

**Zeitschrift:** ZeitBild  
**Herausgeber:** Schweizerisches Ost-Institut  
**Band:** 13 (1972)  
**Heft:** 23

**Artikel:** Der Kommentar  
**Autor:** Brügger, Christian  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1095358>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 18.04.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Der Kommentar

In dem von «Polityka» geschilderten Arbeitskonflikt geht es zunächst einmal konkret um Geld, und die materielle Situation gehört mit ins Bild. Wenn mehrfach betont wird, dass Baranski und seine Kameraden zur «höchsten Kategorie» gehören und gut verdienen, so stimmt das vergleichsweise. Als man ihren regulären Taglohn auf 118 Zloty erhöhte, bedeutete das einen Monatslohn von etwa 2700 Zloty, womit sie gut dreimal mehr verdienten als ein Arbeiter mit dem Minimalgehalt von 850 Zloty, wie denn das Lohnniveau in den Bergwerken überhaupt relativ hoch ist. Ein Zloty hat eine Kaufkraft von etwa 20 Rappen. Ein Kilo Wurstwaren kostet 50 Zloty, ein Hemd 340, ein Anzug (55 Prozent Kunststoff) 1650, ein Fernsehapparat 7000 und ein Kühlschrank 2100 Zloty. Man sieht jedenfalls, dass auch diese Spitzenverdiener die ihnen laut Arbeitsvertrag zustehende Prämie hätten brauchen können, die sie auf ein Monatseinkommen im Werte von gut 600 Franken gebracht haben würde.

Mit ins Bild gehört ferner der zeitliche Ablauf des Geschehens mit der Zäsur der Arbeiterunruhen vom Dezember 1970 und der nachfolgenden Ablösung in der polnischen Führung, welche sich daran machte, den Wünschen der Arbeiterschaft entgegenzukommen. Diese Ereignisse schafften erst die Voraussetzung dazu, dass aus dem Vertragsbruch der Geschäftsleitung gegenüber den Arbeitern überhaupt ein Arbeitskonflikt und ein offener Rechtsstreit entstehen konnten. Die erste kollektive Beschwerde von Baranski und Mitunterzeichnern fand zu Beginn des Jahres 1971 statt. Vorher hatte der «Fall» eigentlich lediglich darin bestanden, dass die Betriebsleitung ein Unrecht an den betreffenden Arbeitern beging und sich von deren

einzelnen Klagen nicht im geringsten stören liess. Es bedurfte des Umsturzes vom vorangegangenen Jahresende und der nachfolgenden allgemeinen Aufbruchstimmung, damit diese Männer auf den «schockierenden» Gedanken eines kollektiven Vorgehens kamen. Zuvor wäre das undenkbar gewesen, so undenkbar wie es heute in der UdSSR und andern «sozialistischen» Staaten ist. Alles, was uns hier an «Foul-play» geschildert wird, an skandalösen Einschüchterungsversuchen, an unglaublichen Zynismen (vom Vertreter des Ministeriums über die mögliche Auszahlung einer Prämie in der Höhe von Null), an gewerkschaftlichem Versagen des Arbeiterrates und arbeitgeberischem Frontbezug der Parteiorganisation im Betrieb, das alles ist ein enormer objektiver Fortschritt gegenüber dem Normalzustand aller kommunistisch regierten Staaten, wo ein Arbeitskonflikt gar nicht erst sichtbar gemacht werden darf. Wir haben schon einleitend gesagt, dass die Behandlung der Arbeiter, wie sie aus dem polnischen Text offenbar wird, an frühkapitalistische Zustände erinnert (und erst noch dort, wo sie am schlimmsten waren), und das sind die Zustände, die in jenen Ländern, die den Kapitalismus abgeschafft haben, dann vorhanden sind, wenn es vorübergehend mit der sozialen Gerechtigkeit ganz erheblich gebessert hat. Zur Ausnahme-situation gehört es auch, dass eine Zeitung für die Arbeiterrechte entstehen darf und nebenbei den ideologisierten Westen darauf aufmerksam macht, dass es mit der Erfüllung ausgesprochen sozialistischer Postulate in der schlimmsten kapitalistischen Ordnung immer noch besser bestellt ist als in der besten sozialistischen Ordnung.

Im ganzen Beitrag von Jazek Maziarzski kommt das Wort «Sozialismus» kein einziges Mal vor. Es hätte ja auch keinen Platz in dieser ehrlichen Darstellung der Zustände, es sei denn als bittere Ironie, und es geht auch im heutigen Polen nicht an, sie gegenüber dem grundlegenden Selbstverständnis der herrschenden Ordnung öffentlich anzuwenden. Immerhin rührt der Autor an die grundsätzliche Problemstellung, wenn er

fragt: «Wie kommt es, dass der Mechanismus zur Erledigung von Streitfällen zwischen Arbeitern und Betriebsleitung blockiert ist?»

Natürlich gibt es auf diese Frage jede beliebige Menge konkreter Antworten, Hinweise auf diese und jene Missstände, Enthüllung übler Praktiken. Aber sie sind durchwegs auf die fundamentale Gegebenheit zurückzuführen, dass ein Konflikt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in dieser Ordnung grundsätzlich gelehnet wird, dass der Arbeiter kein Recht hat, sich gegen den Patron aufzulehnen, der als «Arbeitermacht» definiert wird. Der Mechanismus zur Erledigung von Streitfällen zwischen Arbeitern und Betriebsleitung ist letztlich immer deshalb blockiert, weil die Betriebsleitung offiziell als Verkörperung der Diktatur des Proletariats hingestellt wird, weil es kein brauchbares Forum zur Austragung von Gegensätzen geben kann, solange man die Gegensätze selbst leugnet.

Zu den ersten Aussagen der neuen polnischen Führung unter Gierek gehörte der Vorwurf an die alte Führung unter Gomulka, Regierung und Partei hätten den Kontakt zur Arbeiterklasse verloren. Hier stellt sich einfach die Frage, wieso das eigentlich möglich ist in einem politischen und gesellschaftlichen System, das seine Rechtfertigung just daraus bezieht, dass zwischen Proletariat und Führung im Unterschied zu den kapitalistischen Ländern kein Gegensatz besteht, in einem System, das sich als Arbeitermacht ausgibt. Es zeigt sich eben, dass der nominelle Besitz der Arbeiterschaft an den Produktionsmitteln nicht verhindert, dass es am blossen Belieben der Führung liegt, ob sie die Arbeiter auch nur anhören will, wenn sie etwas entscheidet. Und darüber hinaus ist es sogar so, dass der nominelle Besitz der Produktionsmittel die Arbeiter gerade daran hindert, eigene Wünsche vorzutragen. «Ihr könnt doch nicht gegen euch selbst streiken», sagt man den Arbeitern in allen kommunistisch regierten Ländern und verbietet deshalb den Streik. So einfach ist das für eine Obrigkeit, die aufgrund ihrer einseitigen Erklärung, die Arbeiter zu verkörpern, von dieser Seite keinen Widerspruch zulässt, während in den kapitalistischen Ländern die Fabrikeigentümer in all ihren Entscheidungen den potentiellen oder akuten Widerstand der Arbeitnehmer einkalkulieren müssen, die ihre eigenen Interessen im Unterschied zu andern Interessen formulieren dürfen.

Gierek und seine Kameraden haben seit ihrem Amtsantritt das Versprechen abgegeben und weitgehend gehalten, «die Beratungen mit der Arbeiterklasse und andern Schichten der Werktätigen» fortzusetzen und zu vervollkommen. Nur hätten diese Schichten eigentlich nicht bloss angehört zu werden, sondern zu befehlen. Was ist das eigentlich für ein Chef, zu dem man sagen kann: «Von jetzt an werde ich dich konsultieren, bevor ich etwas beschliesse.» So spricht doch ein leutseliger Herrscher zu seinen Untertanen, und das ist denn auch das Verhältnis von Führung und Massen in jenen kommunistisch geführten Ländern, wo die Herrscher leutselig und gütig sind. Zur frühkapitalistischen Behandlung der Arbeiter in den Betrieben kommt noch die feudale Gesamtleitung: Kaiser Franz Joseph, wenn's gut geht, und Iwan der Schreckliche, wenn's nicht so gut, aber dafür normal geht. Und das ist nicht ein Paradox des Systems, sondern seine Logik.

Christian Brügger

## Polen

(Fortsetzung von Seite 5)

tungen geht, ist es geradezu unausweichlich, dass Konfliktansätze sichtbar werden, die einer Lösung durch neutrale Schlichtungsinstanzen bedürfen. Weder die Arbeiter noch die Direktion haben ein Monopol an Unfehlbarkeit. Was es demnach braucht, ist ein Mechanismus zur Erledigung der Streitfälle. Just dazu hat man die Institution von Beschwerden und Klagen geschaffen, just dazu hat man ein System von Schlichtungsverfahren eingerichtet, und das letzte Glied in dieser Kette ist das reguläre Gericht.

**Der Weg durch die Gerichte:  
Trotz indiskutabler Rechtslage ist das Ende  
nicht abzusehen...**

Die Entrüstung über die Entscheidung der Bergleute, die Gerechtigkeit vor dem Gericht zu suchen, ist völlig unbegründet. Sie wollten nicht vor Gericht; sie landeten dort, ganz einfach deswegen, weil alle andern Mechanismen zur

Erledigung von Streitfällen nicht funktioniert haben.

Der Weg durch die Gerichte ist die letzte Zuflucht. Er ist beschwerlich und unerfreulich. Der Prozess dauert schon länger als ein Jahr. Baranski und seine Freunde geben zu, dass sie an Zeit und Nerven schon mehr verloren haben, als ihre ganze Aktion wert ist. Wenn sie zum Ausgangspunkt zurückkehren könnten, ist es keineswegs sicher, dass sie nochmals auf Schadenersatz klagen würden. Ja, und wie sollen jetzt Leute, die keine Unruhestifter sein wollen, eigentlich vorgehen, wenn alle ihre Bestrebungen, Konflikte innerhalb ihres eigenen Unternehmens zu regeln, vergeblich sind?

Wie kommt es, dass der Mechanismus zur Erledigung von Streitfällen zwischen Arbeitern und Betriebsleitung blockiert ist? Was lässt sich tun, damit entstehende Konflikte unparteiisch und rechtzeitig gelöst werden können, bevor sie die Proportionen eines heiklen Problems annehmen? Gewährleisten die bestehenden Arbeitsmethoden der Schlichtungskommissionen, dass die Spannungen aus Konflikten gelöst werden können? Wir laden unsere Leser ein, uns ihre Ansichten darüber zur Kenntnis zu bringen. ■