtspunkten zu gewährleisten.

*Herausforderung für die neu gewählten Betriebsräte: neue Arbeitsplätze schaffen und sichern!*

Die Aufgaben, die die Betriebsräte und Gewerkschaften in den kommenden Jahren zu lösen haben, sind vielfältiger Natur und erfordern ein verantwortungsvolles Handeln. Für die Betriebsräte ist es unumgänglich, alle rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes zur Bewältigung der schwierigen Probleme zu nutzen. Keine rechtliche und faktische Mitbestimmungsmöglichkeit darf leichtfertig vergeben werden.

An Aufgaben stellen sich vor allem in den nächsten Jahren:

1. Die Sicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze muß das vorrangige Ziel, betrieblicher Politik sein. Um jeden Arbeitsplatz, der von der Rationalisierung oder in anderer Weise vom Abbau bedroht ist, muß gerungen werden.
2. Alle Rationalisierungsmaßnahmen sind vor ihrer Inangsetzung von den Betriebsräten auf ihre personellen Folgewirkungen zu untersuchen. Falls erforderlich, haben die Betriebsräte Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Eine totale Anpassung der Arbeitnehmer an die einseitig vorgegebenen Produktions- und Leistungsbedingungen ist zu verhindern.
3. Neue Produktionsverfahren und Verwaltungstechniken dürfen nicht zu steigendem Leistungsdruck und zu neuen Arbeitszeit- und Schichtsystemen führen.

4. Die Ausweitung der Schichtarbeit und die Genehmigung von vermehrten Überstunden ist zu unterbinden und auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Soweit eine Zustimmung unvermeidlich ist, sind optimale humane Arbeitsbedingungen zu schaffen.
5. Die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer muß das ganze Arbeitsleben hindurch erhalten bleiben. Darum sind alle schädlichen Einwirkungen zu verhindern. Die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen sind nach humanen und ergonomischen Prinzipien und Erkenntnissen ständig zu verbessern und einzurichten.
6. Für leistungsgeminderte und ältere Arbeitnehmer sind Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze zu schaffen, die sie entsprechend ihrer Konstitution bis zu ihrem normalen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben wahrnehmen können.

Durch angepaßte Leistungsanforderungen und altersunterstützende Arbeitsplatzhilfsmittel können mit Sicherheit Erwerbsunfähigkeit und Frühpensionierungen eingedämmt werden.

Auch die sogenannte 59er Regelung sollte nicht zum Dauerbrenner betrieblicher Personalpolitik werden und zur Überwälzung der sozialen Folgekosten ausgenutzt werden.

7. Die innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind systematisch zu verbessern und, wo möglich, auszubauen. Dadurch kann der Nachwuchs gesichert und die berufliche Qualifizierung der Arbeitnehmer und deren Erhaltung gewährleistet werden.

Die neuen Techniken und die neuen Arbeitsverfahren müssen für die Arbeitnehmer durchschaubar und handhabbar sein. Auf die Benutzung neuer Anlagen sind die Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend vorzubereiten.

Die Sicherung und Verbesserung der beruflichen Qualifikationen muß mit dazu dienen, Abgruppierungen zu verhindern; sinnentleerte Arbeitsvollzüge sind ebenso zu bekämpfen wie schleichende Qualifikationsleerung vor allem bei Angestelltentätigkeiten.

8. Die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ist auch heute noch in vielen Betrieben weit verbreitet. Niedrigere Eingruppierungen bei gleicher Arbeit und Fähigkeit, monotone Arbeiten, ungünstige Arbeitszeiten und Vorurteile gegenüber Frauen sind einige Beispiele für die Ungleichbehandlung. Die oft schamlose Ausbeutung von Frauenarbeit muß beseitigt werden.

Die Gleichbehandlung der Frauen im Arbeitsleben muß für alle Betriebsräte zur ständigen Aufgabe werden.

Ohne die Unterstützung und Toleranz der Männer haben die Frauen in den Betrieben bei der Realisierung ihrer berechtigten Forderungen nur geringe Erfolgchancen. Hier muß praktische Solidarität geübt werden.

9. Die Integration der ausländischen Arbeitnehmer gehört zu den gesetzlichen Verpflichtungen aller Betriebsräte. In diesem Bereich muß noch mehr als in der Vergangenheit getan werden. Auch den ausländischen Kolleginnen und Kollegen müssen die Voraussetzungen geschaffen werden, daß sie sich beruflich qualifizieren können. Sie müssen, wenn sie es wollen, durch Aus- und Weiterbildung die Möglichkeit erhalten, höherwertige Arbeiten oder Führungspositionen auszuüben. Sie bedürfen in allen Lebensbereichen unserer Hilfe und Solidarität.

10. Eine allumfassende Kontrolle der Arbeitnehmer und die Nachprüfbarkeit ihres gesamten Verhaltens im Betrieb muß unterbunden werden. Die neuen Computer-Techniken geben den Unternehmensleitungen und ihren Personalabteilungen eine Vielzahl von Möglichkeiten an die Hand, effektive Personalinformationssysteme einzuführen und

vorhandene auszubauen. Mit Hilfe dieser Techniken wird der Mensch im Betrieb fast absolut kontrollierbar. Die Gefahr ist groß, daß damit die Mitbestimmung der Betriebsräte in personellen Angelegenheiten schleichend ausgehöhlt werden kann.

Darum muß für die Betriebsräte der Einblick, die Überprüfung und der Zugriff in diese Informationssysteme sowie deren Anwendung gesichert werden. Hier erwächst vielen Betriebsräten ein Aufgabenbereich, der eine hohe Verantwortung abfordert. Hier geht es um den Kernbereich der Würde des Menschen.

Die Gewerkschaften werden über ihre klassischen Aufgaben hinaus ihren gesamten politischen Einfluß geltend machen müssen, um eine Arbeitsplätze schaffende Finanz- und Wirtschaftspolitik durchzusetzen. Hier ist auch der gewerkschaftlichen Tarifpolitik eine neue Aufgabe zugewiesen. Die Betriebsräte können diese Tarifpolitik durch arbeitsplatzsichernde Betriebsvereinbarungen unterstützen und fördern. Soziale und tarifpolitische Fortschritte in der Vergangenheit wurden nicht selten durch gute betriebliche Regelungen angestoßen und schließlich für viele Arbeitnehmer Wirklichkeit.

Diese guten Empfehlungen sollten wir auch in den kommenden Jahren nutzen. Das erfordert eine gute Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und den Gewerkschaften. Eine solche Zusammenarbeit sollte ernsthaft und gemeinsam auf allen Ebenen gepflegt werden. Nur so kann man die schwierigen Probleme im Interesse der Arbeitnehmer erfolgreich bewältigen.

Die Auseinandersetzungen um den sozialen Fortschritt werden allen Anzeichen zufolge an Härte zunehmen. Wir können sie nur bestehen, wenn alle Mitglieder die berechtigten Forderungen tragen und ihrer Gewerkschaftsorganisation die erforderliche Solidarität und Stärke verleihen..

#### *Zahlen, Daten, Fakten*

Der Erfolg eines BR-Wahlkampfes um Sitz und Platz, um die richtige Frau/den richtigen Mann — oder richtiger ausgedrückt um die qualifiziertesten Gewerkschafter —, läßt sich anhand von Statistiken nur ungenau, wenn überhaupt bestimmen. In allen Betrieben mit gegnerischen oder anderen Gruppen bzw. Listen interessiert die prozentuale Sitzverteilung für die Mannschaft der IG Chemie-Papier-Keramik. In nahezu allen Fällen hat sich die IG Chemie hier gegen Splitter- und Spaltergruppen ohne Mühe behaupten und durchsetzen können. In den Betrieben, in denen die IG Chemie nicht auf eigennützige Spalterabsichten traf (und das war die große Mehrheit) und alle Kandidaten der IG Chemie angehörten, haben die Arbeiter und Angestellten in einer Persönlichkeitswahl ausgedrückt, wer obenansteht, wenn es um Arbeitnehmerinteressen geht.

#### *Erfreulich: Noch mehr Betriebe mit Betriebsräten*

Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat die Voraussetzungen für die Bildung von Betriebsräten neu geregelt. Mehr Schutz bei der Wahlvorbereitung und Zugangs- und Vorschlagsrecht der Gewerkschaft haben sich ausgewirkt. Es gibt immer mehr Betriebe mit Betriebsräten:

1972: 2 159 ausgewertete Betriebe mit Betriebsräten

1975: 2 320 ausgewertete Betriebe mit Betriebsräten

1978: 2489 ausgewertete Betriebe mit Betriebsräten

1981: 2 573 ausgewertete Betriebe mit Betriebsräten

Trotzdem sind noch nicht in allen wahlpflichtigen Betrieben Wahlen möglich gewesen. In rund 400 Kleinbetrieben fehlt es noch an der notwendigen gewerkschaftlichen Repräsen-

*Gesamtübersicht: Betriebsratswahlen 1981 im Bereich Chemie-Papier-Keramik*

	1981	Vergleich 1978
Erfaßte Betriebe	3216	3175
Ausgewertete Betriebe mit durchgeführter BR-Wahl	2573	2489
Beschäftigte	1011570	994586
Arbeiter	639185	Kein Vergleich
Angestellte	372385	Kein Vergleich
Frauen	255093	246186
Männer	756477	748400
Nicht wählen durften		
Jugendliche unter 18 Jahren	17512	18888
Leitende Angestellte	27314	28634
Sonstige	1324	Kein Vergleich
Wahlberechtigte	965420	938613
Arbeiter	625587	620036
Angestellte	339833	318577
Frauen	248348	Kein Vergleich
Männer	717072	Kein Vergleich
Wahlbeteiligung	745224 = 77,19%	742185 = 79,07%
Arbeiter	486089 = 77,70%	490810 = 79,15%
Angestellte	259135 = 76,25%	251375 = 78,90%
Briefwähler	87652 = 9,07%	Keine
Arbeiter	42774 = 6,83%	Vergleichs-
Angestellte	44878 = 13,20%	zahlen
Wahlarten nach Betrieben	2573 = 100,00%	2489 = 100,00%
Gemeinsame Wahl	1783 = 69,29%	1600 = 64,28%
davon Persönlichkeitswahl	1703 = 66,18%	1393 = 56,20%
Gruppenwahl	790 = 30,70%	889 = 35,71%
davon reine Persönlichkeitswahl	618 = 24,01%	663 = 26,63%
Gewählte BR-Mitglieder		
Insgesamt	17150	16864
davon IG CPK einschl. DGB	14578 = 85,00%	14416 = 85,48%
Arbeiter	11543	11428
davon IG CPK einschl. DGB	10582 = 91,67%	10566 = 92,45%
Angestellte	5607	5436
davon IG CPK einschl. DGB	3996 = 71,25%	3850 = 70,82%
Frauen	2973	2602
davon IG CPK	2353 = 79,14%	2065 = 79,36%
Ausländer	671	580
davon IG CPK	585 = 87,18%	530 = 91,37%
Erstmals gewählt	6120	6031
davon IG CPK	4678 = 76,43%	nicht bekannt
Freigestellt	1543	1479
davon IG CPK	1481 = 95,98%	1426 = 96,41%

Quelle: Berechnungen der IG CPK

tanz und Stärke, um durch Kandidatenvorschläge Wahlen einzuleiten und vorhandenen Unternehmerwiderstand erfolgreich zu bezwingen.

*Deutlich: Die Krise hat Arbeitsplätze gekostet*

Die Beschäftigtenzahlen und damit die Zahl der Wahlberechtigten im Organisationsbereich haben sich durch die krisenhafte Wirtschaftsentwicklung seit 1972 relativ verringert. Nur weil die Anzahl der Betriebe mit Betriebsräten seit 1972 gesteigert werden konnte (über 400 zusätzlich!), ist die absolute Zahl der Wahlberechtigten nicht rapide gesunken, sondern gegenüber 1978 leicht gestiegen. Es ergeben sich jedoch Verschiebungen bei den Gruppen:

Jahr	Wahlberechtigte		
	Arbeiter	Angestellte	Gesamt
1972	683 143	294 753	977 896
1975	646 164	312 145	958 309
1978	620 036	318 577	938 613
1981	625 587	339 833	965 420

Quelle: Berechnungen der IG CPK

Bei den Nicht-Wahlberechtigten hat sich die Zahl der leitenden Angestellten nur unwesentlich verändert; bei den Jugendlichen unter 18 Jahren ist dagegen trotz des Anstiegs der Betriebe weiterhin eine Abnahme zu verzeichnen, was die Bildung von Jugendvertretungen weiter erschweren dürfte.

*Bedenklich: Wahlbeteiligung leicht gesunken*

Nur in einem einzigen Bezirk hat die Wahlbeteiligung gegenüber 1978 zugenommen. In allen anderen sieben Bezirken ist sie leicht gesunken. Das Bild nach Verwaltungsstellen ist sehr uneinheitlich, die Entwicklung in den Betrieben bedarf einer sorgfältigen Analyse, Ursachen müssen präzise bestimmt werden. Für das Bundesgebiet ergibt sich:

Jahr	Wahlbeteiligung		
	Arbeiter	Angestellte	Gesamt
1972	78,1%	76,1%	757 825 = 77,5%
1975	79,1%	76,6%	750 309 = 78,3%
1978	79,2%	78,9%	742 185 = 79,1%
1981	77,7%	76,3%	745 224 = 77,2%

Quelle: Berechnungen der IG CPK

Die leicht rückläufige Entwicklung kann sicher teilweise dadurch erklärt werden, daß viele Betriebe (+ 84 gegenüber 1978) erstmals einen BR gewählt haben. Im Gegensatz zu den »traditionellen« Betrieben ist hier nicht immer eine gute Wahlbeteiligung zu erreichen. Außerdem bietet die Erfahrung der Beschäftigten mit den unzureichenden Mitteln der Betriebsverfassung bei Rationalisierungen, Entlassungen und Leistungssteigerung einen weiteren Ansatzpunkt möglicher Ursachen. Begeisterung für Betriebsarbeit ist vielfach durch Ernüchterung und Resignation ersetzt worden. Resignation vor unzureichenden Machtmitteln der Betriebsverfassung ist allerdings der eindeutig falsche Weg; Konzentration aller Kräfte auf weitere Reformen, d. h. Machtabbau bei den Unternehmern, die richtige Alternative. Bessere Mitbestimmung fällt nicht vom Himmel. Sie muß erkämpft werden. Außerdem bleibt bei allen Betrieben mit rückläufiger Wahlbeteiligung die Frage: Hat die IG Chemie klar genug machen können, um was es geht? Sind gewerkschaftliche Ziele und

Perspektiven immer vernünftig dargestellt worden? Fest steht, daß bereits vor den Wahlen mit einem rückläufigen Interesse gerechnet wurde. Das Materialangebot für Wahlvorbereitung und Wahlkampf wurde entsprechend konzipiert und angeboten. Ohne dieses Angebot wäre sicher eine noch geringere Mobilisierung eingetreten.

*Gut behauptet: IG Chemie eindeutig Sieger*

In vielen Betrieben ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder aufgrund geringerer Beschäftigtenzahlen empfindlich gesunken. Besonders fatal ist dies in allen Fällen, wo Freistellungen davon betroffen sind. Wenn die Zahl der gewählten Betriebsratsmitglieder trotzdem seit 1972 insgesamt gestiegen ist (+ 10,2%), dann nur deshalb, weil die Zahl der Betriebe mit durchgeführter Wahl um + 19,2 % gewachsen ist.

Jahr	Gewählte BR-Mitglieder			IG Chemie-Sitze*		
	Arbeiter	Angestellte	Gesamt	Arbeiter	Angestellte	Gesamt
1972	11 091	4 478	15 569	10 280	2 939	13 219 = 84,91 %
1975	11 011	5 018	16 029	10 298	3 611	13 909 = 86,77 %
1978	11 428	5 436	16 864	10 566	3 850	14 416 = 85,48 %
1981	11 543	5 607	17 150	10 582	3 996	14 578 = 85,00 %

Quelle: Berechnungen der IG CPK

\* (einschließlich aller BR-Mitglieder, die einer anderen DGB-Gewerkschaft angehören)

Der leichte prozentuale Rückgang der IG Chemie-Sitze hat im wesentlichen zwei Hauptursachen. Erstens ist in fast allen größeren Betrieben mit ausschließlich IG Chemie-Betriebsratsmitgliedern die Zahl der Betriebsrats-Mitglieder aufgrund wegrationalisierter Arbeitsplätze absolut gesunken. Zweitens ist 1981 in vielen Betrieben erstmals von der IG Chemie eine BR-Wahl eingeleitet worden. Darunter sind viele Fälle, in denen die IG Chemie erst einen Fuß in der Tür hat und das Organisationsverhältnis unter 20 % liegt. In diesen Betrieben konnten die IG Chemie-Kandidaten verständlicherweise noch nicht alle Sitze erobern. Trotzdem war es richtig, in diesen Betrieben die BR-Wahl einzuleiten und nicht nur in den traditionellen »Gewerkschaftsbetrieben« zu wählen. Die IG Chemie wird in diesen »Neubetrieben« ihre Bewährungsprobe bis 1984 bestanden haben.

Selbstverständlich werden im Organisationsbereich der IG Chemie alle Betriebsratswahlen ausgewertet, auch von den Betrieben, in denen die IG Chemie nur wenige — oder gar keine — Sitze erhalten hat. Unsere Statistiken sind nicht »geschönt« wie die Unternehmer-Postille Handelsblatt (vom 17. August 1981) schlicht unterstellt. Die von Handelsblatt-Autor Volker Schröder entdeckten manipulierten Betriebsratswahl-Statistiken als »Dritte Form der Lüge« gibt es nur in seiner Phantasie. Oder sprach er vielleicht aus Erfahrungen aus dem Unternehmerlager? Unsere Statistik hält jedenfalls seit 1972 allen sozialwissenschaftlichen Kriterien stand.

*Bedeutsam: Frauen rauf— DAG runter*

Betrachtet man die Sitzverteilung nach Gruppen, fällt dreierlei auf:

- Es sind mehr Frauen gewählt worden (aber gemessen an ihrem Anteil noch immer zu wenig).
- Die DAG als Spaltergewerkschaft im Angestelltenbereich hat weiter abgebaut (Standespolitik ist immer weniger, Solidarität immer mehr gefragt).
- Andere Splitter- und Spaltergruppen wie VAA/ULA (Union leitender Angestellter), CGB/CGD (Christliche »Gewerkschaften«) sind mit unter 0,5 % völlig bedeutungslos geblieben.

Jahr	Frauen im BR	
	Gesamt	in %
1972	2094	13,45
1975	2418	15,09
1978	2602	15,43
1981	2973	17,34

Jahr	DAG-Sitze im BR	
	Gesamt	in %
1972	376	2,42
1975	319	1,99
1978	319	1,89
1981	319	1,86

Quelle: Berechnungen der IG CPK

*Trend: Verlangen nach Persönlichkeitswahl*

Die Persönlichkeitswahl ist gegenüber 1978 angestiegen. Nur 27,1 % aller gültigen Stimmzettel wurden beim Verfahren »Listenwahl« ausgefüllt. Mehr als jeweils ein Kreuz auf dem Stimmzettel machten bei »Persönlichkeitswahl« 72,9% der Wahlberechtigten.

Die Wahl 1981 hat außerdem erneut bewiesen: das vom Gesetz vorgeschriebene Regelwahlverfahren »Gruppenwahl« ist praxisfremd! In 70 % aller Betriebe wurde nach erfolgter Vorabstimmung die Gemeinsame Wahl und nicht die Gruppenwahl durchgeführt.

Anzahl der Betriebe	durchgeführte Wahlart
80 = 3,10 % ( 8,31 %)	Gemeinsame Wahl
1703 = 66,18 % (55,96 %)	Listenwahl
	Persönlichkeitswahl
55 = 2,13 % ( 4,33 %)	Gruppenwahl
	Arbeiter: Liste
	Angestellte: Liste
578 = 22,46 % (25,95 %)	Arbeiter: Persönlichkeitswahl
	Angestellte: Persönlichkeitswahl
36 = 1,39 % ( 1,28 %)	Arbeiter: Liste
	Angestellte: Persönlichkeitswahl
81 = 3,14 % ( 3,45 %)	Arbeiter: Persönlichkeitswahl
	Angestellte: Liste
25 = 0,97 % ( 0,68 %)	Arbeiter: Persönlichkeitswahl
	Angestellte: haben nicht gewählt
15 = 0,58 %    Keine Angaben	Angestellte: Persönlichkeitswahl
	Arbeiter: haben nicht gewählt
2573 = 100,00 %	

Anmerkung: Zahlen in ( ) Vergleichsangaben 1978

Quelle: Berechnungen der IG CPK

Werner Vitt/Dietmar Hexel,  
IG Chemie-Papier-Keramik, Hauptvorstand