

Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständigen Arbeitnehmern ein Wirtschaftsausschuß gebildet.“ Dieser Wirtschaftsausschuß ist ein Betrug an den Arbeitern. Er hat nichts zu tun mit der Wahrnehmung ihrer Interessen. Die Erfahrungen haben gelehrt, daß auch hier die Politik der „Arbeitsgemeinschaft“ und „Betriebsgemeinschaft“ nur von dem Kampf der Arbeiter um ihr echtes Mitbestimmungsrecht ablenken soll.

Welche „Pflichten“ der Unternehmer in diesem Ausschuß hat, zeigt sich schon daran, daß er bei der Berichterstattung alles, was ihm ungeeignet erscheint, verschweigen kann.

Das Betriebsverfassungsgesetz kennt auch kein wirkliches Mitbestimmungsrecht in sozialen und personellen Fragen. Was unter einem echten Mitbestimmungsrecht in diesen Fragen zu verstehen ist, hat die KPD bei der Beratung des Gesetzes dem Bundestag mit sechs Forderungen unterbreitet: So zum Beispiel Kontrolle und Durchführung der Tarifverträge; Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen usw.; Mitbestimmungsrecht bei Regelung der Arbeitszeit, der Kalkulation und der Festlegung der Akkord- und Stücklohnsätze; Mitbestimmungsrecht bei der Organisation und Kontrolle des betrieblichen Gesundheitsschutzes; Mitbestimmung bei der Schaffung und Leitung sozialer Einrichtungen; zur Durchführung dieser Aufgaben sollte dem Betriebsrat Einsicht in alle Unterlagen gegeben werden, die der Lohnzahlung, dem Arbeitsschutz, dem Urlaub usw. dienen.

Welche „Rechte“ aber bietet das Betriebsverfassungsgesetz? § 56 beschränkt die Mitbestimmung auf Fragen des Lohnes und der Arbeitszeit, des Urlaubs, der Berufsausbildung und betrieblichen Sozialeinrichtungen; § 60 auf personelle Fragen von Belegschaftsmitgliedern; § 66 auf Anhören bei Kündigungen.

In Betrieben mit über 20 Beschäftigten steht dem Betriebsrat lediglich ein Beratungsrecht bei Entlassungen von mehr als 10 Prozent der Belegschaft zu, um „Härten zu vermeiden“, wie das Gesetz lakonisch feststellt. Dieses „Mit-

bestimmungsrecht“ sieht dann in der Praxis so aus, daß sich der Betriebsrat mit dem Unternehmer höchstensfalls darüber unterhalten kann, ob Kollege Meier oder Kollege Schulze zu entlassen ist. Gegen Entlassungen selbst hat er kein Rechtsmittel!

Die Arbeiter Westdeutschlands haben aber in ihrem Kampf um das Mitbestimmungsrecht einen solchen Kündigungsschutz vor Augen, wie er in der DDR gilt. Hier ist jede Kündigung ungültig, zu der nicht die Zustimmung der Gewerkschaft vorliegt. Dieses wirkliche Mitbestimmungsrecht wird auch bei der Durchführung von Überstunden sichtbar. In den Betrieben der DDR ist die Zustimmung der Gewerkschaft notwendig, wenn Überstunden geleistet werden sollen. Hier ist es nicht, wie in Westdeutschland, möglich, daß die durchschnittliche Wochenstundenzahl mehr als 53 Stunden beträgt, wie es dort in manchen Betriebszweigen und Betrieben durchgängig üblich ist.

Die weitgehenden Rechte der Mitbestimmung durch die Betriebsgewerkschaftsleitungen in den Betrieben der DDR auf allen Gebieten der Arbeiterinteressen — so der Gesundheitsfürsorge, der Arbeiterversorgung, der Lohngestaltung usw. und der Produktion! — machen erst richtig deutlich, welcher grundsätzliche Unterschied zwischen den beiden deutschen Staaten im Mitbestimmungsrecht der Arbeiter besteht

Die Frage nach dem Mitbestimmungsrecht der Arbeiter heißt also die Grundfrage nach der Staatsmacht beantworten. Dort, wo die politische Macht durch die Arbeiterklasse im Bündnis mit der werktätigen Bauernschaft und anderen werktätigen Schichten ausgeübt wird — wie in der Deutschen Demokratischen Republik —, dort kann auch das reale und wahre Mitbestimmungsrecht der Arbeiter wahrgenommen werden, weil es gesetzlich garantiert ist. Fußend auf der Verfassung der DDR, die die Freiheit und Rechte des Menschen verbürgt, die dem gesellschaftlichen Fortschritt dient und den Frieden sichert, legt das Gesetz der Arbeit v. 19. 4. 50 fest, daß „die Gewerkschaften in den Betrieben und Verwaltun-