

Jugendunterdrückung im Betrieb: **„Lehrjahre sind keine Herrenjahre“**

VON LARS KELLER

Diesen Spruch haben schon viele Azubis, vor allem im technischen und handwerklichen Bereich, von Gesell_Innen und Ausbilder_Innen gehört und sich gefragt: „Was soll das eigentlich heißen?“ Die Redewendung kann im extremen Fall auch so übersetzt werden: „Ich bin der Ausbilder, weiß wie es läuft und der Azubi hat zu tun, was ich sage!“ Andere Sprüche, die man als Azubi zu hören bekommen kann sind beispielsweise „Saustift“ (Azubi im ersten Lehrjahr) oder „Arsch zum Bier holen“ (A-zu-Bi). Nun wird das sicherlich nicht immer ernst gemeint sein, aber es nervt doch irgendwie - mal davon abgesehen, dass „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ auch ein männlich dominiertes Berufsbild reproduziert. Nun, woher kommen eigentlich solche Sprüche und was bewirken sie?

Meist haben die Ausbilder_Innen diese Sprüche selbst aufgeschnappt und zu hören bekommen, als sie Lehrlinge waren und sie auf der untersten Hierarchiestufe im Betrieb standen und die Drecksarbeit machen mussten oder den Gesell_Innen das Werkzeug nachschleppen mussten. Später dann, als sie ausgelernt hatten und ihnen Azubis unterstellt wurden, hatten diese dann wiederum jemanden, der ihre ätzende Arbeit macht - und so geht der Kreislauf weiter.

Gewiss ist heute vieles besser als noch vor einigen Jahrzehnten, sei es vom Gehalt her oder die Tatsache, dass Azubis heute nicht mehr geschlagen werden, wenn ihnen Fehler unterlaufen. Auch ein Lehrgeld müssen Azubis oder ihre Familie heute für gewöhnlich nicht mehr an den Betrieb entrichten. In großen Konzernen wird zudem einiges für die positive Entwicklung von Jugendlichen getan, sei es durch Seminare für soziale Kompetenz oder die Finanzierung des Führerscheins.

Und dennoch: Sprüche wie die oben aufgezählten, das Abwälzen der notwendigen, einfachen und doch beschwerlichen Arbeit auf den Azubi oder zu sagen, dass die Auszubildenden stets gehorsam zu sein haben - all das reproduziert die Jugendunterdrückung am Arbeitsplatz - vor allem in kleinen Betrieben, wo man als Azubi nicht einfach so die Abteilung wechseln kann.

Dabei spreche eigentlich vieles dafür nach einer gewissen Lehrzeit die Azubis mehr einzubeziehen. In der Berufsschule erlernen sie den aktuellen Stand der Technik, die

gültigen Vorschriften und moderne Arbeitsweisen. Bei den Ausbilder_Innen oder Facharbeiter_Innen ist das häufig nicht oder nur teilweise der Fall, je nach dem wie gut sie weitergebildet werden, für Weiterbildung offen sind oder wie weit ihre eigene Ausbildung zurückliegt.

Aber natürlich ist es so, dass man als Azubi da nur selten den Mund auf macht und die Facharbeiter_Innen auf Fehler oder so hinweist. Ganz zu Schweigen davon, den Mut aufzubringen und sich darüber beschweren, dass ständiges Kaffee holen nicht in den Rahmenlehrplan gehört oder dass bloßes Zuschauen nur einen begrenzten Bildungseffekt hat. Und natürlich schaltet man lieber auf Durchzug, wenn der Meister etwas Rassistisches oder Sexistisches von sich gibt, als sich dem entgegenzustellen. Der Grund ist ganz einfach: Wenn wir es uns mit den Facharbeiter_Innen verscherzen, spricht sich das erstens schnell herum und zweitens wird die ohnehin schwierige Aufgabe, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen, noch erschwert, weil man die Gunst der Facharbeiter_Innen oder Ausbilder_Innen verloren hat. Und das, obwohl junge Arbeiter_Innen meist ohnehin den meisten sozialen Kontakt am Arbeitsplatz erfahren, eben weil sie dort an die 40 Stunden in der Woche sind und Freund_Innen daher nicht mehr so oft sehen können, wie noch zur Schulzeit.

Und nun stellt sich aber doch die Frage: Gibt's denn gar keinen Weg, die Jugendunterdrückung im Betrieb zu bekämpfen?

Doch die gibt es. Es gibt zum Beispiel die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die Azubis und junge Arbeiter_Innen selbst wählen und die für deren Belange und Rechte bei Betriebsrat und bei den Chefs eintreten sollen. Sie können zum Beispiel die Versetzung in eine andere Abteilung durchsetzen, wenn man als Azubi in seiner aktuellen Abteilung nicht mit den Vorgesetzten oder Meister_Innen klar kommt. Eine andere Möglichkeit ist, sich an seine entsprechende Gewerkschaft, bzw. Gewerkschaftsjugend zu wenden.

Es muss aber gesagt werden, dass sich Gewerkschaftsbosse und -funktionäre den Chefs der Betriebe zumeist näher stehen als ihrer eigenen Mitgliedschaft – selbiges gilt für Betriebsräte. Die JAV hat meist eine gewisse Abhängigkeit vom Betriebsrat, bzw. die Jugendgewerkschaft von der Gewerkschaft. Manche in der JAV streben durchaus eine Karriere im Betriebsrat an und die Betriebsräte suchen auf der anderen Seite Nachfolger_Innen, die ihre Politik des Betriebsfriedens anstelle von Arbeitskämpfen übernehmen. Und so setzt sich eine Form der Jugendunterdrückung auch da fort, wo Jugendlichen eigentlich geholfen werden sollte, die Unterdrückung loszuwerden.

Wir müssen abschließend festhalten, dass ein wirkliches Ende der

Jugendunterdrückung im Betrieb wie auch sonst auf der Welt, im Kapitalismus nicht zu machen ist. Die Chefs setzten auf Spaltung der Arbeiter_Innen und das, was sie den Facharbeiter_Innen aufhalsen, kriegen Azubis zu spüren. Dem stellen wir die Perspektive des gemeinsamen Kampfes der Azubis und Facharbeiter_Innen entgegen. Die Lehrpläne sollen von Azubis und Facharbeiter_Innen gemeinsam in dafür gewählten Kommissionen entwickelt werden. Zu guter Letzt müssen die Betriebe von Arbeiter_Innen geführt werden und sich nicht im Privatbesitz eines Kapitalisten befinden. Dann gäb's nämlich keine Chefs mehr, über die sich junge wie alte Arbeiter_Innen auskotzen.