

# Demokratie

## IM BETRIEB

Niemals dürfen unsere Betriebsfunktionäre das Ziel aus den Augen verlieren, ein »wirklich lebendiges demokratisches Leben im Betrieb zu entfalten!

Es gibt allerdings auch negative Beispiele, die erkennen lassen, daß diese Aufgaben nicht immer verstanden werden. Es ist uns ein Fall bekannt, wo ein Betriebsrat in der Belegschaftsversammlung die Entfaltung der Diskussion verhindern wollte, mit der Begründung, daß die meisten Belegschaftsmitglieder noch zu neu im Betrieb seien und noch nicht viel von der Arbeit verstanden. Das ist ein grundsätzlich falscher Standpunkt. Auf diesem Gebiet wird zweifellos noch manches gesündigt. Vor uns liegt ein anderer Bericht über eine Belegschaftsversammlung eines Betriebes in der Provinz Sachsen, die zur Betriebsratswahl Stellung nahm. In dieser Belegschaftsversammlung traten nicht weniger als drei Referenten auf, nämlich ein Vertreter der Provinzialverwaltung, der Betriebsarzt und schließlich ein FDGB-Sekretär. Unter anderem gab der erste Redner einen Bericht über die Tätigkeit der Verwaltungsbehörden und insbesondere der Polizei. Solche Darlegungen verfehlen ihren Zweck, wenn sie anlässlich der Betriebsrätewahlen gehalten werden. Es kam dann auch in dieser Versammlung zu keiner Diskussion, zu keiner Beschlußfassung, zu keiner Annahme eines Betriebsprogrammes, denn die Leute werden ja „totgeredet“. Ein anderes Beispiel: Die „Leipziger Volkszeitung“ vom 20. 8. enthält einen Bericht über eine Feier der neugewählten Betriebsräte in Roßwein, wobei diese „in ihre Ämter eingewiesen und verpflichtet“ wurden. Als Vertreter der Behörde sprach der Bürgermeister, worauf dann von einem FDGB-Vertreter die „Verpflichtung“ vorgenommen wurde. Eine solche „Verpflichtung“ oder „amtliche Einweisung“ steht in krassem Widerspruch zu gewerkschaftlichen Auffassungen. Gewerkschaften und Betriebsräte sind keine staatlichen und halbstaatlichen Instanzen, sondern freie, dem Staat gegenüber unabhängige Vereinigungen bzw. Vertreter der Arbeiterschaft, die nur von dieser, nicht aber von Vertretern der Behörden ihre Aufgaben gestellt bekommen können. Die Betriebsräte können nur von den Belegschaften, nicht aber außerhalb des Betriebes „verpflichtet“ oder „in ihre Ämter“ eingewiesen werden.

Solche Vorkommnisse sind ein Ausdruck dafür, daß die Ideologie der zwölf Hitlerjahre noch in vielen Köpfen wuchert. Wir müssen diese Schwächen überwinden, um in allen Betrieben zu Diskussionen, Beschlüssen und intensiver Mitarbeit der Belegschaften in den Angelegenheiten des Betriebes zu kommen.

Die nächste große Etappe zur Demokratisierung des betrieblichen Lebens wird die Abgabe der Vierteljahresberichte der Betriebsräte sein, die in Artikel 8 des Betriebsrätegesetzes vorgesehen sind. Da die Betriebsräte der Ostzone einheitlich Ende Juli gewählt wurden, wird auch die Berichterstattung der Betriebsräte über ihre Tätigkeit in diesen drei Monaten einheitlich Anfang November durchzuführen sein. Anlässlich dieser Berichterstattung sollten in allen Betrieben, in denen es bisher noch nicht zur Diskussion und zur Annahme von

Arbeitsprogrammen kam, solche in den Versammlungen durch den Betriebsrat und durch die Gewerkschaftsfunktionäre zur Beratung vorgelegt werden.

In diesem Zusammenhang einige Worte über die Wandzeitung. Wir haben ihrer zweifellos in den Betrieben noch viel zu wenige. Sie können eine große Rolle spielen, wenn sich in ihnen das betriebliche Leben und die betrieblichen Aufgaben widerspiegeln. Vor den Belegschaftsversammlungen, in denen die Vierteljahresberichte der Betriebsräte gegeben werden, sollten vorher Wandzeitungen in den Betrieben aushängen, in denen Vorschläge und Arbeitsprogrammwürfe zur Diskussion gestellt werden. Die Erfahrung lehrt, daß das außerordentlich zur Entfaltung des betrieblichen Lebens und der Diskussion beiträgt. Sie regt auch die Schaffung von Kommissionen (Selbsthilfe, Arbeitsschutz, Frauen, Jugend usw.) an, die zur Heranziehung breiter Schichten der Belegschaft zur praktischen Mitarbeit unumgänglich notwendig sind.

Es ist selbstverständlich, daß bei der Vielseitigkeit der Aufgaben der Betriebsräte deren Schulung von außerordentlicher Wichtigkeit ist. Dies um so mehr, als uns zwölf Jahre gewerkschaftlicher Schulung und Praxis fehlen und heute auch unsere Kollegen in den Betrieben Funktionäre sind, die vor ein bis zwei Jahren kaum das Wort „Betriebsräte“, geschweige denn seinen Inhalt kannten. Bedenken wir ferner, daß die Landesschulen der Gewerkschaften im besten Falle 50 bis 100 Personen gleichzeitig schulen können, während über 100 000 Betriebsräte geschult werden müssen, so ist es klar, daß neue Wege der Betriebsräte-Schulung eingeschlagen werden müssen, um in kürzester Zeit eine möglichst große Zahl von Betriebsräten umfassende und gründlich zu schulen. Auch Abendkurse und Wochenendkurse verfehlen oft ihren Zweck, da die Überhäufung mit anderen Aufgaben und auch das Bedürfnis nach einigen Stunden Freizeit deren Besuch oft verhindert. In muster-gültiger Form hat man im Lande Sachsen dieses Problem gelöst. Dort findet eine sechsmonatige Betriebsräteschulung in allen größeren Städten statt. Ein Teil der Betriebsräte kann dabei montags, ein anderer Teil dienstags, wieder ein anderer mittwochs und so fort zur Schule gehen. Jeder Betriebsrat wird also in den sechs Monaten der Dauer dieser Schule 26 Tage oder 156 Stunden Unterricht haben. Wir glauben, daß dieses Beispiel aus Sachsen Nachahmung verdient.



Aus dem Trümmerfeld wächst das Werk neu empor. Schon wird wieder produziert

[Fotos: Fotogruppe Halle]