



Gewerkschaft Holz und Kunststoff: Bemerkungen zum Organisationsgrad

In der vor einiger Zeit erschienenen Untersuchung über „Die Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften 1950 bis 1978“ (Gewerkschaftliche Monatshefte 11/79) kommt der Autor Thomas Hagelstange zu sehr niedrigen Zahlen über den Organisationsgrad der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK). Wobei unbestritten ist, daß diese Zahlen von der wissenschaftlichen Methodik ihrer Zusammenstellung vielleicht als richtig angesehen werden können. Für uns wäre es bedauerlich, wenn aufgrund statistischer Aussagen — mit anscheinend sehr willkürlichen Zuordnungen von Teilen von Wirtschaftszweigen — ein schiefes Bild über die wahre Kampfkraft unserer Organisation zustande kommen würde. Diese Feststellung dürfte auch für einige andere Gewerkschaften in dem erwähnten Bericht zutreffen.

Die korrekte organisationspolitische Abgrenzung innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige ist oftmals selbst „Eingeweihten“ nur sehr schwer möglich. Es gibt eine ganze Reihe

von Überschneidungen, die sehr differenziert gesehen werden müssen und die eine absolute Beschäftigtenzuordnung zu Organisationsbereichen einzelner Gewerkschaften enorm erschweren. Nun möchte ich nicht an dieser Stelle durch neue statistische Zahlen Ergebnisse in Frage stellen, von denen ich glaube, daß sie der Autor des oben angeführten Artikels durchaus wissenschaftlich redlich zusammengestellt hat. In der Praxis gewerkschaftlicher Arbeit hat eine Organisationsgradbestimmung vor allem hinsichtlich ihrer Wirksamkeit in den sozialen und tariflichen Auseinandersetzungen mehr als eine statistische Bedeutung.

Der Organisationsbereich der GHK ist geprägt durch Klein- und Mittelbetriebe, was eine gewerkschaftliche Organisation bekanntlich erheblich schwieriger macht. Für Wirtschaftsbe-
reiche, wie zum Beispiel das Handwerk mit einer Betriebsstruktur von im Durchschnitt weniger als zehn Beschäftigten, ist bei der Errechnung des Organisationsgrades die Frage der Organisierbarkeit der Gesamtbeschäftigten zu stellen. Im Holz- und kunststoffverarbeitenden Handwerk mit seinen rund 200 000 Beschäftigten und 39 000 Betrieben gelten nach unseren Erfahrungen die Hälfte als nicht organisationsfähig, weil es sich um Selbständige oder mithelfende Familienangehörige handelt. Daß darüber hinaus solche Betriebsstrukturen nicht gerade die Gewerkschaftsarbeit insgesamt erleichtern, dürfte einleuchtend sein. Trotzdem können wir als GHK in entscheidenden Bereichen des Handwerks Organisationsgrade vorweisen, die uns durchaus — wie mehrfach bewiesen — in die Lage versetzen, Arbeitskämpfe einzuleiten und durchzusetzen. Wer sich einmal mit einem Vergleich tariflicher Regelungen im Handwerk beschäftigt, wird feststellen, daß die Kolleginnen und Kollegen des Holz- und kunststoffverarbeitenden Handwerks nicht gerade stiefmütterlich dastehen.

Für den gesamten Bereich der GHK sind am zweckmäßigsten einige Daten der Betriebsratswahl 1978 heranzuziehen. (Siehe auch Gewerkschaftliche Monatshefte 11/78.) Dabei ist darauf hinzuweisen, daß sich diese Zahlen mittlerweile wesentlich verbessert haben. Von den 234 841 erfaßten Beschäftigten in 1801 Betrieben waren 44 % in der GHK organisiert. Dabei betrug der Organisationsgrad der Arbeiter 77% und der Angestellten 23%. Von den 8512 gewählten Betriebsratsmitgliedern waren 80 % in der GHK organisiert. Daß sich diese Zahlen weiter positiv verändert haben, läßt sich u. a. dadurch belegen, daß die GHK sich insgesamt weiterhin in einem Aufwärtstrend befindet. Seit Anfang der 70er Jahre steigen die Mitgliederzahlen der GHK um fast 50 % auf jetzt über 154 000 Mitglieder an. Nach neueren Untersuchungen hat die GHK in den Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten einen durchschnittlichen Organisationsgrad von 50 %. Darunter sind sehr wichtige Betriebe mit 70, 80 oder über 90% organisiert, die in der Verbandspolitik der Unternehmerseite keine unwichtige Rolle spielen.

Die praktische Bedeutung eines guten Organisationsgrades in den entscheidenden Betrieben wurde in der letzten Lohnrunde unseres Tarifgebietes Niedersachsen deutlich, als die Unternehmer „es wissen wollten“ und einen Schlichtungsspruch, dem die GHK bereits zugestimmt hatte, ablehnte. Die darauf von der GHK eingeleitete Urabstimmung brachte ein Ergebnis von über 90% für Streik. Angesichts dieses deutlichen Willens zum Arbeitskampf lenkten die Unternehmer schnell mit einem besseren Angebot ein, das dann nach Abstimmung durch unsere Mitglieder in den Betrieben angenommen wurde. Daß die Unternehmer den Ernst solcher Maßnahmen kennen, wird deutlich, wenn man weiß, daß die GHK seit 1973 in jeder Tarifrunde mindestens einen Arbeitskampf meistens zum Auftakt einer Tarifrunde geführt hat. Oberster Grundsatz bei der Einleitung und Durchführung von Tarifrunden ist neben dem Einsatz von über 13 000 Vertrauensleuten die Einbeziehung der Mitglieder in alle Phasen der Tarifbewegung. Dadurch wird sichergestellt, daß die aktive Tarifpolitik der GHK durch ein höchstmögliches Maß an Kampfbereitschaft getragen wird.

Eine ganz entscheidende Grundlage für die Kampfkraft der GHK wurde mit einer Anfang der 70er Jahre eingeleiteten Finanzreform geschaffen. Ein wesentlich verbessertes und ehrli-

cheres Beitragssystem hat zu einer Konsolidierung der Finanzen geführt, so daß die GHK im Pro-Kopf-Vermögen der Gewerkschaften durchaus mitreden kann. Eine solche Grundlage ist unerläßlich, wenn eine aktive Tarifpolitik und alle damit verbundenen organisationspolitischen Maßnahmen durchgesetzt werden sollen.

Beispiele gewerkschaftlicher Organisationskraft lassen sich aber nicht nur an durchgeführten Arbeitskämpfen, Tarifabschlüssen oder an der Finanzkraft deutlich machen. Dazu gehört auch der konsequente Auf- und Ausbau der gewerkschaftlichen Vertrauensleutkörper in den Betrieben. Seit einem entsprechenden Gewerkschaftstagsbeschluß von 1973 ist die Vertrauensleutearbeit der GHK ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit der GHK. Das Selbstverständnis der GHK-Vertrauensleutearbeit sieht die Betriebsräte in erster Linie als gewerkschaftliche Vertrauensleute in den Betrieben. Bedingt durch die Betriebsgrößenstruktur stößt der Ausbau von Vertrauensleutkörpern oftmals an eine Grenze, wenn es über den Kreis der Kolleginnen und Kollegen, die bereit sind, ein Betriebsverfassungsmandat zu übernehmen, hinausgeht. In diesen Betrieben ist es genauso wichtig wie in Großbetrieben, den betriebsverfassungsrechtlichen Tendenzen einer Loslösung der Betriebsratsmitglieder von gewerkschaftlichen Positionen entgegenzuwirken. Die örtliche und zentrale Bildungsarbeit der GHK ist dementsprechend angelegt. Die Beispiele gewerkschaftlicher Gegenwehr in den Betrieben der Holzwirtschaft, zum Beispiel gegen Lohnabbau, personelle Veränderungen zu Lasten der Belegschaften und Abbau sozialer Leistungen zeigen uns, daß unsere Bildungsarbeit den praktischen betrieblichen Erfordernissen entspricht.

Die Umsetzung und Weiterentwicklung tarifvertraglicher Regelungen in den Betrieben wird von unseren Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten verstärkt betrieben. Dabei wird die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Einigungsstelle zur Durchsetzung der Interessen der Belegschaften und damit zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Vorstellungen im Denken unserer Betriebsräte immer mehr zu einem selbstverständlichen Instrument.

Die weitestgehende Einbeziehung der Mitgliedschaft, die enge Zusammenarbeit zwischen den ehrenamtlichen Funktionären und dem verhältnismäßig kleinen hauptamtlichen Apparat hat wesentlich zur Durchsetzung von Forderungen beigetragen. Ob Organisationsarbeit, Tarifpolitik, Bildungsarbeit oder Finanzpolitik, die Koordination aller gewerkschaftspolitischen Maßnahmen, ausgerichtet auf ein Ziel, die ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in der Holzwirtschaft hat die GHK in vielen Bereichen weitergebracht und gestärkt.

Nicht statistische Zahlen bestimmen die Kampfkraft einer Organisation, sondern das Bewußtsein der Mitgliedschaft in den Betrieben und die Beschlüsse der Gewerkschaftstages, die Politik ihrer Führungsorgane und die praktische Umsetzung dieser Beschlüsse und Politik in die betriebliche Praxis im Interesse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Es wäre bedauerlich, wenn positive Ansätze gewerkschaftlicher Politik und Organisationskraft einer „kleineren Organisation“ im DGB durch wenig aussagefähiges Zahlenmaterial dem Leserkreis dieser Zeitschrift verschüttet würde.

*Klaus Brands, Gewerkschaft Holz und Kunststoff- Hauptvorstand
— Abt. Organisation —*