



Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV)

Eine junge Gewerkschaft

HBV ist in mehrfacher Hinsicht eine „junge Gewerkschaft“. Diese Tatsache drückt sich auch darin aus, daß fast ein Viertel aller Mitglieder (genauer Stand am 31. 12. 1980 = 24,01 Prozent) bis zu 25 Jahre alt sind. Von den knapp 85 000 Jugendlichen sind 55 000 weiblich. Rund 63 000 sind im Handel tätig bzw. werden dort ausgebildet (davon 48 500 im Einzelhandel); knapp 17 000 kommen aus Banken und Versicherungen; der Rest hat seine „berufliche Heimat“ in den unterschiedlichen Betrieben der sog. „Wirtschaftsdienste“ (dazu gehören u. a. Wohnungsbauunternehmen, Reisebüros, der Buchhandel und Verlage). Schon diese Altersstruktur verleiht der Jugendarbeit innerhalb der Gewerkschaft HBV einen hohen Stellenwert. Wir könnten es uns - selbst, wenn wir wollten - gar nicht leisten, Jugendprobleme generell, insbesondere aber Fragen und Bedürfnisse jugendlicher Arbeitnehmer, als „zweitrangig“ einzustufen und so zu behandeln. In Organisationen mit einem deutlich geringeren Jugendanteil ist der entsprechende „Druck“ möglicherweise wesentlich geringer.

Die „Glaubwürdigkeitslücke“

Wer regelmäßig Gelegenheit hat, im Rahmen gewerkschaftlicher Veranstaltungen (einschließlich spezifischer Jugendveranstaltungen) mit jungen Arbeitnehmern zu diskutieren, stellt durchgehend eine wachsende „Glaubwürdigkeitslücke“ gegenüber etablierten Parteien, politisch Verantwortlichen generell sowie „Hierarchien“ der unterschiedlichsten Art fest.

Kennzeichnend für diese Entwicklung ist, daß heute fast alle gesellschaftlichen Organisationen Probleme mit ihrer Jugend haben. Man würde es sich zu einfach machen, wollte man dieses „Phänomen“ mit Schlagworten wie „Rückzug ins Private“, „mangelndes politisches Engagement“ oder „Staatsverdrossenheit“ abtun. Gleiches gilt für „Erklärungsansätze“, die pauschal von „Ausstiegsmentalität“ oder „massenhafter Anpassung“ reden. Alle diese Versuche, den Ursachen der „Verunsicherung“ junger Arbeitnehmer und Auszubildender auf die Spur zu kommen, müssen fehlschlagen. Dies gilt ebenso für die allermeisten „Lösungsansätze“ der „etablierten Kräfte“. Ob es die SPD mit „Jugendpolitischen Leitsätzen“ ist, die jugendpflegerische Themen ausführlich behandeln, die Jugendarbeitslosigkeit aber nicht einmal begrifflich benennen, oder aber ob es die CDU/CSU ist, der im Grunde nichts anderes zu den Problemen einfällt, als sog. „positive Werte“ der Jugend wieder stärker zu vermitteln - all dies zeugt von einer - gewollten oder ungewollten - Ignoranz gegenüber tatsächlichen Ursachen und deren Auswirkungen.

Wenn man noch die Auseinandersetzung um die „letzte kritische Jugendsendung“ („Radiothek“, WDR II) im Ohr hat, dann liegt zumindest die Vermutung nahe, daß hier sowohl die Programm- als auch die politisch Verantwortlichen die Umsetzung dessen „betrieben“ haben, was beispielsweise das Institut der Deutschen Wirtschaft verbreitet: „Unsere Jugend braucht die mutige und zielgerichtete Interpretation der gesellschaftlichen Ordnung mit ihren Institutionen und Normen, denn die Fragen werden künftig noch bohrender werden . . . Hier haben Schulen und Kirchen, Parteien und Verbände nicht nur Probleme zu analysieren oder Systemkritik zu betreiben, sie müssen nach Wegen der Entwicklung, nach Antworten auf Sinnfragen suchen . . . Nach langen Jahren der Systemkritik und Destruktion sollte es gelingen, sich mehr auf Gemeinsamkeiten zu besinnen und so ein neues Zielbewußtsein zu schaffen¹.“

Auf der HBV-Bundesjugendkonferenz am 31. 5./1. 6.1980 hat Christian Götz, langjähriger HBV-Bundesjugendsekretär und heute Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes und in dieser Funktion zuständig für die HBV-Jugendarbeit, seine Eindrücke „aus einer Fülle von Gesprächen und Diskussionen, die ich in den letzten Jahren und - besonders intensiv - in den letzten Monaten mit jungen Menschen geführt habe“, wiedergegeben. „Dabei handelte es sich überwiegend um politisch engagierte, zumindest aber interessierte Kolleginnen und Kollegen. Der Tenor dieser Gespräche lautete auffallend oft: Warum erwartest du eigentlich ernsthaft, daß wir uns mit einem Staat identifizieren, in dem zum Beispiel

- ‚kalte Krieger‘ immer wieder das große Wort führen,
- ein Mann mit der Moral und den politischen Vorstellungen von Franz Josef Strauß als Kanzlerkandidat präsentiert wird,
- Gegner des Nationalsozialismus durchaus nicht hoch geehrt werden, während man gleichzeitig Neo-Nazis duldet,
- so auffallend oft zwischen den Worten und Taten von Politikern erhebliche Lücken klaffen,
- Tausende von Jugendlichen weder einen Ausbildungs- noch einen Arbeitsplatz finden,
- Anpassung und Duckmäusertum honoriert werden, während Engagement letztlich nur Ärger, Verdruß und Behinderung mit sich bringt?!”

¹ Zitiert aus: Winfried Schlaffke, Abseits/Die Alternativen - Irrweg oder neue Weltkultur, Köln 1979, S. 196.

Produktives Spannungsverhältnis

Eine mit solchen Inhalten ausgefüllte Glaubwürdigkeitslücke gilt in der Tendenz auch gegenüber den Gewerkschaften. Um hier „Einbrüche“ zu verhindern, muß offen und ehrlich auf die Anforderungen eingegangen werden. Zunächst: Man sollte „es nicht nur für ‚normal‘, sondern im Interesse der Sache für dringend geboten halten, daß innerhalb der Gewerkschaften ein produktives Spannungsverhältnis zwischen führenden Repräsentanten und engagierten Vertretern der Jugend besteht. Nur eine Jugend, die einige Schritte vor der Gesamtorganisation hermarschiert, wirkt belebend auf unsere Gewerkschaftsarbeit und wird damit ihrem Auftrag gerecht².“

Bei der Frage nach den daraus zu ziehenden Konsequenzen muß zuerst folgendes berücksichtigt werden: beim aktiven Teil der HBV-Jugend haben wir es mit Kolleginnen und Kollegen zu tun, die sich aufgrund ihrer Erfahrungen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und gefördert durch gewerkschaftliche Aktivitäten, immer mehr die Möglichkeit verschafft haben, die tatsächlichen Ursachen für die „Misere“ zu begreifen, über kollektive Gegenwehr nachzudenken und diese auch zu praktizieren. Wenn man als betroffener Jugendlicher erkannt hat, daß beispielsweise ein Hauptgrund für die Jugendarbeitslosigkeit in der Beseitigung von Arbeitsplätzen durch erhöhten Einsatz von Maschinen liegt (unter Berücksichtigung starker Vorbehalte gegenüber der jüngsten Shell-Studie: sie verzeichnet für diese Einsicht 79 Prozent), dann ist es nicht mehr allzu weit bis zur Einsicht der notwendigen und möglichen kollektiven Gegenwehr. Nur ein Beweis: die Neugründungen von gewerkschaftlichen Jugendgruppen haben bei HBV in einzelnen Bereichen stark zugenommen. Es sind erheblich mehr als in den Jahren mit niedriger Jugendarbeitslosigkeit.

Unter schwierigen ökonomischen Bedingungen also ist die Einsicht in praktikierbare Gegenwehr gewachsen. Daß die vielfältigen gewerkschaftlichen Aktivitäten nach außen nicht so sichtbar geworden sind, liegt zum einem daran, daß die betriebliche Arbeit - Kampf um mehr qualifizierte Ausbildungsplätze, Übernahme nach der Ausbildung, Einstellungstests, Qualität der Berufsausbildung - im Vordergrund stand, zum anderen aber auch daran, daß die marktbeherrschenden bürgerlichen Medien es bisher und wohl auch in Zukunft tunlichst und bewußt vermieden haben, solche Aktivitäten aufzugreifen.

Junge Kolleginnen und Kollegen, die in dieser Weise in der betrieblichen Arbeit engagiert sind, stellen auch hinsichtlich gesellschaftspolitischer Probleme Anforderungen an die Gesamtorganisation. Christian Götz beschreibt das in dem oben schon zitierten Interview so: „Den Kern der Probleme zwischen jung und alt in unserem Bereich sehe ich darin, daß engagierte junge Kolleginnen und Kollegen von den Gewerkschaften erwarten, daß diese sich - auch in ihrer öffentlichen Artikulation - wieder stärker als ‚soziale Gegenmacht‘ und weniger als ‚Ordnungsfaktor‘ verstehen. Das klingt zunächst recht theoretisch, ist aber ganz praktisch gemeint. Gemeint ist zum Beispiel, daß die Gewerkschaften eigene machtvolle Aktionen zur Sicherung der Friedens- und Entspannungspolitik durchführen, daß sie auf Rechtsverletzungen und Berufsverbote schärfer und präziser reagieren, daß sie - über begrüßenswerte Protestveranstaltungen gegen neo-nazistisches Treiben hinaus - die schleichende Rechtsentwicklung unserer Gesellschaft unnachsichtig aufdecken und entschiedener bekämpfen. Junge Menschen, die hinsichtlich dieser und vieler weiterer Fragen - als weiteres zentrales Problem verweise ich auf die anhaltende Massenarbeitslosigkeit - den Parteien mit immer größerer Distanz begegnen, fordern von den Gewerkschaften konkrete Alternativen. Wir müssen uns diesem Anspruch stellen, ohne damit in die Rolle einer ‚Ersatzpartei‘ zu schlüpfen.“

² Christian Götz, Interview in der DVZ vom 18. 12. 1980.

Positionsbestimmungen

Gewerkschaftliche Jugendarbeit braucht gerade in einer Zeit sich zuspitzender ökonomischer und sozialer Widersprüche eine Programmatik, die in der Lage ist, langfristige Erfolge - betriebliche und „außerbetriebliche“ - zu sichern. Für die HBV-Jugendarbeit sind dabei die grundsätzlichen Positionsbestimmungen klar. Auf der Bundesjugendkonferenz im vergangenen Jahr hat sie Christian Götz so umrissen:

„1. Wer die Einbindung der Gewerkschaftsjugend in die Gesamtorganisation - die Integration - lockert, nimmt der Jugend ein Stück realer Macht (nämlich Einfluß nach innen und außen) und der Gesamtorganisation die Zukunft.

2. Der Betrieb ist Dreh- und Angelpunkt der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Hier stehen logischerweise Arbeitsbedingungen im Vordergrund.

3. Gewerkschaftliche Aktivität im Betrieb einerseits sowie gewerkschaftliche Freizeit- und Kulturarbeit andererseits sind keine Gegensätze. Sie ergänzen sich sinnvoll und bedingen sich teilweise. Das ist aber nun durchaus keine neue Erkenntnis, sondern eine alte Erfahrung. Damit will ich einen im konkreten Fall vorhandenen Nachholbedarf nicht leugnen.

4. Sogenannte „Gremienarbeit“ mit legitimierten ‚Stellvertretern‘ ist unverzichtbar.

5. Probleme und Konflikte mit der Jugend kann man nicht administrativ, mit Disziplinierung und Einschränkung, mit der ‚linken Hand‘ und insbesondere nicht ohne umfassende Beteiligung der jeweils Betroffenen lösen . . . So produziert man von oben auch im eigenen Bereich die vorhin genauer beschriebenen Glaubwürdigkeitsdefizite.“

Diese und weitere wichtige Grundsätze haben mit dem - mit überwältigender Mehrheit beschlossenen - Antrag 37 auf dem Wiesbadener HBV-Gewerkschaftstag vom 14. bis 20. September 1980 ein solides organisationspolitisches Fundament erhalten. Dabei ist das eingeflossen, was sich in vielen Jahren zuvor auf der Grundlage der „Rahmenkonzeption gewerkschaftlicher Jugendbildung“ und des Antrages 300 vom 9. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß 1972 in der HBV-Jugendarbeit in Theorie und Praxis bewährt und weiterentwickelt hat. Ausgehend von den tatsächlichen Ursachen betrieblicher und gesellschaftlicher Konflikte, dem Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital, ist die Arbeit in erster Linie an den Durchsetzungsmöglichkeiten orientiert. Dazu gehört zuallererst die Integration in die Gesamtorganisation sowie die in Gremien diskutierte und beschlossene verbindliche Arbeit. Der A 37 formuliert diesen Gedanken so: „Das Durchstehen betrieblicher und tarifpolitischer Konflikte erfordert harte und verbindliche Arbeit. Daraus resultiert aber eben teilweise knochentrockene Gremienarbeit.“ (Ob nun „knochentrocken“ oder nicht, letztlich sind und bleiben Gremien - wie es im neuen „Positionspapier zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit“ heißt - „ein unverzichtbarer Bestandteil der innergewerkschaftlichen Demokratie“). Daß dabei die Bedürfnisse und persönlichen Probleme der Kolleginnen und Kollegen Berücksichtigung finden müssen, versteht sich von selbst. Die Ziele der HBV-Jugendarbeit sind und bleiben:

- ökonomische Interessenvertretung in den Vordergrund zu stellen, aber den Freizeitbereich nicht auszuklammern;
- in den Gremien verbindliche Grundlagen festzulegen, aber in Jugendgruppen (betrieblich und überbetrieblich) auch Jugendliche ohne Funktion stärker einzubeziehen;
- gemeinsam mit älteren Kollegen in der Organisation zu arbeiten, aber jugendspezifische Probleme nicht zu vergessen.

Diese Ziele haben sich gerade dadurch in der Praxis bewährt, daß es bei allen „normalen“ Schwierigkeiten immer mehr gelungen ist, zwei Notwendigkeiten in der praktischen Arbeit miteinander zu verknüpfen: einerseits vom Bewußtseinsstand der Jugendlichen ausgehend offen und solidarisch auf ihre Interessenlage einzugehen, ihnen zu helfen und zugleich die Arbeitsgrundlagen der Organisation zu vermitteln; andererseits zugleich für die betriebliche Arbeit Geschlossenheit und Verbindlichkeit zu erreichen, Kenntnisse und Härte für die Auseinandersetzung durch klare Zweckbildung zu vermitteln.

Umsetzungsprobleme

Umsetzungsprobleme resultieren in erster Linie daraus, daß sich auch die HBV-Gewerkschaftsjugend ihre Arbeitsbedingungen nicht frei aussuchen kann. Sie sind vorgegeben durch die betrieblichen und gesellschaftlichen Machtverhältnisse. Andererseits wirken auch tagtäglich die - insbesondere durch die bürgerlichen Medien verbreiteten - „Gemeinwohlideologien“ auf die Kolleginnen und Kollegen ein, so daß „Irritationen“ nicht ausgeschlossen sind. Nur indem auch dieser Zusammenhang immer wieder in der Arbeit deutlich gemacht wird und die Ursachen dafür aufgedeckt werden, läßt sich erreichen, daß Angst und Konkurrenz überwunden werden und durch Stärkung des Selbstbewußtseins die Persönlichkeit jedes einzelnen gefördert wird.

Das Modell der integrativen Jugendarbeit bei HBV hat in der Vergangenheit ganz praktische und greifbare Erfolge gebracht. Beispiel: Übernahmeaktion in Hannover 1978/79. Durch intensive Vorarbeit im Ortsjugendausschuß und in ausgewählten Jugendvertretungen (da, wo HBV eine starke Position hat) vorbereitet, ist das Problem „Übernahme“ (in die zweite Ausbildungsstufe im Einzelhandel bzw. in ein festes Angestellten Verhältnis) auf die Tagesordnung der Gesamtorganisation gebracht worden, weil allen beteiligten und betroffenen Jugendlichen klar war, daß sie allein mit ihren internen Diskussionen und isolierten Aktionen nichts bewegen können. Der Ortsverwaltungsvorstand, die Fachgruppen sowie die HBV-majorisierten Betriebsräte wurden direkt einbezogen, und durch gemeinsame Aktionen ist schließlich so viel Druck erzeugt worden, daß einzelne Geschäftsleitungen Teilzustandnisse machen mußten, in denen nicht nur ernsthafte Gesprächsbereitschaft signalisiert, sondern darüber hinaus auch zugesichert wurde, sich bei den nächsten Manteltarifverhandlungen „darüber mit Gedanken machen“ zu wollen.

In der Tat hat dann die Forderung der tariflichen Absicherung der Übernahme in den Verhandlungen 79/80 eine zentrale Rolle gespielt. Ergebnis: Im neuen niedersächsischen Manteltarifvertrag (MTV) Einzelhandel ist die dreimonatige Ankündigungspflicht der Unternehmen, ob übernommen werden soll oder nicht, schriftlich fixiert. Kein voller Erfolg, dennoch kein unwesentlicher Teilerfolg. Schafft doch diese tarifvertraglich verankerte Ankündigungspflicht den Auszubildenden die Möglichkeit, sich u. U. rechtzeitig um einen neuen Arbeitsplatz zu kümmern, so daß sie nicht mehr von einem Tag auf den anderen (wie in der Vergangenheit häufig der Fall) auf der Straße stehen. Allen beteiligten Jugendlichen und Erwachsenen an der Aktion hat dieser Erfolg Auftrieb für die weitere Arbeit gegeben. Bei den MTV-Verhandlungen in Hessen und Nordrhein-Westfalen sind kürzlich ähnliche Erfolge erzielt worden.

Ein anderes Beispiel, das zeigt, wie „Integration“ praktisch verstanden wird: Wenn der Landesbezirksleiter von NRW sich während einer entscheidenden Tarifkommissionssitzung von den für die Jugend anwesenden zwei Mitgliedern der Tarifkommission vom Gegenteil seiner ursprünglichen Position zur Frage der „Ankopplung“ der Ausbildungsvergütungen an die unteren Gehaltsgruppen überzeugen läßt, so ist auch dies ein Beweis dafür, wie ernst man

sich gegenseitig nimmt. Weitere positive Erfahrungen mit unserem Konzept sind - in Stichworten:

- eine ständige Zunahme von betrieblichen und überbetrieblichen Jugendgruppen,
- eine gerade in letzter Zeit zu verzeichnende Zunahme von Aktivitäten im Bereich der Jugendkulturarbeit; Theater- und Songgruppen, die ihre Arbeit als „Beförderungsmittel“ für gewerkschaftspolitische Inhalte verstehen, um damit junge Kolleginnen und Kollegen für die Arbeit zu aktivieren, gibt es mittlerweile im ganzen Bundesgebiet,
- immer mehr Jugendliche haben erkannt, daß HBV (gegenüber der DAG) die bessere Interessenvertretung im Betrieb ist; das schlägt sich nicht nur in den steigenden Mitgliederzahlen nieder, sondern ist insbesondere auch an den Ergebnissen der Jugendvertreterwahlen ablesbar; die 80er Wahlen brachten einen Zugewinn von ca. 10 Prozent,
- junge Kolleginnen und Kollegen, die aktiv in der HBV-Jugendarbeit waren, sind, wenn sie nicht ihren Arbeitsplatz in einen anderen Organisationsbereich wechseln, weiterhin in der HBV-Arbeit aktiv; der relativ hohe Anteil von jungen Betriebsräten, Vertrauensleuten und Funktionsträgern (OV-Vorstand, Fachgruppe, Tarifkommission) ist dafür der beste Beweis.

Ständige Weiterentwicklung

Die Verbesserung des Verhältnisses zwischen aktivem Teil und passiver Mitgliedschaft steht in der HBV-Jugendarbeit ständig auf der Tagesordnung. Dabei ist klar, daß Formen, Methoden und Ansprachemöglichkeiten (nicht aber die Prinzipien der Arbeit) ständig überprüft und weiterentwickelt werden müssen. Auf die besondere Rolle der stärkeren Förderung von Jugendgruppen und Jugendkulturarbeit ist an anderer Stelle schon hingewiesen worden. Darüber hinaus eignen sich von Jugendlichen selbst initiierte und von hauptamtlichen Sekretären unterstützte betriebliche und öffentlichkeitswirksame Aktionen am ehesten dafür, eine dauerhafte Aktivierung für die gewerkschaftliche Arbeit zu erreichen. Wenn beispielsweise Jugendversammlungen im Betrieb durch interessante Gestaltung - die Jugendvertretung erscheint in Schwarz gekleidet und fordert die Geschäftsleitung sowie die Jugendlichen auf, sich zu erheben, um an die nicht übernommenen Jugendlichen zu denken und um sie zu „trauern“ - Erlebnisse von Solidarität und Selbstbewußtsein fördern und vermitteln, dann ist damit eine wichtige Voraussetzung nicht nur für die Aktivierung überhaupt, sondern auch für eine dauerhafte Aktivierung für gewerkschaftliche Arbeit geschaffen. Die mittlerweile - zumindest bei HBV - legendäre „Tarifschlange“ und die damit verbundenen Aktionen sind weitere Beispiele dieser Art. Ebenso gehören Aktionen wie der 1979 in NRW veranstaltete „Chile-Solidaritätsmarsch“ hierher.

Im organisatorischen Bereich treten in letzter Zeit vermehrt Ansprüche auf, die konkrete Betreuungsarbeit durch die verschiedensten Maßnahmen zu verbessern. Richtige Jugendsekretäre (die in den Orts- und Bezirksverwaltungen sowie Landesleitungen zuständigen Kollegen haben neben der Jugendarbeit auch noch andere Betreuungsbereiche), verbesserte Informations- und Kommunikationsstrukturen, größere finanzielle Unterstützung für die örtliche Arbeit, bessere Versorgung mit Arbeitsmaterialien, sind hier die Stichworte. Daran wird deutlich: Insgesamt müssen die organisatorischen und personellen Voraussetzungen für die Jugendarbeit schrittweise verbessert werden.

Über geforderte Aktivitäten im organisatorischen und betrieblichen Bereich hinaus gibt es verstärkte Anforderungen - wie anfangs schon erwähnt - der stärkeren „Einmischung“ in gesellschaftspolitische Probleme. Die Beteiligung der HBV-Jugend am aktiven Kampf für die Verhinderung eines Kanzlers Strauß ist eben keine aufgesetzte Aktion gewesen, sondern hat

in vielfach spontanen Diskussionen in Ortsjugend- und Landesbezirksjugendausschüssen darüber, wie die notwendige Sachinformation über Strauß und dessen politisches Programm von der Organisation verbessert werden kann, ihren eigentlichen Ursprung.

Betrachtet man sich in der Summe die Anträge der letzten Bundesjugendkonferenz, dann wird deutlich, daß gerade in Zusammenhang mit gesellschaftspolitisch so relevanten Problemen wie Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, Reform der beruflichen Bildung, Abrüstung in Ost und West, Antikriegstag sowie nicht zuletzt Rücknahme der NATO-Beschlüsse („Friedensmarsch“) weitere wichtige Anforderungen nicht nur an die Jugendarbeit bei HBV, sondern auch an die Gesamtorganisation gestellt werden. Auch diese gilt es in der tagtäglichen Arbeit aufzugreifen und umzusetzen sowie durch geplante und gezielte Aktionen in der Öffentlichkeit zu verdeutlichen.

Der Hauptjugendausschuß war sich in seiner Sitzung im Dezember 1980 darüber im klaren, daß die zukünftigen Aufgaben nur dann bewältigt werden, wenn u. a. die Arbeit der Abteilung Jugend beim Hauptvorstand noch effektiver gestaltet wird. Deshalb beschloß er für 1981 ein Schwerpunktprogramm, dessen Realisierung der HBV-Jugendarbeit „vor Ort“ gezielte Hilfestellung ermöglichen soll. Mittlerweile vom Geschäftsführenden Hauptvorstand durch Beschluß bestätigt, sind die Schwerpunkte im einzelnen:

- rechtzeitige Vorbereitung der Jugendvertreterwahlen 1982,
- gezieltes Aufgreifen der Programmatik Jugend- und Ausbildungsvertretung,
- sorgfältige Vorbereitung der Berufsanfängeraktion,
- Entwicklung einer Konzeption für Jugendwerbemaßnahmen,
- Aufbau eines differenzierten Jugendverteilers,
- Erstellung eines „Info-Dienstes“ für Jugendfunktionäre,
- Verstärkung der Kooperation mit der Jugend der IG Metall.

Volker Benecke