



## Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK)

Bevor Hauptvorstand und Beirat im Februar 1980 die neuen Richtlinien beschlossen, hatte es für die Personengruppenarbeit der GHK (Frauen, Angestellte und Jugend) separate Richtlinien gegeben. Selbstverständlich bestimmten diese drei Einzelrichtlinien die Aufgabenbereiche unterschiedlich, doch der organisatorische Aufbau - vom örtlichen Ausschuß über den bezirklichen bis zum Bundesjugend- bzw. Bundesangestellten- oder Bundesfrauen-ausschuß - stimmte bei allen Personengruppen im Prinzip überein. So war es auch hinsichtlich der örtlichen, bezirklichen und zentralen Konferenzen.

*„Gemeinsam in die Zukunft“*

Im Grunde hat sich hieran wenig geändert. Aber die Aufgaben, Rechte und Pflichten von Personengruppenvertretungen sind nun vom Hauptvorstand und Beirat präzisiert und in einer für alle verbindlichen Richtlinie zusammengefaßt worden. Das seit dem Freiburger Gewerkschaftstag 1973 deutlich gewordene Bestreben der GHK, alle gewerkschaftlichen

Aktivitäten zu bündeln und keine Verzettelung der Kräfte zu begünstigen, hat damit abermals Ausdruck bekommen. Gemäß dem jahrelang verwendeten GHK-Motto „Gemeinsam sind wir stark“ und der für die bevorstehenden Bezirkstage und den Gewerkschaftstag 1981 beschlossenen Losung „Gemeinsam in die Zukunft“ ist die Arbeit sämtlicher Personengruppen nun auch in den Richtlinien integriert und wird es wahrscheinlich bleiben.

Denn es ist offensichtlich, daß die Erfolge der Gesamtorganisation im abgelaufenen Jahrzehnt der gemeinsamen Tarifpolitik, der gemeinsamen Schulung und Bildung, der gemeinsamen Werbung, Beitragsreform, Wirtschaftsinformation, Pressearbeit usw. zu verdanken ist. Die GHK ist über schwierige Zeiten nicht etwa mit einem blauen Auge hinweggekommen, sondern in jeder Weise kerngesund. Alle aktiven Kolleginnen und Kollegen hatten daran ihren Erfolgs- und Leistungsanteil, ehrenamtliche wie hauptamtliche, jüngere und älter gewordene, Vertrauensleute jeglicher Art in vielen Betrieben und in allen Personengruppen. Hierauf stützt sich die Zuversicht für die 80er Jahre.

#### *Gesamtverantwortung steht voran*

Die neuen Richtlinien sollen diesen Kurs stärken. Sie gewähren den Personengruppenvertretungen die herkömmlichen Rechte und Entfaltungsmöglichkeiten, binden sie aber mehr als bisher in die Gesamtorganisation ein und stellen die Gesamtverantwortung voran. Gleich eingangs heißt es in den neuen Richtlinien, daß die Frauen-, Angestellten- und Jugendarbeit der GHK „gemäß Satzung von den zuständigen Organen der GHK geleitet und verantwortet“ wird und alles „in Abstimmung mit dem zuständigen Vorstand auf örtlicher, bezirklicher und zentraler Ebene“ abzuwickeln und zu erledigen ist. Es können und dürfen somit nicht bestimmte Arbeitskreise oder Ausschüsse in eigener Regie und Machtvollkommenheit, losgelöst von der Beschlußlage und Meinungsbildung der zuständigen Organe, Erklärungen in der Öffentlichkeit abgeben und Aktionen namens der Gewerkschaft Holz und Kunststoff in Gang setzen. Sie können jedoch und sollen sich sogar ausdrücklich an der „Meinungsbildung der GHK-Organen in wirtschafts- und tarifpolitischen Fragen und den speziellen sozialen und rechtlichen Angelegenheiten der Holzindustrie und des Handwerks“ beteiligen. Beteiligung heißt demnach: Unterstützung der Organe der GHK bei allen satzungsgemäßen Aufgaben, insbesondere Mitarbeit und eigene Initiative; Werbung, Schulung, Förderung beruflicher Bildung und Fortbildung; aktive Beteiligung an der Vertrauensleutearbeit und der betrieblichen Interessenvertretung; allgemeine Unterstützung gewerkschaftlicher Forderungen und Maßnahmen zur Stärkung der Solidarität; Beteiligung an Aktionen des DGB und durch Mitarbeit in Gremien des DGB.

#### *Die GHK blieb von Spannungen bisher verschont*

Dieses breite Feld der Möglichkeiten, gemeinsame Interessen zu formulieren und gemeinsame Aktionen anzuregen, findet seine Grenzen nur dort, wo die GHK in ihrem Zusammenhalt gefährdet oder die Solidarität innerhalb des DGB leichtfertig aufs Spiel gesetzt würde. Zum Glück hat die Gewerkschaft Holz und Kunststoff in der Vergangenheit derartige Belastungen nicht durchzustehen gehabt, auch war ihr Verhältnis zu anderen Gewerkschaften im DGB oder zum Deutschen Gewerkschaftsbund als solchem nie durch Spannungen getrübt gewesen, die mehr waren als gelegentliche sachliche Meinungsunterschiede zu bestimmten politischen oder organisatorischen Fragen.

Betrachtet man diesbezüglich einige Vorgänge und Erscheinungen der letzten Jahre anderswo, so kann man feststellen, daß die GHK von internen Erschütterungen und Zuspitzungen verschont geblieben ist und in der Öffentlichkeit stets geschlossen auftrat, nicht zerstritten. Es gab weder Krach um ihre Jugend noch mit ihrer Jugend, es gab nirgendwo ein

Ausscheren der Angestellten aus eigenem Antrieb oder unter eventuellem Druck dominierender Arbeitermehrheiten, ganz im Gegenteil. Und auch unter den Kolleginnen der GHK sind modische Frontstellungen gegen die Kollegen generell nicht aufgekommen. Sie haben vielmehr zusammen erfolgreich die sogenannten „Leichtlohngruppen“ (sprich Frauenlöhne) als antiquierte Überbleibsel einstiger Lohnfindung aufs Korn genommen und mittlerweile schon weitgehend aus den Tarifverträgen verdrängt.

Insofern bestätigen die neuen Richtlinien nur die bisherige Praxis, verweisen aber noch klarer als die früheren auf die Notwendigkeit solidarischer Zusammenarbeit, auf den gemeinsamen Weg zu gemeinsamen Zielen. Dies war auch deshalb erforderlich, weil seit 1978, nach dem Gewerkschaftstag in Leverkusen, eine personelle Veränderung hinsichtlich der Personengruppenbetreuung im Hauptvorstand erfolgte.

#### *Koordination im Hauptvorstand - dezentrale Praxis*

Gab es vorher die Abteilung Personengruppen mit einem Sachbearbeiter und seiner Kollegin in ressortmäßiger Zuordnung zu drei Vorstandsmitgliedern (HA I Frauen, HA III Angestellte, HA IV Jugend), so wurden nunmehr die Betreuungs- und Verwaltungsaufgaben, unter Beibehaltung der erwähnten Vorstandsressorts, aufgeteilt. Die Angestellten- und Frauenarbeit wurde mit der Abteilung Berufliche Bildung personell gekoppelt. Die Abteilung Jugend wurde - nach vorübergehender Besetzung durch einen Nachwuchssekretär - Ende 1978 mit der Abteilung Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik (HA I) personell verbunden, wo seit Januar 1981 überdies auch die Abteilung Frauen installiert worden ist.

Diese für große Gewerkschaften kaum vorstellbare Aufgabenfülle schließt zentralistische „Erledigung“ der Geschäfte aus und zwingt förmlich zur Dezentralisierung und Delegation der Vertretungsfunktionen und Einzelmaßnahmen. Eine Apparat-Dominanz und eine bis ins Detail gehende Beherrschung sämtlicher Aktivitäten durch den Hauptvorstand ist in einer Gewerkschaft von der Größenordnung der GHK kaum möglich. Eben hierin scheint die organisatorische Dynamik (bei gleichzeitiger innerer organisatorischer Ruhe) und die gelegentlich als außenseiterisch oder gar „radikal“ angesehene politische Aktivität (bei gleichzeitigem Fehlen innerer Flügelkämpfe) begründet zu sein. Es gibt, kurz gesagt, so manches, was sich die Gewerkschaft Holz und Kunststoff- aus Gründen der personellen Ökonomie und der Energieersparnis - in den eigenen Reihen nicht leisten kann. während sie sich andererseits im DGB und im gesellschaftspolitischen Kampf - dank innerer Geschlossenheit und Überschaubarkeit - ein bißchen mehr leisten darf als andere. Auch in der Jugendarbeit kommt das zum Ausdruck.

#### *Freimütigkeit, Offenheit und sachlicher Repekt*

Denn wo in wenigen Jahren die Zahl der jugendlichen Mitglieder um rund zwei Drittel zunimmt, da läßt man sicherlich jungen Kolleginnen und Kollegen eine Menge Raum zur Mitarbeit und zur Bewährung im wohlverstandenen Sinne des abgenutzten Wortes Freiheit. Man war schon 1977 auf dem Gewerkschaftstag in Leverkusen allerseits stolz darauf, daß jeder Antrag der Bundesjugendkonferenz ohne besserwisserisches Wenn und Aber Zustimmung fand. Und jüngst im Dezember 1980, auf der 7. Bundesjugendkonferenz der GHK, waren erstmals erschienene Delegierte ebenso wie welterfahrene Gäste gleichermaßen erstaunt darüber, mit welcher Freimütigkeit und Offenheit diskutiert, kritisiert und gelegentlich gekontert wurde. Kein einziger Antrag wurde, wie man zu sagen pflegt, abgeblockt, untergebuttert oder als drittrangiges Material beseitiged. Alle wurden mit sachlichem Respekt gewürdigt, in seltenen Fällen gringfügig korrigiert und am Ende unter Nennung von Adressen verabschiedet, fast sämtlich einstimmig.

„Neben allgemeinpolitischen gab es natürlich zahlreiche Anträge, die sich mit der Ausbildungs- und Arbeitssituation bzw. mit Forderungen an die GHK oder an den Gesetzgeber beschäftigten. Am ersten Konferenztag waren zudem 17 Initiativanträge eingereicht worden. (. . .) Einig waren sich fast alle Delegierten in zwei Punkten: der Forderung nach Abrüstung und der Forderung nach Verzicht auf Kernenergie. Um den Weg wurde allerdings erbittert gestritten, ohne daß die gemeinsamen Grundlagen in Frage gestellt worden wären. Daneben gab es Anträge zum Tarifpolitischen Aktionsprogramm, zum Arbeitskampfrecht, zum Berufsgrundbildungs- und -fachschuljahr, zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, zur Jugendvertreterarbeit, zur Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung.“ (Ulrich Huttenlocher in: Holzarbeiter-Zeitung 2/1981)

#### *Kontinuität der Beratung und Aktion als die Sache aller*

Die Forderung zu realisieren, sei es auch nur teilweise, ist nicht mehr Sache der Jugend allein. Es wird mit der Verabschiedung zur Sache der ganzen Organisation. Nur äußerst wenige Delegierte der 7. Bundesjugendkonferenz werden in vier Jahren, auf der 8. Bundesjugendkonferenz, erneut dabeisein. Sie also verbürgen nicht die Verfechtung der bekundeten Wünsche und Interessen, sie werden auch kaum noch im Jahre 1984 Rechenschaft darüber fordern, was aus den Beschlüssen von Ludwigshafen geworden ist. Nur die gesamte Organisation kann die Kontinuität der Beratung sicherstellen und die notwendig erscheinenden praktischen Konsequenzen ziehen. Auf jeden Fall ist sicher, daß Jugendkonferenzbeschlüsse ebenso wie Gewerkschaftstagsentscheidungen so behandelt und erledigt werden, als müßte man vom Hauptvorstand her jedem einzelnen Delegierten dieserhalb Rede und Antwort stehen.

Feststellungen zu der Frage, ob Jugendarbeit - falls es sie in bestimmter Form überhaupt gibt - kontinuierlich sei oder nicht, dürfen sicherlich nicht zu streng getroffen werden. Die Veränderungen im Bundesjugendausschuß der GHK innerhalb weniger Jahre sagen genug. Nur zwei Mitglieder des BJA sind seit seiner Neukonstituierung 1977 bis heute geblieben, die übrigen waren kaum länger als zwei Jahre präsent. Nicht viel anders sieht es im BJA des Deutschen Gewerkschaftsbundes aus.

Ein fortwährendes Kommen und Gehen ist schon für zentrale Vertretungen der Jugend typisch, mehr noch für örtliche und regionale Gruppierungen. Es wäre nahezu unmöglich oder würde umfangreiche Übersichten erforderlich machen, wollte man hier die Fluktuation örtlicher Jugendgruppen oder Arbeitskreise bzw. die wechselnden Zusammensetzungen der GHK-Bezirksjugendausschüsse seit 1977 vor Augen führen. Ihr Erscheinungsbild ist alle paar Jahre ebenso verändert wie in den betrieblichen Jugendvertretungen, die bekanntlich im Turnus von zwei Jahren neu gewählt werden.

Kontinuität kann sich demnach nur insoweit widerspiegeln, als regelmäßig überhaupt junge Kolleginnen und Kollegen ordnungsgemäß gewählt bzw. nachgewählt werden und dann versuchen, ihre besonderen Wünsche gemeinsam deutlich zu machen und ihre Probleme untereinander zu diskutieren, bevor sie mit Lösungsvorschlägen und der Bitte um Hilfe an andere herantreten. Dann allerdings muß man sie ernst nehmen. Gefällt einem mal Ton und Stil der Jugend nicht, so sollte bedacht werden, daß sich auch die Schwäche und Ratlosigkeit bei Erwachsenen häufig hinter Arroganz, Geschrei und frechen Forderungen verbirgt. Jeder redet mal Unsinn und schießt übers Ziel hinaus. Am schlimmsten ist es, wenn das feierlich geschieht. Davon ist die Jugend zumeist frei.

#### *Jugend und Jugendarbeit" als Übergangsphase*

Immerhin ist doch Jugend, im gesetzlichen oder organisatorischen Sinne (abgesehen von biologischem oder seelischem Jungsein), ein relativ eng begrenztes Durchgangsstadium. Als

jugendlich galt man gesetzlich, bevor die Volljährigkeit auf das 18. Lebensjahr festgelegt wurde, bis zum 21. Lebensjahr. Auch das Jugendarbeitsschutzgesetz und andere Rechtsvorschriften gelten bis zum 18. Lebensjahr. Daneben gab es seit jeher abweichende Grenzdefinitionen bezüglich Jugend, außerdem kennt man eine Fülle teils fließender und teils sogar widersprüchlicher Anschauungen darüber, was unter Jugendlichkeit persönlich und gesellschaftlich zu verstehen sei. Die Jugendorganisationen der politischen Parteien erfassen formal die Mitglieder bis zum 35. Lebensjahr (Jungsozialisten, Junge Union, Jungdemokraten), oder versuchen zumindest, sie irgendwie für sich in Anspruch zu nehmen, weil keineswegs jeder unter 35, der sich einer Partei anschließt, automatisch zur Jugendorganisation gezählt zu werden wünscht. Ähnlich ist es in den Gewerkschaften des DGB, wo in der Regel die Mitglieder bis zum 25. Lebensjahr unter der Rubrik Jugend registriert werden, auch in der GHK. Diese Gewohnheit steht freilich in Widerspruch zu der Erfahrung, daß sich in Betriebsjugendvertretungen, Jugendausschüssen oder Jugendgruppen meist nur junge Leute treffen, die keine 20 Jahre alt sind oder knapp darüber.

Die Schulentlassung, die Ausbildungsfristen, die Wahlvorschriften, nicht zuletzt militärische Einberufung, persönliche Bindungen und die Entscheidung des einzelnen darüber, wann er sich nicht mehr zu den Jugendlichen zählt, gibt hinsichtlich „Jugendarbeit“ und „Jugendorganisationen“ praktisch mehr den Ausschlag als jede rein statistische oder satzungsmäßige Einteilung. Da Jugendlichkeit nicht nur sozial, sondern vor allem auch subjektiv Übergangsphase ist, kann nirgendwo mit Stetigkeit und längerer Dauer gerechnet werden, sondern immer nur mit starkem und ständigem Wechsel. Jugendvertretungen sehen alle zwei Jahre, Jugendausschüsse oder Jugendgruppen von einem Jahr zum andern völlig anders aus. Es kommt darauf an, in diesen kurzen Fristen junge Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftlich zu beeindrucken und ihr Vertrauen so zu gewinnen, daß sie nicht nur für kurze Weile „mitmachen“, sondern die gewerkschaftliche Mitgliedschaft und Mitarbeit voller Überzeugung und Dauerhaftigkeit für ihr Leben als notwendig ansehen. Wer beim „Bund“, nach einem Betriebs- oder Ortswechsel oder weil er sich plötzlich privat liiert hat, gleich alle Kontakte zu seiner Gewerkschaft aufgibt, der ist entweder überhaupt nicht angesprochen worden oder ziemlich falsch.

#### *Enormer Verjüngungsprozeß durch allgemeine Dynamik*

In knapper Form sei nur dieses allgemein festgestellt: Gegenüber 15 816 jungen Mitgliedern Mitte 1976 registrierte die GHK Mitte 1980 genau 25 510 Mitglieder unter 25 Jahren. Betrag der Verlustsaldo 1976 (für eine Spanne von 3 ½ Jahren) rund 7,6%, so verzeichnen wir heute (nach genau 4 Jahren) volle 61,3% als Plus. Nehmen wir das Jahr 1973 mit dem nachfolgenden Schwund als Basis für den Vergleich von heute, so ergeben sich +49% für diese 7 ½ Jahre.

Mit anderen Worten: Die Zahl der jugendlichen Mitglieder stieg seit 1973 um etwa die Hälfte, seit 1976 sogar um fast zwei Drittel, während sich die Zahl sämtlicher Mitglieder der GHK in den betreffenden Zeitspannen um 22% bzw. um 20% erhöhte. Der erstaunliche Verjüngungsprozeß wird noch klarer erkennbar, wenn die Gesamtmitgliedschaft ins Verhältnis zu den jungen Leuten unter 25 gebracht wird. Das sieht so aus: Der prozentuale Anteil betrug 1973 rund 14,4%, fiel bis Mitte 1976 auf 13,1% ab und stieg dann bis heute auf 17,6% an.

Diese Hinweise belegen, daß auch in wirtschaftlich schwierigen Jahren die Mitgliedschaft nicht notwendig schrumpfen oder überaltern muß. Zweifellos sind dann die Erschwernisse der Mitgliederwerbung und speziell der Gewinnung junger Menschen besonders groß. Aber gemeinsame Anstrengungen, aktives organisatorisches Gegensteuern voller Selbstbewußt-

sein und Optimismus können nachweislich einen ungünstigen Trend stoppen und sogar ins Gegenteil verkehren.

Unabwendbar sind weder Kriege noch Reallohnverluste noch Mitgliederrückläufe, wenn man die Bedingungen solcher Gefahren sorgfältig untersucht und dann alle Kraft dafür aufbringt, den Frieden zu sichern, die Einkommen zu verbessern und die Mitgliedschaft zu stärken. Genau diese Hauptziele verfehlt die GHK, eingedenk ihrer Abhängigkeit von einer friedlichen Produktion und Konsumtion, mit Nachdruck seit Jahren - in den eigenen Reihen, innerhalb des DGB und im Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter (IBBH). Sie ist damit nicht ins Abseits geraten, sondern zusehends nach vorn. Die Zustimmung und Mitarbeit der jungen Generation ist der schönste Lohn dafür.

Ergänzend hierzu erlaubt die Personengruppenstatistik noch eine Aussage über die Anteile weiblicher Mitglieder. Der gesamte Anteil weiblicher Mitglieder an der Gesamtzahl aller Mitglieder der GHK betrug 1977 bis 1980 jeweils 12,0, 12,4, 13,2 und 15,8%. Das Verhältnis der weiblichen jungen Mitglieder zur Gesamtzahl aller Jugendlichen unter 25 Jahren betrug demgegenüber jeweils 16,3, 16,9, 17,6 und 18,4% (vgl. hierzu die Tabelle mit bezirklicher Gliederung).

*Weiblicher Anteil von GHK-Mitgliedern unter 25 Jahre (von 1977 bis 1980) insgesamt und nach Bezirken, in %*

Bezirk der GHK	1977	1978	1979	1980
Schleswig-Holstein/Hamburg	14,4	13,9	14,3	15,8
Niedersachsen/Bremen	15,4	14,1	13,8	14,8
Ostwestfalen/Lippe	15,1	15,5	16,9	17,6
Nordrhein-Westfalen	12,3	13,5	13,8	14,6
Hessen/Rheinland-Pfalz	16,1	16,5	16,1	17,1
Baden-Württemberg	22,3	21,5	22,3	23,3
Nordbayern	21,6	25,1	25,3	25,7
Südbayern	20,7	19,7	22,5	23,3
Berlin	7,3	8,7	13,8	7,8
Saarland	15,9	22,5	23,7	23,3
GHK insgesamt	16,3	16,9	17,6	18,4

Quelle: GHK-Personengruppenstatistik

Der weibliche Anteil an Jugendlichen war also seit 1977 nicht nur viel höher als der Frauenanteil an der gesamten Mitgliedschaft, sondern er vergrößerte sich auch schneller. Wodurch das bedingt ist, läßt sich nicht genau feststellen. Der verstärkte Zustrom von Mädchen in vormals typisch männliche Holzberufe könnte ein entscheidender Grund sein. Die erkennbaren Tatsachen verpflichten jedenfalls dazu, sowohl auf dem Jugendsektor als auch in der Frauenarbeit diese Zielgruppen mit ihren gewerkschaftlichen Ansprüchen weiterhin aufmerksam zu beobachten.

#### *Viele junge Leute in wichtigen Positionen*

Durchaus möglich ist jedenfalls, daß viele Jugenddelegierte von 1980, die als solche nie wieder in Erscheinung treten, die aber unter dem Eindruck der Bundesjugendkonferenz (oder anderer „Jugend“veranstaltungen unserer Gewerkschaft) zu weiterem Engagement veranlaßt wurden, in neuen Funktionen tätig werden und sich kräftig bemerkbar machen. Vor

einem Jahr wurde in der GHK eine interne Erhebung darüber angestellt, wie viele Mitglieder unter 25 Jahren bereits in verantwortungsvolle Positionen im Betrieb gewählt oder mit gewerkschaftsorganisatorischen Funktionen betraut worden sind. Es ergab sich folgendes Bild.

Ende 1979 wurden in unserer Gewerkschaft 511 Vertrauensleute unter 25 Jahren gezählt. Zwar ist dieser Anteil prozentual im Verhältnis zu den mehr als 13 000 GHK-Vertrauensleuten gering (knapp 4%), aber dennoch bemerkenswert. Vergleiche mit dem Stand vor einigen Jahren sind heute leider nicht mehr möglich, aber künftig soll die Entwicklung genauer beobachtet werden. Es wäre dann auch zu differenzieren, wer gleichzeitig Betriebsrat und GHK-Vertrauensmann ist (resp. Vertrauensfrau) oder wer zum Kreise der Vertrauensleute zählt, ohne gleichzeitig in einem Betriebsrat zu sein. Bei einer solchen Unterscheidung würde der prozentuale Anteil der jungen Gewerkschaftsfunktionäre wahrscheinlich höher ausfallen.

Bei den Betriebsratsmitgliedern, die zur GHK gehören, ist die Unterscheidung schon jetzt klarer. Mit 328 Betriebsratsmitgliedern unter 25 Jahren zu 8512 Betriebsratsmitgliedern insgesamt (3,9%) ist das gleiche Verhältnis wie oben gegeben, hier freilich ohne Rätselrate-rei. Von diesen jungen Betriebsratsmitgliedern der GHK waren Ende 1979 immerhin schon 36 Betriebsratsvorsitzende und 11 stellvertretende Betriebsratsvorsitzende.

Nimmt man diejenigen Vertreter der Jugend hinzu, die den Vorständen der 75 Verwaltungsstellen, 50 Geschäftsstellen und 10 bezirklichen Organe bzw. dem Beirat der GHK satzungsgemäß oder nach altem Gewohnheitsrecht angehören, so kann man die Zahl der jungen Gewerkschaftsmitglieder mit einflußreichen betrieblichen und/oder gewerkschaftlichen Aufgaben auf rund 800 beziffern, denn gewisse Funktionen überschneiden sich bekanntermaßen. Solche Kolleginnen und Kollegen in jungen Jahren trifft man in steigendem Maße als Teilnehmer zentraler Lehrgänge in Bad Münde. Sie zeichnen sich auch auf örtlicher und regionaler Ebene bei allen Maßnahmen der Organisation - von der Schulung über die Versammlungsbeteiligung bis hin zu Arbeitskämpfen - durch besonderen Eifer aus.

Hier kommt zum Vorschein, wie wir in der GHK die Jugendarbeit verstehen. Wir wünschen Offenheit zwischen den Generationen und pflegen Personengruppen nicht allein um ihrer selbst willen, sondern zum Zwecke der integrativen Zusammenarbeit gemäß dem Motto „Gemeinsam in die Zukunft“. In den Zusammenkünften und Ausschüssen der Jugend (wie auch der Frauen und Angestellten) lernt man einander verstehen. So wie die naheliegenden Sonderprobleme gemeinsam zu lösen sind, so sollen bald von möglichst vielen auch die übergreifenden Gesamtfragen der Gewerkschaftsbewegung begriffen und in Aktionen umgesetzt werden, durch die alle miteinander vorwärtskommen.

Wenn nach wenigen Jahren ein erfolgreicher Jugendvertreter in den Betriebsrat gewählt wird, evtl. sogar mit besonderen Aufgaben betraut (Schriftführer, Wirtschaftsausschußmitglied, Akkordkommission, stellv. Vorsitzender u. dgl.), wenn sich durch diese Verjüngung die Arbeit verbessert und das Problem geeigneter Nachfolge von selbst erledigt, so ist das wieder ein wichtiges Ereignis im Sinne gemeinsamen Vorwärtkommens.

Dementsprechend kann man auch die zunehmende Beteiligung junger Kolleginnen und Kollegen in Vertrauensleute-Gremien oder ihr Hineinwachsen in ehrenamtliche Vorstände der GHK als gemeinsamen Fortschritt registrieren. Ohne dies alles wären die allgemeinen Erfolge der GHK in den 70er Jahren nicht erklärbar. Neuerdings sind außerdem viele junge Menschen von etwa 25 bis 35 Jahren auch in hauptamtliche Dienste eingetreten. Frühere Jugendvertreter, Betriebsräte, als solche Schulungsteilnehmer oder Delegierte in Ausschüssen oder auf Konferenzen, sind nun GHK-Geschäftsführer auf wichtigen Posten und mit

sichtlichem Erfolg. Das angelaufene Jahrzehnt der 80er wird noch stärkere Generationswechsel auf allen Ebenen der GHK bringen.

*Beachtliche Zuwächse in der Ausbildung und bei Jugendvertretungen*

Tendenziell war diese Entwicklung aus den Ergebnissen der Jugendvertreterwahlen ab 1972 ablesbar. Die beigefügte Tabelle gibt einen Überblick über die vier Wahlergebnisse bis 1978. Das Ergebnis für 1980 liegt noch nicht endgültig fest. Die Anzahl der Betriebsjugendvertretungen, die alle zwei Jahre zu wählen sind, hat sich in der Holzindustrie seit 1972 durchschnittlich von Mal zu Mal um rund 21% erhöht. Gab es vor acht Jahren 144 Jugendvertretungen, so sind es 1980 nach Schätzung etwa 250. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Holzindustrie und im -handwerk stieg von 1972 bis 1979 um 172% auf nunmehr fast 66 000. Hierin dürfte nicht zuletzt der enorme Zugang an jungen Gewerkschaftsmitgliedern und ihr selbstbewußtes Engagement begründet sein.

Unter diesen Gesichtspunkten ist es nötig, die seit dem Gewerkschaftstag in Freiburg 1973 verfolgte integrierte Tarifpolitik der GHK konsequent und kontinuierlich fortzusetzen. Ansehen und Rang der holzwirtschaftlichen Berufe können nicht auf Dauer von formalen Erfolgsziffern zehren, sondern müssen sozial gerechtfertigt und stabilisiert sein durch anständige Arbeitsbedingungen, respektable Vergütungen und Einkommen sowie beispielhafte Fortbildungschancen, für die sich jung und alt gewerkschaftlich und im Betrieb gemeinsam einsetzen. Die Besinnung auf alte Traditionen kann dabei durchaus mit modernen fortschrittlichen Zukunftserwartungen verknüpft werden.

*Werner Haak*

(Vgl. auch die angefügten Tabellen zu den Ausbildungsverhältnissen:)

*Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Holzindustrie und verwandten Industriezweigen 1960, 1970, 1978 und 1979*

	1960	1970	1978	1979
Bootsbauer	76	15	33	40
Borstenspinnmacher	42	15	19	17
Fahrzeugstellmacher	–	–	35	31
Holzbildhauer	18	25	20	16
Holzblasinstrumentenmacher	35	21	21	36
Holzflugzeugbauer	16	11	10	11
Holzmechaniker	–	–	3 796*	4 276
Klavierbauer	59	83	120	144
Lackierer (Holz und Metall)	248	129	379	490
Modelltischler	975	1 072	1 112	1 118
Orgelbauer	41	33	36	41
Polsterer	389	238	825	1 019
Sägewerker	179	148	982	1 006
Sattler	9	6	22	24
insgesamt	2 087	1 796	7 410	8 269

\* Neues Berufsbild seit 1974

Quelle: DITH-Schriftenreihe „Berufsbildung“, BMBW „Die anerkannten Ausbildungsberufe“



*Entwicklung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den Holzhandwerken 1960, 1970, 1978, 1979 (jeweils am 31. Dezember)*

Holzhandwerke	1960	1970	1978	1979
Tischler	17 408	14 835	35 139	40 122
Rolladen- und Jalousiebauer	32	44	392	509
Bootsbauer	231	179	295	324
Schiffsbauer	105	26	79	49
Modellbauer	560	679	770	841
Stellmacher (Wagner)	203	16	4	5
Karosseriebauer	2 222	3 016	5 638	6 629
Drechsler	100	50	111	116
Schirmmacher	25	1	4	5
Holzbildhauer	81	60	111	112
Böttcher	108	10	4	8
Weinküfer	53	21	65	48
Bürsten- und Pinselmacher	62	29	32	29
Korbmacher	59	7	21	32
Parkettleger	–	112	319	388
Raumausstatter	3 558	2 901	3 974	4 436
Orgel- und Harmoniumbauer	137	144	313	335
Klavier- und Cembalobauer	49	48	107	114
Geigenbauer	19	6	41	45
Holzblasinstrumentenmacher	26	9	26	25
Zupfinstrumentenmacher	18	4	21	22
Vergolder	33	21	74	85
Sattler	–	–	287	325
Glaser	–	–	2 707	3 087
<b>Holzhandwerke insgesamt</b>	<b>25 089</b>	<b>22 218</b>	<b>50 543</b>	<b>57 691</b>

Quelle: Jahresberichte Deutscher Handwerkskammertag. „Der Lehrlingswart“ Zeitschrift für die gesamte Berufserziehung im Handwerk, Jg. 1960–1970, Deutsches Handwerksblatt, Jg. 1972–1979