SOZIALISTISCHE BETRIEBS KORRESPONDENZ

herausgegeben vom Sozialistischen Büro, Offenbach - Nr.3/72/15.April
Solidaritätsbeitrag 5o Pfennig

Der DGB hat zum 1. Mai das Motto "Für eine bessere Welt" ausgegeben. Um sie zu erkämpfen, benötigen wir Gewerkschaften, die sich auf ihren Ursprung als Organe der Arbeiterklasse und auf ihre sozialistischen Ziele besinnen, Gewerkschaften, die das abgegriffene schöne Bild der Sozialpartnerschaft dorthin stellen, wo es längst hingehört: in das Museum für Lügen und Märchen der herrschenden Klasse. Die Befreiung der Arbeiterklasse kann nur das Werk der Arbeiterklasse sein!

Für eine bessere Gesellschaft!

Für einen besseren DGB!

Gegen Klassen- und Cliquenherrschaft!

Gegen Ausbeutung und Unterdrückung!

Gegen Fremdbestimmung, für Selbstbestimmung!

Für einen neuen Mai, einen internationalen Kampftag der Arbeiter!

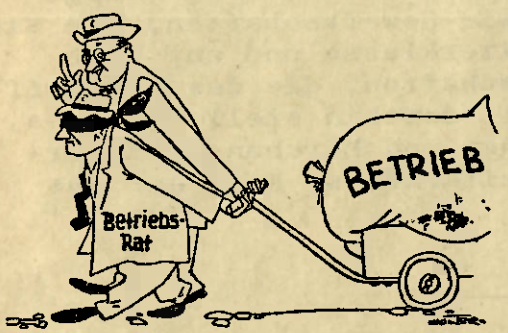
Proletarier aller Länder, vereinigt euch!

Betriebs-rats-wahlen '72 – nach dem »neuen« BVG

Seit dem 19. Januar 1972 ist ein neues Betriebsverfassungsgesetz in Kraft, das von der Regierungskoalition und den Gewerkschaftsvorständen als "wesentliches Stück innerer Reformen" herausgestellt wird. Zur Zeit reisen sozialdemokratische Spitzenpolitiker durch das Land und verkaufen in Arbeiterkonferenzen, die im Zusammenhang mit den Betriebsratswahlen 1972 organisiert werden, ihren Mitgliedern und Funktionären dieses Gesetz als einen großen Erfolg.

Als im Dezember 1970 der Regierungsentwurf bekannt wurde und die Gewerkschaften feststellten, daß dieser Gesetzesentwurf in wesentlichen Punkten nicht den gewerkschaftlichen Forderungen entsprach, waren von Gewerkschaftsfunktionären wütende Proteste zu hören. Auf einer Pressekonferenz im Dezember 197o kündigte der DGB einen erbitterten Widerstand gegen diesen Regierungsentwurf an.

Vom Dezember 197o bis zum Januar 1972 ist außer einigen lahmen Protesten nichts geschehen. Protestkundgebungen, Propagandaaktionen und Flugblätter, obwohl von den Mitgliedern nachhaltig gefordert, fanden nicht statt. Der DGB-Vorstand und die Vorstände der einzelnen Industriegewerkschaften verzichteten darauf, die Mitgliedschaft zu mobilisieren. Der Kampf um mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz, der Kampf um ein besseres BetrVG hat nicht stattgefunden. Vielmehr wird der Kampf um ein besseres BetrVG morgen an den Arbeitsgerichten und in den Einigungsstellen ausgefochten werden müssen.



„Natürlich darfst du mitziehen – aber wohin es geht, das bestimme allein ich."

Aus: GÖTTINGER BETRIEBSZEITUNG

Da die Gewerkschaften vor lauter Regierungsfreundlichkeit darauf verzichteten zum Kampf aufzurufen, ist im Ergebnis des Koalitionsgerangels ein Gesetz verabschiedet worden, das an der Macht und den Strukturverhältnissen in Klein- und Großbetrieben nichts verändern wird. Die Taktiker in den Parteien haben Zugeständnisse nach allen Seiten gemacht, aber dabei peinlich darauf geachtet, daß die "Dispositionsfreiheit der Unternehmer" nicht angetastet wird.

Ein nur arbeitsrechtliches Gesetz

Unter den "Reformplänen" der sozialdemokratisch geführten Bundesregierung nimmt das BetrVG einen besonderen Rang ein, da die Sozialdemokraten darauf verzichten mußten, einen Gesetzentwurf zur Ausweitung der Mitbestimmung vor das Parlament zu bringen. Unter der Leitung des Ministerialdirektors Fittig arbeitete eine Expertengruppe einen Gesetzesentwurf für ein neues BetrVG aus und hielt sich streng an den Auftrag der Bundesregierung, ein rein arbeitsrechtliches Gesetz zu konzipieren. Aus dem alten BetrVG sollte eine moderne Schutz- und Kooperationsordnung mit ausschließlich sozialen Funktionen entstehen.

Jede wirtschaftliche Mitbestimmung sollte ausgeklammert werden. Ausgeklammert wurde die Mitbestimmung der Arbeiter und Angestellten in den Aufsichtsräten, hier wurden die alten Paragraphen beibehalten. Wer politisch versiert ist und das Gerangel um dieses Gesetz beobachtete, konnte auch unschwer erkennen, wer auf die Gesetzgebung Einfluß genommen hat, um auch die Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu verhindern.

Nachdem der Entwurf in der ersten Lesung im Parlament beraten war, ist derselbe in den Ausschußberatungen in 8o Punkten verändert worden. 21 wichtige Änderungen, die die CDU/CSU angemeldet hatte, sind in das Gesetz mit aufgenommen worden. Entscheidende Änderungen hat die FDP - besonders deren Innenminister Genscher - durchgesetzt, weil ihm der Entwurf zu gewerkschaftsfreundlich war. Genscher konnte durchsetzen:
Die Zahl der zu wählenden Betriebsräte wurde herabgesetzt;
man einigte sich, daß die parteipolitische Tätigkeit den Betriebsfrieden nicht stören darf;
für leitende Angestellte wurde die Vertretung durch den Betriebsrat gestrichen;
der Minderheitenschutz, besonders für die Angestellten, wurde ins Unerträgliche ausgebaut;
für das Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Betrieben knobelten die Koalitionsunterhändler eine vieldeutige

Formel aus, der Zugang habe "im Benehmen"mit dem Arbeitgeber zu erfolgen; die Einigungsstelle, die tätig wird, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht einigen, muß sich einer genau präzisierten Rechtskontrolle unterwerfen.

Unternehmerfreundliches Gesetz

Die Arbeitgeberverbände und die ihnen hörigen Parlamentarier haben mit aller Macht versucht, auch noch dieses Gesetz zu verhindern. Sie haben angekündigt, daß sie höchste Gerichte in der Bundesrepublik anrufen werden, um feststellen zu lassen, daß dieses Gesetz gegen unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung gerichtet ist. Dabei haben die sozialdemokratischen Redner bei der Verabschiedung des Gesetzes am 1o. November 1971 im Bundestag nur Verbeugungen vor den Unternehmern gemacht.

Prof. Schellenberg SPD: Die unternehmerische Handlungsfreiheit wird nicht angetastet.

Dr. Fahtmann SPD: Es ist beachtet worden, daß in unserer marktwirtschaftlichen Ordnung die letzten unternehmerischen Entscheidungen und Verantwortungen unangetastet bleiben müssen. Sie sind auch erhalten geblieben, dazu bekennen wir uns nachdrücklich.

Hermann Buschfort SPD: Dieses Gesetz ist keine Konfliktordnung, sondern eine Friedensordnung.

Liest man ihre Reden gründlich, dann kann man feststellen, daß alle Redner immer wieder versicherten, dass die Betriebsräte nur die sozialen Probleme mitbestimmen und mitregeln sollen.

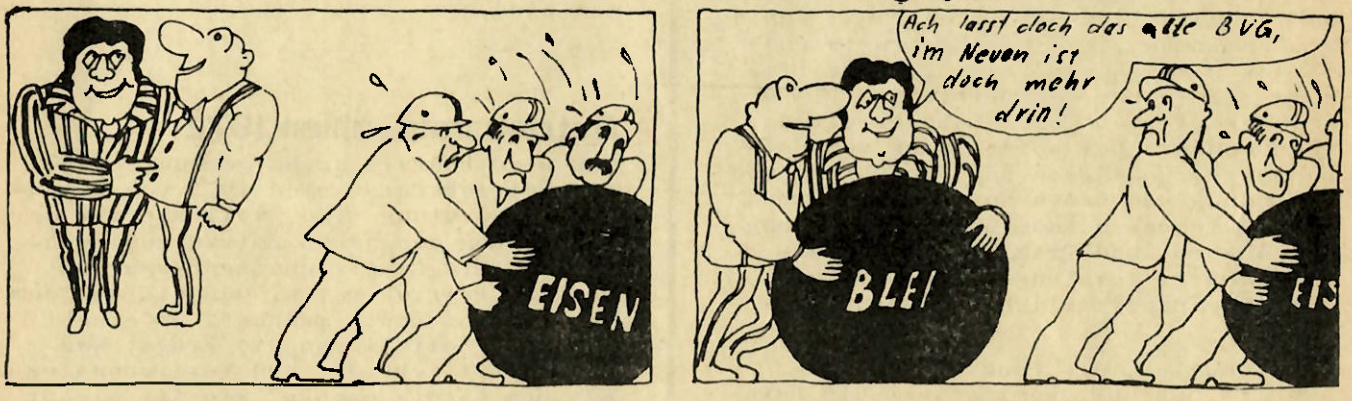
Die Betriebsräte haben die Folgen zu tragen

Seit einigen Wochen beschäftigen sich nun Betriebsräte, Vertrauensmänner und aktive Gewerkschaftskollegen mit diesem Gesetz. Die ersten Schriften und Auslegungen sind erschienen. Die großen Gewerkschaften schulen ihre Funktionäre und Mitglieder. In den Betrieben geht man zaghaft daran, das Gesetz anzuwenden. Wir haben Kenntnis von einigen gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltungen und können feststellen, daß die Referenten schon jetzt beginnen, das Gesetz unterschiedlich auszulegen. Bei allen Vorträgen verweisen die Referenten auf die Arbeitsrechtsprechung und sagen, diese Frage kann nur am Arbeitsgericht geklärt werden, oder diese Frage kann nur die Einigungsstelle klären. Die Illusionen, dort wo sie vorhanden waren, sind bereits geplatzt. Das neue BetrVG ist ein Gesetz für die Unternehmer, und diese werden alles tun, um das bißchen an Mitbestimmung und Einflußnahme der Betriebsräte, das in diesem Gesetz enthalten ist. zurückzudrängen. Wie die Unternehmer das Gesetz unterlaufen können, beweist eine Veranstaltung des Refa-Verbandes, der in einer Industriestadt in NRW zu einem Informationsabend über das neue Gesetz eingeladen hatte. Der Referent, ein prominenter Jurist des NRW Arbeitgeberverbandes, hatte in seinem Vortrag vor den anwesenden Refaleuten anhand von Beispielen erläutert, wie das Gesetz am besten unterlaufen werden kann. - Einige Beispiele mögen die Taktik der Unternehmer erkennen lassen:

- Für die Bezahlung der Betriebsräte einen Pauschalbetrag vereinbaren, damit Betriebsräte nicht zu viele Überstunden fordern.
- Wenn übertarifliche Lohnerhöhungen gezahlt werden, weil die Konjunktur dazu zwingt, die Lohnerhöhungen gewähren, aber keine Betriebsvereinbarungen abschließen, weil man die schwer aufkündigen kann.
- Wenn der Betriebsrat bei einer Einstellung Einspruch erhebt oder nicht zustimmt, eine vorläufige Einstellung vernehmen, gegen die der Betriebsrat nichts tun kann.
- Wenn ein Gewerkschaftsfunktionär einen Betrieb besuchen will, soll die Geschäftsleitung den Betriebsrat informieren und den Betriebsrat bei einer Betriebsbesichtigung mitschicken, weil die meisten Betriebsräte gar nicht wollen, daß die Gewerkschaften Mißstände im Betrieb feststellen.

Wo sind die wichtigsten Ansatzpunkte, an denen die Unternehmer alles versu-

„Schwere Fortschritte" im Betriebsverfassungsgesetz !!!



Aus: ARBEITERSACHE, Regensburg

chen werden, das neue Gesetz zu unterlaufen und besonders dort außer Kraft zu setzen, wo es für die Arbeiter und Angestellten gegenüber dem alten Gesetz Vorteile haben könnte?

Kündigungen

Der Paragraph 1o2 regelt die Mitbestimmung des Betriebsrates bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen. Folgt man dem Wortlaut des Gesetzes, der recht gut in den Ohren klingt, dann muß man sagen, daß die Kündigungen durch den Arbeitgeber außerordentlich erschwert worden sind. Der Betriebsrat soll, soweit das erforderlich erscheint, den betroffenen Arbeitnehmer hören. Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung bedenken, so hat er diese unter Angabe von Gründen dem Arbeitgeber innerhalb einer Woche mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so müssen diese unter Angabe von Gründen innerhalb von drei Tagen dem Unternehmer schriftlich mitgeteilt werden. Hat der Betriebsrat der Kündigung ordnungsgemäß widersprochen und der Arbeitgeber spricht die Kündigung trotzdem aus, so kann der Kollege das Arbeitsgericht anrufen. Und der Arbeitgeber muß den Kollegen bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiter beschäftigen.

Als das Gesetz noch nicht rechtskräftig war, haben die Unternehmer einige Arbeitsrechtler beauftragt, nach Möglichkeiten zu suchen, die es ihnen erlauben, diese erschwerten Kündigungsparagraphen zu umgehen. Diese Arbeitsrechtler empfehlen den Unternehmern eine einstweilige Verfügung gegen die Kündigungsschutzklage zu unterlassen und den Arbeiter zu beurlauben und auch die Lohnzahlung einzustellen. Dabei stützen sie sich bei ihren Empfehlungen auf den Paragraphen 1o2 Absatz 5.

Akkord und Prämien

Die Betriebsräte haben in der Vergangenheit immer darüber geklagt, daß sie keine Mitbestimmung bei der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen haben. Jetzt verspricht der Text echte Mitbestimmung. Die Abschnitte 1o und 11 des Paragraph 87 sagen, Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung (Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze unvergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren).

"Die Quelle", die Funktionärszeitschrift des DGB, kommentiert die Paragraphen mit folgendem Text: Entgegen der früher weit verbreiteten Rechtsauffassung stellt die Bestimmung nunmehr ausdrücklich klar, daß sich die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze auch auf die materielle Seite der Arbeitsbedingungen, also dem Geldfaktor, erstreckt.

Die Unternehmer stützen sich auf jetzt schon vorliegende Kommentierungen, die sie mit Arbeitsgerichtsurteilen untermauern, und sie sagen, der Mitbestimmung unterliegt die Festsetzung des Geldfaktors. Dieser ist jedoch tariflich festgelegt und somit der betrieblichen Mitbestimmung entzogen. In solchen Fällen sind auch tarifliche Akkordrichtsätze mitbestimmungsfrei. Bei Prämienentlohnung haben die Unternehmer folgende Auslegung: Bei der Festsetzung von Prämiensätzen gibt es Mitbestimmung nur bei der formellen Seite der Prämienentlohnung. Die Unternehmer berufen sich auf den Bundestagsausschuß für Arbeit, der bestimmt haben soll, daß nur der Prämienausgangslohn der Prämienmitbestimmung unterliegt. Die Unternehmer bestreiten auch jetzt noch das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei allen übertariflichen Lohnteilen.

An Hand dieser Bestimmungen kann man erkennnen, daß hier echte Gummiparagraphen geschaffen worden sind. Das gilt auch für den Paragraph 91, der die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und Mitbestimmung bei der Arbeitsplatzgestaltung verspricht.

Einigungsstellen

Schon jetzt ist zu erkennen, daß die in dem Gesetz vorgeschlagenen Einigungsstellen von besonderer Bedeutung sein werden. Immer dann, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung erzielt wird, treffen Einigungsstellen verbindliche Entscheidungen. Hier wird der letzte Rest von "Mitbestimmung" der Betriebsräte unterlaufen. - Innenminister Genscher konnte durchsetzen, daß die Einigungsstellen den geltenden Rechtsnormen unterworfen werden, d.h., daß bei Entscheidungen die Vielzahl der vorliegenden Landes- und Bundesarbeitsgerichtsurteile beachtet werden müssen. Kenner wissen sehr genau, daß die meisten dieser Urteile gegen die Arbeiterschaft gerichtet sind.

Betriebsratswahlen 1972

Nun wird überall davon geredet, daß die Betriebsratswahlen 1972 von besonderer Bedeutung sind, weil sie mit der Einführung des neuen BetrVG zusammenfallen. Die Gewerkschaften erwarten von den Betriebsräten, daß sie aus dem Gesetz "das Beste machen". Es erhebt sich für Sozialisten die Frage, was sollen Betriebsräte und Vertrauensleute mit dem Gesetz machen? Wie ist eigentlich die Rolle der Betriebsräte?

Das vorliegende Gesetz ist seiner ganzen Konstruktion nach ein Gesetz, welches die Arbeiter in diese Gesellschaft integrieren soll und Betriebsräte zum Ordnungsfaktor macht. Für den dem DGB nahestehenden Kölner Ökonomie-Professor Otto Blume bedeutet die Modifizierung des Gesetzes nur ein Kurieren an Kleinigkeiten, die nicht ausreichen, irgendwelche bedeutsamen Änderungen herbeizuführen, denn an keiner Stelle gibt es echte Mitbestimmung. - Nach Prof. Fürstenberg ändert dieses Gesetz die Strukturen der Arbeitsbedingungen im Betrieb nicht grundsätzlich. Der Betriebsrat bleibt was er war: eine Institution des Interessenausgleichs und kein Kampfinstrument.

Die Belegschaften wünschen aktive Betriebsräte. Betriebsräte sollen außertarifliche Lohnerhöhungen durchsetzen, sie sollen energisch in die Akkordgestaltung eingreifen und gegen den zunehmenden Leistungsdruck angehen. Betriebsräte sollen dafür eintreten, daß die Frauen, die durchweg in niedrigen Lohngruppen eingestuft sind, höher eingruppiert werden. Sie sollen für gutes Kantinenessen eintreten und dafür sorgen, daß ältere Arbeitskräfte nicht mehr im Akkord arbeiten müssen, aber den gleichen Lohn behalten. Betriebsräte, die diese Forderungen durchsetzen, haben in der Regel in Großbetrieben solche Stellungen, daß sie ruhig auch einmal Kampfmaßnahmen unterstützen können, ohne daß sie gleich mit einer Entlassung rechnen müssen.

Die Aufgaben eines Betriebsrates in größeren Unternehmen lassen sich heute nicht mehr mit der linken Hand erledigen und schon lange nicht von Schwätzern, die jedem nach dem Mund reden oder die Versprechen abgeben, die sie nicht halten können. Betriebsräte müssen eine Menge Wissen haben, das zunächst einmal nicht bei jedem Arbeiter vorausgesetzt werden kann. Betriebsräte müssen außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit viel Zeit aufwenden, um an Gewerkschaftsschulen in mühsamer Fleißarbeit Gesetzesvorschriften und Rechtsprechung zu studieren. Gewählte Vertreter der Arbeiter müssen heute in Großbetrieben mit ihren straffen Arbeitsorganisationen, mit zunehmender Spezialisierung, mit der sich technisch verändernden Arbeitswelt auseinandersetzen. Die Unternehmer haben eine Vielzahl von ausgebildeten Spezialisten. Der Betriebsrat, der in der Regel nur eine Volksschulbildung hat, soll Experte für Leistungs- und Lohnprobleme sein, er soll das komplizierte Arbeits- und Sozialrecht kennen.

Daneben soll er als Mädchen für alles die kleinen und großen Unebenheiten des Arbeitslebens ausgleichen. - Die Kollegen erwarten einen ehrlichen und unbestechlichen Vertreter.

Immer wieder behaupten die Herrschenden, daß der deutsche Arbeiter die meisten Mitbestimmungsrechte in der westlichen Welt habe. Tatsächlich gibt es in den Industriestaaten des Westens kaum ein Gesetz, das dem Arbeiter so viel Rechte einräumt, wenn es um den Gesetzestext geht. In Wahrheit aber war schon das alte BetrVG durch Gerichtsurteile, Kommentare und Auslegungen außer Kraft gesetzt. Die deutsche Rechtsprechung hat mit juristischen Spitzfindigkeiten ein Meisterwerk geschaffen, mit dem die meisten Betriebsräte an die Kette gelegt werden konnten. Zweifellos will man auch mit dem neuen Gesetz so verfahren.

Nachdem nun die SPD-und die DGB-Führung, wie sie bei jeder Gelegenheit erklären, sich als Ordnungsfaktor in dieser kapitalistischen Gesellschaft verstehen, ist für Tausende von Gewerkschaftsfunktionären und Betriebsräten das Thema Mitbestimmung und BetrVG die einzige Alternative für eine gewerkschaftliche und gesellschaftliche Tätigkeit. Die Masse der Mitglieder und Funktionäre wird begreifen müssen, daß die Arbeiterschaft nur soviel Mitbestimmung bekommen wird, wie sie sich zu erkämpfen bereit ist.

Obwohl die großen "staatstragenden" Parteien jetzt für die Betriebsratswahlen alles mobilisieren, um ihre Parteikandidaten durchzubekommen, so haben doch immer mehr Kollegen erkannt, daß die Betriebsräte wieder Organe werden müssen, mit denen die Belegschaften ihre Interessen kämpferisch gegen die Unternehmer durchsetzen. Deshalb gab es bei den jetzt laufenden Betriebsratswahlen bereits bei der Kandidatenaufstellung vielfältige - oft auch erfolgreiche - Versuche, auf den Gewerkschaftslisten Kandidaten durchzusetzen, die Schluß machen wollen mit der bisherigen sozialpartnerschaftlichen Politik. Es ist ein Kernpunkt sozialistischer Betriebs- und Gewerkschaftsstrategie, genau diese Tendenz entschieden zu unterstützen.

ARBEITER PLAKAT

Dieser SBK liegt die erste Ausgabe des ARBEITER PLAKATs bei, diesmal zum Thema 1. Mai. Weitere Plakate werden in unregelmäßiger Reihenfolge nach und nach zu allen Fragen, die in Betrieb und Gesellschaft für uns wichtig sind, folgen. Das ARBEITER PLAKAT wird jeweils der SBK beigelegt. Zusätzliche Exemplare können vom Sozialistischen Büro, 6o5 Offenbach 4, Postfach 591 bezogen werden.

Die Sozialistische Betriebskorrespondenz (SBK) wird hergestellt und vertrieben vom Sozialistischen Büro + Verlag 2ooo GmbH, 6o5 Offenbach 4, Postfach 591. Presserechtlich verantwortlich für diese Ausgabe: Willi Michel, Kaiserslautern Druck: A. W. Dunker, Frankfurt

Jugendvertretung und Betriebsarbeit

In der Zeit vom 1. Mai bis 3o. Juni dieses Jahres finden erstmals nach dem "neuen" Betriebsverfassungsgesetz Jugendvertreterwahlen in allen Betrieben statt, in denen mindestens 5 Jugendliche unter 18 Jahren beschäftigt sind. Im folgenden Artikel, der als Diskussionsanregung gedacht ist, werden wir keine bis ins einzelne gehende Paragraphenkritik betreiben (die Kenntnis des BetrVG ist Voraussetzung zum Lesen dieses Beitrags), sondern versuchen, kritisch die Voraussetzungen und Möglichkeiten der Arbeit von linken Lohnabhängigen und Gruppen in der Jugendvertretung zu hinterfragen.

Die gesellschaftlichen Hintergründe

Durch die Verabschiedung eines Paragraphenbündels vom Bundestag ändert sich unsere Klassenlage in der Gesellschaft und im Betrieb nicht; das Berufsausbildungsgesetz hat es uns demonstriert. Durch die Vorschriften der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Unternehmer und Betriebsrat und der betrieblichen Friedens- und Schweigepflicht im BetrVG ist die Spielwiese der sogenannten innerbetrieblichen Demokratie so eng eingegrenzt, daß die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände über einige Unbequemlichkeiten, die das BetrVG ihnen schafft, zwar verärgert war, aber trotz aller Wortgefechte in ihrer Grundsatzerklärung zum BetrVG schrieb: "Die BDA hofft und erwartet jedoch, daß die Möglichkeiten, das Gesetz im Sinne unserer marktwirtschaftlichen Ordnung zu handhaben, voll genutzt werden."

Die Kapitalisten haben in der Zeit seit der BetrVG-Inkrafttretung durch den Hinauswurf von Gewerkschaftsvertretern aus den Betrieben und andere Taten gezeigt, daß sie nicht nur hoffen und erwarten, sondern handeln. Wir werden ihnen antworten. Und zwar nicht nach dem versöhnlerischen Motto: "Nutzen wir unsere neuen Rechte", sondern unter der Parole: "Nutzen wir das Betriebsverfassungsgesetz aus, wo es unserer politischen Arbeit dienlich ist!"

Wir setzen uns mit dem BetrVG auseinander, um zu erklären, daß unter den herrschenden kapitalistischen Gesellschaftsbedingungen ein Gesetz, das den Interessen der Lohnabhängigen entspricht, nicht möglich ist, sondern nur ein Gesetz, das durch Scheinrechte (Rechte, die im Betrieb praktizierbar sind, ohne den Kapitalisten zu gefährden) dem Wunsch der Lohnabhängigen nach Betriebsdemokratie entgegenkommt, ihnen einen Freiraum schafft, in dem sie mitreden und in unbedeutenden Fragen, die die Stellung des Kapitalisten nicht angreifen, auch mitentscheiden und in Teilbereichen Mitverantwortung übernehmen dürfen. Die weitblickenden Kapitalisten sind bereit, einige Unbequemlichkeiten (wie z.B. den Arbeitsdirektor bei der qualifizierten Mitbestimmung) in Kauf zu nehmen, um auf diesem Wege die Lohnabhängigen im Zaum zu halten, sie fest an den Betrieb zu binden, in dem sie ja mitreden dürfen, zu erreichen, daß sich die Betriebsangehörigen mit ihrem Betrieb identifizieren, sich als Teil der "Betriebsfamilie" fühlen, die geschlossen in einem Boot sitzt.

Die Tendenz, die verderbliche Ideologie der Sozialpartnerschaft weiter zu verbreiten, um den Arbeitseinsatz der Lohnabhängigen in "ihrem" Betrieb zu steigern und eine kämpferische Gewerkschaft überflüssig erscheinen zu lassen, tritt klar hervor.

Wie drückte es Herr Prof. Dr. E. Schellenberg (SPD) im Bundestag unter dem Beifall seiner Genossen doch so schön aus: "Unternehmerische Handlungsfreiheit wird auch weiterhin gewährleistet ... Dieses Betriebsverfassungsgesetz fördert die verantwortungsbewußte Mitarbeit aller Arbeitnehmer in den Betrieben und schafft damit unabdingbare Voraussetzungen zur Stärkung der Leistungskraft unserer Wirtschaft heute und morgen."

Eine eben solche erfreuliche Offenheit zeigte das SPD/MdB Harry Liehr im Bundestag. Befriedigt stellte er fest: "Heute wird generell die Ordnungsfunktion der Gewerkschaften in unserem Gemeinwesen anerkannt."

Die Agitation zum BVG

Ein wichtiger Punkt unserer Agitation ist die Trennung im BetrVG zwischen Jugendlichen unter 18 Jahren und den übrigen Lohnabhängigen. Jugendliche haben keine besonderen Interessen, nur weil sie unter 18 Jahre alt sind. Ihr zusätzliches Interesse, zusätzlich zu denen, die sie mit allen Lohnabhängigen gemeinsam haben, besteht darin, das Berufsausbildungssystem zu ändern. Denn eine qualifizierte, an der Zukunft orientierte Ausbildung ist von entscheidender Bedeutung für ihr späteres Leben. Was sie nicht von der übrigen Arbeiterklasse trennt, sondern verbindet. Denn die Lehrlinge können ihre Interessen nur mit der Unterstützung der anderen Lohnabhängigen durchsetzen.

Durch die Zusammenarbeit der Jugendvertretung mit dem Betriebsrat in Fragen, die die Jugendlichen betreffen,und den Gewerkschaften können die Kontakte mit den älteren Kollegen verstärkt und die oftmals isolierte Stellung der Lehrlinge im Betrieb mit überwunden werden. Neben den Kontaktmöglichkeiten und der Sammlung und dem Austausch von Informationen über betriebliche Vorgänge sprechen noch andere Argumente für den Aufbau der Jugendvertretung.

Der vierteljährlichen Betriebsversammlung kann die Jugendvertretung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Jugendversammlungen vorangehen oder folgen lassen. Diese Möglichkeit,auf offiziellem Weg alle Lehrlinge unter 18 zusammenzufassen, besitzt besonders in Großbetrieben Bedeutung, in denen die Lehrlinge in verschiedenen Abteilungen und Lehrwerkstätten arbeiten und sich untereinander kaum kennen. In diesen Versammlungen ebenso wie in den Sprechstunden (bei über 3o Jugendlichen eigene Jugendsprechstunden der Jugendvertretung, ansonsten Teilnahme eines Jugendvertreters an Betriebsratssprechstunden) kommt es darauf an, die Probleme des einzelnen zu erfahren, um ihm zu helfen und Solidarität zu entwickeln (und was alles andere als unwichtig ist, sich von der Basis kontrollieren zu lassen).

Es gilt in der Praxis aufzuzeigen, daß wir nur dann im Betrieb etwas erreichen können, wenn wir einig und geschlossen, solidarisch auftreten und das Anliegen jedes einzelnen zu unserem, zum Anliegen aller machen, das heißt konkret, daß nicht nur der Jugendvertreter dieses Anliegen übernimmt und vertritt, sondern möglichst alle und der Jugendvertreter als Sprecher eines hinter ihm stehenden Blocks (Betriebsgruppe) auftreten kann.

Weiterhin besteht die längerfristige Möglichkeit, über eine bewußte Arbeit in der Jugendvertretung (ebenso im Betriebsrat) einen Bewußtwerdungsprozeß unter den Betriebsangehörigen in Bewegung zu bringen. Denn so wichtig die theoretische Diskussion über die Grenzen und Widersprüchlichkeiten des BetrVG auch ist, der praktische Beweis dieser Theorien durch eine aktive Arbeit in der Jugendvertretung kann diese Grenzen und Widersprüchlichkeiten erfahrbar und überprüfbar machen. Im übrigen ist es eine altbekannte Tatsache, daß reine Theoretiker, die die praktische Auseinandersetzung scheuen, lediglich Schwätzer und nicht glaubwürdig sind. Ein Linker hat die Aufgabe, sich auch dort, wo es nur ansatzweise geht, als konsequenter Vertreter der Lohnabhängigeninteressen zu erweisen.

Vertrauensleute und Jugendvertretung

Die Jugendvertretung ist in ihrer Aktivität durch das BetrVG und das bürgerliche Gesetzbuch eingeschränkt. Die Entlassung bedroht auch weiterhin jeden aktiven Arbeitervertreter. So braucht lt. Gesetz z.B. kein Kapitalist den Lehrling, der als Jugendvertreter "unliebsam" aufgefallen ist, nach der Lehre ins Arbeitsverhältnis zu übernehmen.
Die zwangsläufig mangelhaften Ergebnisse der Arbeit in der Jugendvertretung können in der Basis leicht zur Verstärkung der schon vorhandenen Resignation führen (die da oben machen ja doch was sie wollen), wenn sich unsere Arbeit nur auf die offiziellen Gremien konzentriert.
Einen größeren Handlungsspielraum bietet uns die Arbeit im Jugendvertrauensleutekörper, der in seiner Arbeit nicht durch das BetrVG betroffen wird. Auch dieser ist alles andere als unbeschränkt, wovon die Machenschaften der großen und kleinen Gewerkschaftsführer auf dem Jugendsektor (und nicht nur da) ein beredtes Zeugnis ablegen. Doch angesichts der sich verschärfenden Klassenauseinandersetzungen, der kommenden Krisen des kapitalistischen Systems brauchen wir Lohnabhängigen mehr denn je eine demokratische kämpferische klassenbewußte Gewerkschaftsorganisation, die mit der Basis in den Betrieben eng verbunden ist. Den Kampf für diese Demokratisierung der Gewerkschaften (den antibürokratischen Kampf) müssen wir in ihnen führen.

Darum rufen wir auf zum Aufbau von Jugendvertrauensleutekörpern, Betriebsgruppen, gewerkschaftlichen Jugendgruppen und Lehrlingszentren. Die Jugendvertrauensleute sind in ihrer Arbeit lt. Statut an die Beschlüsse ihrer Gewerkschaft gebunden, was nicht bedeutet, daß sich Vertrauensleute kritik- und aktionslos den Richtlinien der Gewerkschaftsführung zu unterwerfen haben. Nach den Gewerkschaftsrichtlinien sind die Vertrauensleute Vertreter der Politik der Gewerkschaft und Anwerber neuer Mitglieder einerseits und andererseits Sprecher und Vertreter der Interessen der Mitglieder, ihrer Wähler.

Bei der auf Ausgleich und sozialen Frieden ausgerichteten, sprich sozialdemokratischen Politik der Gewerkschaftsführungen, die schon längst nicht mehr die berechtigten Forderungen ihrer Mitglieder vertreten (siehe z.B. die letzten Tarifrunden), tritt der Widerspruch zwischen Betriebsbasis und Bürokratie offen zutage. In den vergangenen Auseinandersetzungen haben sich die Vertrauensleute zumeist eindeutig auf die Seite der Lohnabhängigen gestellt und deren Forderungen gegenüber der Gewerkschaftsbürokratie vertreten. Dies deutet die Zielrichtung der Arbeit der Vertrauensleute an. Die Arbeit im Betrieb mit dem Ziel, eine breite Solidarität und politisches Bewußtsein in der Belegschaft zu entwickeln, der Schaffung von Betriebsgruppen, in denen sich die fortgeschrittenen Kollegen zusammenschließen, Organisierung von Streiks und die Zusammenarbeit mit der Jugendvertretung. Die Sammlung von kritischen Gewerkschaftern für den

demokratischen Kampf in den Gewerkschaften ist die zweite Aufgabe der Vertrauensleute.

Wir wollen an dieser Stelle nicht näher darauf eingehen; eine kritische Betrachtung der Vertrauensleutearbeit wird folgen, ebenso ein Artikel über die Betriebsgruppentätigkeit. Es war jedoch erforderlich, die Jugendvertretung auch im Zusammenhang mit diesen Organisationsmöglichkeiten darzustellen. Jugendvertretung und Jugendvertrauensleutekörper haben nur mit einer solidarischen organisierten Basis (eben den Betriebsgruppen, Jugendgewerkschaftsgruppen und Lehrlingszentren) Aussicht, den antikapitalistischen Kampf in Betrieb und Gewerkschaft systematisch und konsequent zu führen. In diesem Rahmen dient die Jugendvertretung den Lehrlingen und Jungarbeitern zur Durchsetzung ihrer Tagesinteressen. Sie schaltet sich ein, wenn Verletzungen der Ausbildungsordnung vorliegen, wenn Lehrlinge tyrannisiert werden.

Tips für die Praxis

Der Betriebsrat bestellt den Wahlvorstand, der für die Durchführung und Vorbereitung der Wahl und die Einhaltung der Formalitäten verantwortlich ist. Kommt er seiner Pflicht nicht nach oder aber besteht kein Betriebsrat, so kann lt. BetrVG der Antrag auch von "jugendlichen Arbeitnehmern" beim Arbeitsgericht gestellt werden. In diesem Fall leistet die Gewerkschaft Hilfestellung.

Die Nominierung der Kandidaten sollte das Ergebnis einer ausführlichen Diskussion unter den Lehrlingen sein, mit dem Ziel einer Einheitsliste, auf die sich möglichst alle einigen. Maßstab für die Aufstellung der Kandidaten ist in erster Linie die Fähigkeit, konsequent die Angelegenheiten der Lehrlinge und Jungarbeiter zu vertreten. Unter konsequent verstehen wir, alle Möglichkeiten zu nutzen ohne durch übereilte, mit der Basis nicht abgesprochene Aktionen die eigene und die Stellung der anderen zu gefährden.

Bei dieser Listenwahl ist zu berücksichtigen, daß bei Jugendvertreterwahlen im Gegensatz zur Betriebsratswahl offiziell keine Listen gewählt werden, sondern einzelne Personen. Als Wähler geben wir dann unsere Stimmen(jeder Wahlberechtigte hat ebensoviel Stimmen wie Jugendvertreter zu wählen sind) den Kollegen auf unserer Einheitsliste. Da doppelt so viel Vorschläge zur Wahl gemacht werden müssen als Jugendvertreterplätze zu besetzen sind, kandidieren einige nur zum Schein auf der Liste. Aber auch sie müssen formell ihre schriftliche Zustimmung zu ihrer Bewerbung abgeben. Die Einheitsliste geht dann unter dem Namen Wahlvorschlag an den Wahlausschuß, wenn er von mindestens einem Zehntel der Wahlberechtigten (in kleineren Betrieben von mindestens drei Wahlberechtigten) unterzeichnet ist.

Bei nur einem Jugendvertreter wählen wir den Ersatzmann in einem getrennten Wahlgang.

Soweit einige Anmerkungen zur technischen Durchführung der Wahl und ihrer Vorbereitung. Die genaue Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften obliegt dem Wahlvorstand, der grundsätzlich aus mindestens drei Mitgliedern bestehen muß. Außerdem schreibt das Gesetz die Zugehörigkeit von mindestens einem Wahlvorstandsmitglied vor, das über 18 Jahre alt ist. Die genaueren Materialien über die Wahlvorschriften sind bei jeder Gewerkschaft vorhanden.

Erster Schritt der gewählten Jugendvertretung wird eine Auswertung der Wählerliste sein, die der Wahlvorstand zur Wahl zusammenstellen muß. Hierbei kommt es darauf an, die Daten der Wählerliste durch Angaben über das Lehrjahr, den Lehrberuf, den Arbeitsplatz, die Gewerkschaftszugehörigkeit usw. zu ergänzen, um die Jugendbelegschaft auf diese Weise zu erfassen.

Daran schließt sich eine Befragung der Lehrlinge und Jungarbeiter über ihre Situation am Arbeitsplatz an, falls sie sich nicht von selbst an die Jugendvertretung wenden. Kommt niemand von selbst, so bedeutet dies noch lange nicht, daß alles in Ordnung ist.

Das weitere Vorgehen der Jugendvertretung hängt von der jeweiligen Situation ab, die von Betrieb zu Betrieb verschieden ist.

Als letztes noch ein Tip, um einer Verfestigung und Erstarrung der Jugendvertretung vorzubeugen. Lt. Gesetz kann eine neue Wahl, die ansonsten nur alle zwei Jahre stattfindet, dann durchgeführt werden, wenn die Jugendvertretung mehrheitlich zurücktritt. Eine gute Jugendvertretung sollte hiervon Gebrauch machen, um sich stetig zu erneuern, wobei allerdings immer ein Teil der alten mit in die neue Jugendvertretung kommen sollte, zwecks Bewahrung der notwendigen Kontinuität.

Schlagen wir den Kapitalisten auch hier ein Schnippchen! Zeigen wir ihnen, daß wir nicht aufgeben und uns nicht beschwichtigen lassen. Zeigen wir ihnen, daß wir solidarisch und entschlossen für unsere Interessen einstehen. Laßt uns unsere Macht und nicht unsere Ohnmacht zeigen.

LZ - Redaktionskollektiv

★

Vorabdruck aus Nr. 9, April 1972

LZ ZEITUNG FÜR LEHRLINGE UND JUNGARBEITER

Informationen über Michael Böhnert,
2 Hamburg 22, Schröderstr. 22 a