

## Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK)

Die Betriebsratswahlen 1975 können nach den bisher vorliegenden Ergebnissen eindeutig als klarer Erfolg für die Gewerkschaft Holz und Kunststoff gewertet werden.

*Betriebsrätewahlen 1975  
im Vergleich zu den Wahlen im Jahre 1968 und 1972*

	1968	1972	1975
Erfasste Betriebe	1 542	1 719	1 658
Beschäftigte insgesamt	163 813	220 017	204 410
davon: a) weiblich	34 730	51 230	47 488
b) Angestellte	29 183	45 398	47 266
c) ausländische Arbeitnehmer	—	28 925	26 322
davon: Türken		8 746	9 330
Jugoslawen		5 185	5 330
Italiener		5 647	4 195
Spanier		2 983	2 119
Griechen		4 046	2 973
Sonstige		2 318	2 375
Gewählte Betriebsratsmitglieder	6 635	7 961	7 629
davon: a) weiblich	413	637	719
b) Angestellte	910	1 429	1 579
c) ausländische Arbeitnehmer	—	128	149
d) erstmals in den Betriebsrat gewählt	43 %	53 %	42 %
gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte	84 %	79 %	79 %
(Rest am Tag der Wahl noch unorganisiert)			
ganz oder überwiegend freizustellende Betriebsratsmitglieder	—	300	203

Die Angaben für das Jahr 1975 sind Zahlen des Zwischenergebnisses nach dem Stand vom 28. August 1975.

Die *DAG* und die *CGD*, die bei den letzten Wahlen schon eine unbedeutende Rolle — zusammen 1,2 % der Mandate — gespielt haben, sind in ihrer Bedeutungslosigkeit als Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten in der Holzwirtschaft noch weiter abgerutscht. Sie sind jetzt mit 0,9 % (*DAG*), bzw. 0,05 % (*CGD*) kaum noch vertreten. Dieses Ergebnis bestätigt einen Trend, der sich schon bei den vergangenen Wahlen abgezeichnet hat. Für die GHK war dies eine Bestätigung ihrer bisherigen Politik.

Der Anteil der *unorganisierten Betriebsratsmitglieder* erscheint mit 20 % relativ hoch. Die Ursache dafür ist nicht nur im Wechsel der Personen in einzelnen Betriebsräten zu sehen. Die konjunkturelle Situation hat zu einer Reihe von Betriebsstillegungen geführt. Von diesen Betriebsstillegungen wurden gut organisierte Betriebe betroffen. Dadurch entstand ein Verlust an organisierten Betriebsräten. Andererseits, und das haben schon die letzten Betriebsratswahlen gezeigt, wurden in vielen Betrieben erstmals Betriebsräte gewählt. In solchen Betrieben stehen nicht immer genügend GHK-Kandidaten zur Verfügung. Allerdings wird sich dieses Bild schnell ändern, denn erfahrungsgemäß werden die bei der Wahl noch nicht organisierten Betriebsräte innerhalb kürzester Zeit Gewerkschaftsmitglieder.

Der Anteil der *weiblichen Betriebsratsmitglieder* hat um 12,8 % zugenommen — eine beachtliche Steigerung, die sicherlich auf die verstärkten Aktivitäten in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit zurückzuführen ist. Der Gesamtanteil der Frauen von 9,5 % an der

Gesamtzahl der Betriebsräte entspricht den Beschäftigungszahlen in der Holzwirtschaft. Der Anteil der *Angestellten* in den Betriebsräten hat sich ebenfalls leicht erhöht.

Die *ausländischen Kollegen* sind, wie in der Vergangenheit, in den Betriebsräten vertreten. Nationalitäten, die besonders stark in einem Betrieb vertreten sind, haben auch immer eine Kollegin oder einen Kollegen im Betriebsrat.

Der Anteil der *erstmalig gewählten Betriebsratsmitglieder* beträgt rund 40 %. Die GHK wird dieser Entwicklung durch eine Verstärkung ihrer örtlichen und zentralen Schulungstätigkeit Rechnung tragen. Die Ausrüstung dieser erstmalig gewählten Kolleginnen und Kollegen mit dem notwendigen Grundwissen und die Hilfestellung bei ihrer Arbeit ist momentan eine zentrale Aufgabe der GHK.

Im Organisationsbereich der GHK hat es keine Probleme mit einer besonderen Vertretung für *leitende Angestellte* gegeben. Das erklärt sich schon aus der Größenordnung der Betriebe, in denen nur ein sehr geringer Teil leitender Angestellter beschäftigt ist.

Die *Betriebsstruktur* des Organisationsbereiches der GHK ist geprägt durch Klein- und Mittelbetriebe. Ein großer Teil sind Handwerksbetriebe, die von sehr geringen Beschäftigungszahlen angewachsen sind auf Beschäftigungszahlen, die um hundert oder mehr liegen. Das Organisationsverhältnis dieser Betriebe ist traditionell gut, und der Kontakt zur Gewerkschaft wird durchaus gepflegt. Allerdings bedarf es immer einiger Anstrengungen, selbst die Gewerkschaftsmitglieder zur Bildung eines Betriebsrates zu bewegen, weil die Notwendigkeit einer betrieblichen Interessenvertretung nicht richtig eingeschätzt wird. Die betrieblichen Probleme werden eben in direktem Kontakt zum Chef oder Meister ausgetragen. Solche Bewußtseinsstrukturen sind manchmal erst in einem sehr langwierigen Prozeß zu verändern.

Der *ostwestfälische Raum* wird oft als das „Ruhrgebiet der Möbelindustrie“ bezeichnet. Entsprechend ist auch die Einstellung der Arbeiter und Angestellten, die dort in der Holzwirtschaft tätig sind. In solchen Gebieten oder ähnlichen Ballungsräumen und Industriegebieten, in denen die Holzwirtschaft vertreten ist, stößt die Bildung von Betriebsräten höchstens hier und da auf den Widerstand der Unternehmer. In diesen Bereichen gibt es die wenigsten Schwierigkeiten bei der Wahl von Betriebsräten.

Für den Organisationsbereich der GHK sind aber auch Unternehmen typisch, die in vorwiegend *ländliche Gebiete* expandierten, oder die auf der „grünen Wiese“ errichtet wurden. Die Beschäftigungsstruktur dieser Unternehmen zeigt neben wenigen Fachkräften — die meistens aus Industriegebieten angeworben sind — sehr viele Arbeitskräfte, die zuvor in landwirtschaftlichen Unternehmen gearbeitet haben oder sogar selber noch, nach Feierabend, ihr eigenes Land bestellen. Die Arbeit im Industriebetrieb wird oftmals sogar nur als das — allerdings notwendige — Hinzuverdienen zum eigenen Betrieb verstanden. In solchen Betrieben trifft sowohl die gewerkschaftliche Organisation als auch die Einrichtung einer betrieblichen Interessenvertretung auf Schwierigkeiten. Die Unternehmensleitungen greifen zu jedem Mittel, um die Gewerkschaft aus den Betrieben herauszuhalten und die Bildung von Betriebsräten zu verhindern.

Das extremste Beispiel für die *Behinderung der Betriebsratswahl* ist die Firma Wilk (Wohnwagen) in Kellenbach (Eifel). Es lohnt sich, den Vorfall einmal gerafft zu beschreiben. In einer von der Firmenleitung einberufenen illegalen „Betriebsratssitzung“ wird der amtierende Betriebsratsvorsitzende auf Druck der Firma entlassen. Drei Wochen vor der Betriebsratswahl wird dem Betriebsratsvorsitzenden das Betreten des Betriebes verboten. Durch eine einstweilige Verfügung wird die Zustimmung des Betriebsrates zur Entlassung ihres Vorsitzenden nichtig. Eine ordnungsgemäße Betriebsratssitzung lehnt die Zustimmung zur Entlassung des Betriebsratsvorsitzenden ab. Trotz der einstweiligen Ver-

fügung (in jedem Fall der Zuwiderhandlung 10 000 DM Geldstrafe) wird der Betriebsratsvorsitzende am Betreten des Werkes gehindert. Drei Tage vor dem Wahltermin sperrt die Unternehmensleitung die gesamte Belegschaft aus, zahlt zwar den Lohn weiter, macht aber deutlich, daß der Fortbestand des Werkes gefährdet wäre und sammelt mit diesem Druck Unterschriften gegen den Betriebsratsvorsitzenden und andere Betriebsratsmitglieder. Der Betriebsratsvorsitzende und die anderen Betriebsratsmitglieder werden nicht mehr gewählt. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes ist stärker gewesen. Der Firma kostet diese Behinderung der Betriebsratswahl etwa eine Viertelmillion an Umsatzausfall und 40 000 DM Entgelt an die ausgesperrten Beschäftigten sowie zweimal 10 000 DM Strafe. Dazu kommen noch die entsprechenden Anwaltskosten.

Im Verlauf der Betriebsratswahl 1975 hat die GHK in ihrem Organisationsbereich eine große Anzahl von Behinderungen der Betriebsratswahl und Verstößen gegen das Betriebsverfassungsgesetz durch die Unternehmensleitungen registriert, zum Beispiel den geschilderten Fall der Firma Wilk, Rundschreiben von Arbeitgeberverbänden an ihre Mitgliedsfirmen, die eine gesetzliche Pflicht zur Einrichtung von Betriebsräten verneinen, Betriebsleitungen, die Aushänge von Schwarzen Brettern entfernen, psychologischen Druck und Einschüchterungsversuche gegen einzelne Betriebsratsvorsitzende. Nicht alle Behinderungen von Betriebsratswahlen führten zu gerichtlichen Auseinandersetzungen. Viele Angelegenheiten wurden durch den Einsatz unserer Geschäftsführer und Bezirksleiter gleich an Ort und Stelle geregelt.

Abschließend bleibt festzustellen, trotz der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und der verstärkten Angriffe der Unternehmer konnte die Gewerkschaft Holz und Kunststoff ihre Position bei den diesjährigen Betriebsratswahlen festigen und ausbauen. Die Arbeiter und Angestellten in den Betrieben wissen, daß ihre Interessen von der Einheitsgewerkschaft am besten vertreten werden.

*Klaus Brands, Abteilung Organisation, Betriebsräte und Vertrauensleute  
bei der Hauptverwaltung der Gewerkschaft Holz und Kunststoff*