

Zeitschrift: ZeitBild
Herausgeber: Schweizerisches Ost-Institut
Band: 14 (1973)
Heft: 21

Artikel: Das Ding in der Sowjetunion
Autor: Revesz, Laszlo
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1095133>

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>

Laszlo Revesz untersucht Geschichte und Stand der Mitbestimmung im «ersten Arbeiterstaat der Welt»

Das Ding in der Sowjetunion

Den Arbeiter zum Eigentümer der Produktionsmittel zu erklären, ist eine Frage der theoretischen Definition. Wie er aber seine Eigentumsrechte wahrnehmen soll, das ist eine Frage der praktischen Funktion. Wie kann er darüber verfügen, was kann er damit tun? Das ist eine konkrete Angelegenheit, und sie muss konkret beantwortet werden. Denn sonst ist der Begriff des Eigentums ein blosses Wort, dem der Inhalt fehlt. Es ist deshalb legitim, nach dem Stand der Mitbestimmung in der Sowjetunion

zu fragen. Sie ist seit drei Generationen laut eigener Aussage ein Arbeiterstaat, und sie ist überdies als globale Supermacht und europäische Hegemonialmacht zweifellos unser Hauptbeispiel, wenn wir an die mögliche Umwandlung unserer eigenen Verhältnisse denken. Wie also verfügt der sowjetische Arbeiter über seine Fabrik, seinen Betrieb? Denn dafür, dass er darüber verfügen dürfe, dafür hatte man die Revolution gemacht.

Die geschichtliche Entwicklung: Logik im Paradox

Die aufkommende Arbeitermitbestimmung bis Arbeiterselbstverwaltung gehörte im revolutionären Russland zu den dominanten Erscheinungen des Umwandlungsprozesses. Sie hörte auf, als er in die neue Ordnung eingemündet war. Ist das ein historischer Zufall oder eine Gesetzmässigkeit? Die geschichtliche Entwicklung zeigt jedenfalls die Logik im Paradox.

Vorher und nachher

Zum Recht auf Mitsprache und Mitbestimmung in Betrieben und Aemtern hatte Lenin vor der Oktoberrevolution von 1917 eine Losung herausgegeben, die bis heute offizielle Geltung hat: «Einschaltung der Werktätigen in Leitung und Kontrolle der Produktion.» Darunter verstand man in einigen Belangen ähnliche Forderungen, wie sie heute im Westen erhoben werden: die Arbeitnehmer müssen Einsicht in die Betriebsangelegenheiten erhalten; sie müssen ferner in der Lage sein, die Produktionspläne zu beeinflussen und die wichtigsten Fragen der Sozial- und Lohnpolitik gemeinsam mit der Betriebsleitung zu entscheiden. Darüber hinaus verlangte aber das bolschewistische vorrevolutionäre Modell noch eine institutionalisierte Arbeiterkontrolle über die Betriebseigentümer. Nach Lenins Grundidee sollte damit der sogenannte kompromisslose Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit zugunsten der Arbeit gelöst werden.

Schon bei diesem Modellgedanken ist es offenbar, dass die sogenannte Einschaltung der Arbeitnehmer in die Produktionsleitung vor der Verstaatlichung einen prinzipiell andern Inhalt haben musste als nachher. Und hier liegt gerade die Dialektik jedes Mitsprache- und Mitbestimmungskonzeptes bis heute.

Vor der Verstaatlichung der Privatbetriebe waren die Kontrollorgane der Belegschaft Machtinstrumente der proletarischen Revolution gegen die Eigentümer. Sie gehörten zu den wichtigsten

Waffen im schonungslos geführten Klassenkampf. Nach der Verstaatlichung erhielten sie mit sofortiger Wirkung eine andere Aufgabe. Da sich der Betrieb in Staatseigentum («Eigentum des ganzen Volkes») befand, hatten sie dem Arbeitgeber, der in ihrem Namen funktionierte, zu gehorchen. Nach der Einführung der Planwirtschaft setzte man sie zur Erfüllung der Planaufgaben ihres Betriebes ein. Vor der Machtergreifung hatte man sie gegen das Privatkapital eingesetzt, darnach aber mussten sie die Interessen des monopolistischen und völlig unanfechtbaren Staatskapitals vertreten, oft genug gegen die elementarsten Interessen der Belegschaft. Denn nunmehr zählten nicht mehr die «engstirnigen» lokalen Anliegen eines Betriebs und seiner Angehörigen, sondern diejenigen der gesamten Gesellschaft, des Staates. Man sagte, der politisch weniger bewusste Arbeitnehmer müsse von seiner eigenen Vertretung davon überzeugt werden, dass die gesamtstaatlichen Interessen letzten Endes eben seine eigenen Interessen seien, auch wenn ihm das von seinem eigenen momentanen Gesichtspunkt nicht einleuchte. Lohn- oder Freizeitforderungen auf Kosten des gesamten Volkes? Das wäre ja Sabotage am Volksinteresse gewesen.

1917: Einschaltung

Die organisatorische Einschaltung der Arbeitnehmer in die Betriebsleitung begann im Februar 1917 mit der Aufstellung der Fabrik- und

Betriebskomitees. In ihren Statuten gaben sie sich ein Vetorecht gegen alle Verfügungen der Betriebsleitungen in Fragen von innerer Ordnung, Arbeitszeit und Lohn, Aufnahme und Entlassung von Arbeitnehmern.

Ja, haben diese Betriebsräte ...

Die Bolschewiken spielten schon bei der Bildung dieser Organe eine massgebliche Rolle und suchten sie unter anderm mit dem Versprechen für sich zu gewinnen, dass die gesamte Betriebsleitung ihnen unterstellt würde. Hauptsächlich auf Betreiben der Bolschewiken organisierten die Fabrik- und Betriebskomitees vielerorts Einheiten der Arbeitermiliz und bildeten Kommissionen zur Kontrolle der einzelnen Produktionsgebiete.

Natürlich löste der Versuch, gerade in jenen turbulenten Kriegs- und Revolutionszeiten so massiv in die Betriebsleitung einzugreifen, Widerstand aus, und die meisten Betriebseigentümer weigerten sich, die Fabrik- und Betriebskomitees freiwillig anzuerkennen. Die Provisorische Regierung ihrerseits war keineswegs Herr der Lage. Sie schwankte und wich dann weitgehend dem Druck der damals noch gemeinsam auftretenden Bolschewiken und anarchistischen Revolutionäre. In einer Verordnung vom April 1917 anerkannte sie die Existenz der Komitees, beschränkte jedoch deren Kompetenzen. Diese Halbblösung kontrastierte übrigens merkwürdig zur Entschlossenheit der Regierung, den Krieg weiterzuführen; aber zu Zivilcourage reichte der kriegerische Mut eben nicht. Jedenfalls nutzte der Kompromiss nur den Bolschewiken, die am besten wussten, was sie wollten. Sie verstanden es, die Komitees immer mehr zu ihren Werkzeugen zu machen und sie sowohl gegen die kontinuierliche Produktion als auch gegen die öffentliche Ordnung einzusetzen. Als dann die Provisorische Regierung, in die Ecke gedrängt, im August 1917 die Komitees auflösen wollte, war es schon zu spät; sie konnte sich nicht durchsetzen. Die Komitees bestanden einfach weiter und organisierten Streiks oder auch direkte Sabotageaktionen. Sie verlangten immer mehr Rechte und immer mehr Entrechtung der Betriebsleitungen.

Es trifft zu, dass es phasenweise innerhalb der Komitees zu erbitterten Auseinandersetzungen gekommen war, weil sich die Zielsetzungen der Menschewiken (Sozialdemokraten) und der Bolschewiken nicht vereinbaren liessen. Aber dieser Richtungskampf war schon im Sommer 1917 praktisch zugunsten der Bolschewiken entschieden.

Dr. Richard Schwertfeger

Politische Oekonomie in Polen

Zur Entwicklung des nationalökonomischen Denkens in Polen während der sechziger Jahre. Schriftenreihe «Berner Beiträge zur Nationalökonomie», Band 18. 1973. 224 Seiten. Kartoniert Fr./DM 28.— Erhältlich in Ihrer Buchhandlung oder direkt beim Verlag

haupt

Verlag Paul Haupt Bern und Stuttgart

In der Sammlung Dalp

in vierter, durchgesehener und ergänzter Auflage:

WALTER THEIMER

Geschichte der politischen Ideen

507 Seiten, gebunden Fr. 21.-

«Ein an sich schwieriger Stoff in eleganter, lesbarer Form verdeutlicht.»

FRANCKE VERLAG BERN

Den Höhepunkt ihrer politischen Rolle erreichten die Komitees in der Zeit um die Oktoberrevolution. In jenen Tagen stellten sie eigene Einheiten von Roten Garden und strengten sich an, die Arbeiterschaft für die bolschewistische Aktion zu gewinnen. Dann begann ihr Abstieg. Nach einer kurzen selbständigen Laufbahn verloren sie zuerst ihre Unabhängigkeit und dann ihre Existenz.

... am Ende an ihren Betrieb geglaubt?

Nach Uebernahme und Festigung der Macht hatten die Bolschewiken für Arbeitervertretungen der Betriebe keinen Bedarf mehr. Sie wurden nunmehr sogar zu einer Last, weil sie die Tendenz hatten, für die unmittelbare Hebung des Wohlstandes von Betriebsangehörigen zu kämpfen, was auf Kosten der gesamtstaatlichen «perspektivischen» Interessen ging. Nicht so seltsamerweise wurde nach der Oktoberrevolution auch der bolschewistische Kern in den Komitees kleiner und schwächer. Auf dieser Ebene gewann die sozialdemokratische Opposition wieder an Boden, aber die Entscheidung um die politische Macht war unterdessen gefallen. Die rasch etablierte «Diktatur des Proletariats» regierte im Namen der Arbeiter, aber ohne sie.

Unmittelbar nach der Oktoberrevolution unterstellte man die Komitees dem bolschewistisch kontrollierten linken Gewerkschaftsflügel, und im Februar 1918 beschloss eine Konferenz selektionierter Komiteevertreter die Vereinigung mit den Gewerkschaften, das heisst das Aufgehen der Komitees in diesen. Als im Frühjahr 1918 die gesamte Industrie verstaatlicht wurde, gab es keine Arbeiterkomitees mehr.

Demokratische Alternative: vorhanden und verlassen

Hätte es irgendwann in diesem Ablauf Alternativen gegeben? Nun, aus der Zeit unmittelbar vor der Februarrevolution bestand sogar eine, aber sie erhielt ihre Chance nicht, zu einem demokratischen Gegenmodell zu werden. Es hatte in russischen Industriebetrieben Kräfte gegeben, welche sich für die Interessen der Arbeitnehmer einsetzten und vielleicht fähig gewesen wären, Mitspra-

che und sogar Mitbestimmung zu verwirklichen — allerdings nicht im klassenkämpferischen Sinne der Betriebskomitees, sondern eher im Zeichen von Klassenfrieden und Partnerschaft. Das waren die sogenannten «Arbeitsgruppen» bei den Kriegskomitees der Industrie. Mitglieder waren sowohl einige fortschrittlich denkende Fabrikbesitzer als auch Vertreter der technischen Intelligenz und der Arbeiterschaft. Solche Gruppen hatten sich auf verschiedenen Ebenen gebildet, vom Zentralen Kriegskomitee an über 33 Gouvernementskomitees bis zu immerhin 220 lokalen Komitees. Sie verlangten von der zaristischen und später von der Provisorischen Regierung Konzessionen für die Arbeitnehmer, bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Belegschaften. An Sympathie bei Intellektuellen und Arbeitern fehlte es ihnen nicht, wohl aber an irgendeiner Unterstützung von «oben». Hof und Regierung, die sich den Masslosen gegenüber weich verhielten, kompensierten das mit Härte gegenüber den Mässigen, denen sie überhaupt nichts zugestehen wollten. Sie waren bemüht, die Tätigkeit der Arbeitsgruppen zu hindern und ihre Aktionen scheitern zu lassen, um den sozialen und juristischen Status quo in der Industrie zu erhalten. Bei der nachherigen Provisorischen Regierung fehlte es dann zwar nicht an der Einsicht für die Belange der «Arbeitsgruppen», wohl aber am Mut, zu ihnen zu halten. Man war ihnen wohlgesinnt, gab ihnen aber nur einen kleinen Teil der Unterstützung, die man den Betriebskomitees aus Angst vor ihrem Auftreten lieb. Die Bolschewiken und die von ihnen beherrschten Betriebskomitees wandten sich selbstverständlich gegen die «Klassenverräter» und verlangten den Boykott der Arbeitsgruppen unter Berufung auf deren Bereitschaft zum sozialen Frieden.

Das gleiche Los für Klassenfreund und Klassenfeind

Es gehört zur Ironie der Geschichte, dass die Bolschewiken nach der Machtübernahme die beiden Organisationen von Klassenfrieden und Klassenkrieg praktisch gleich behandelten. Den gestrigen Verbündeten wurde das gleiche Schicksal als Belohnung zuteil, das man dem Feind als Strafe auferlegte. In beiden Organisationen wurde eine grossangelegte Säuberung durchgeführt (aus den Arbeitsgruppen flogen die Ingenieure und selbstverständlich die Betriebs-eigentümer, aus den Betriebskomitees die menschewistischen und anarchistischen Elemente samt den nicht disziplinierten Bolschewiken); beide Organisationen wurden — wie erwähnt — auf gesellschaftlicher Ebene den Gewerkschaften angeschlossen und auf staatlicher Ebene der Kontrolle des Obersten Volkswirtschaftsrats beim Volkskommissarenrat unterstellt. Beide

Organisationen wurden am 31. März 1918 in sogenannte Komitees der Volksindustrie umgewandelt und erhielten zur Aufgabe, die Betriebe zu demokratisieren und die Rote Armee zu versorgen. Aber weil Lenin und seine Anhänger tatsächlich nicht einmal in stande waren, das Vertrauen ihrer neuen Komitees zu gewinnen, blieb dem Volkskommissarenrat nichts übrig, als diesen bescheidenen Anfang von Betriebsdemokratie am 24. Juli 1918 endgültig aufzulösen.

Nun hatten die Bolschewiken das ganze Jahr 1917 über in ihren Massenmedien und Propagandafeldzügen konsequent die Arbeiterkontrolle in den Betrieben verlangt, und sie mussten sich nach der Oktoberrevolution schon deshalb nach einem Ersatz für die liquidierten Organisationen umsehen, um die Abkehr von ihren eigenen Forderungen nicht manifest werden zu lassen. Belegschaftsinteressen im alten Selbstverständnis hatten allerdings in der neuen Lösung nichts zu suchen. Es galt, die Arbeiter der bolschewistischen Führung restlos unterzuordnen, die schwankende Arbeits- und Produktionsdisziplin wiederherzustellen und zu festigen, ferner die Position der eigenen Leute unter den Arbeitnehmern in den Betrieben zu stärken.

Die Arbeiter-Bauern-Inspektion: Schlichte Tschecha-Filiale

Noch war der Bürgerkrieg nicht beendet, als sich das Regime entschloss, die sogenannte Arbeiter-Bauern-Inspektion zu bilden. Das seit Dezember 1917 bestehende Volkskommissariat für Staatskontrolle wurde dazu reorganisiert, und gleichzeitig ergänzte man die staatliche Kontrolle durch die nach Parteivorgaben «gewählten» Arbeiterkontrollkommissionen. Diese bildeten — im Gegensatz zu den früheren drei Typen der Arbeitervertretung — eine zusammenhängende Hierarchie mit einer zentralen Kontrollkommission an der Spitze, die ihrerseits in das erwähnte Volkskommissariat einverleibt wurde. Dadurch war die Arbeiterkontrolle der totalen staatlichen Führung unterstellt. Die Kontrollkommissionen hatten nicht mehr die Aufgabe, direkte oder indirekte Arbeiterinteressen zu vertreten; vielmehr mussten sie die Kontrolle über die Erfüllung der staatlichen Aufgaben übernehmen.

Sie hatten nicht nur für mehr Arbeitsdisziplin und höhere Produktivität zu sorgen, sondern wurden auch zur Mitregelung der Entlohnung eingesetzt, das heisst zur Dämpfung von Belegschaftsansprüchen, die dem Gesamtinteresse zuwidergelaufen wären, so wie es die oberste Führung definierte. Zu diesen ausgesprochen arbeitgeberischen Zwecken war den Kommissionen denn auch Mitsprache garantiert. Die Betriebsleitung war verpflichtet, ihnen beliebige Dokumente zur Einsicht auszuhändigen. Auch waren

Dr. Kurt Müller

Zukunft ohne Freiheit?

Politische Folgen des geistigen Wandels. Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Karl Schmid.
Schriftenreihe «Slaat und Politik», Band 13. Erscheint im Oktober 1973. Ca. 65 Seiten. Kartoniert ca. Fr./DM 9.80
Erhältlich in Ihrer Buchhandlung oder direkt beim Verlag

haupt

Verlag Paul Haupt Bern
und Stuttgart

Neue Informationen und überraschende Einsichten bietet der unlängst in der Reihe «Hallwag-Reisebibliothek» erschienene Band

Max Thürkauf

Mit der Eisenbahn durch den dialektischen Materialismus

Reiseskizzen aus der Sowjetunion
Mit Photos von Inge Hugenschmidt
Fr. 18.–

«Wer Russland bereisen will, muss dieses Buch lesen, wer es kennenlernen möchte, sollte es studieren.»
Recklinghäuser Zeitung

Hallwag Verlag Bern und Stuttgart



sie ermächtigt, Disziplinarverfahren (mit der Entlassung als Ultima ratio) gegen jene Angestellten jeder Stufe zu verlangen, die in der Erfüllung der staatlichen Aufgaben nicht eifrig genug waren. Durchaus auch in offizieller Lesart waren die Kommissionen Organe zur Durchsetzung gesamtstaatlicher Interessen, auch wenn diese für die eigene Belegschaft ausgesprochen nachteilig waren. Ausserhalb der offiziellen Lesart waren sie das, was ihrer konkreten Auswirkung beim Arbeiter entsprach, nämlich Organe von Partei und Staat zur Unterdrückung des Proletariats.

1921: Ausschaltung

In der Tat wurden die Arbeiterkontrollkommissionen schon bald so offensichtlich zu einer Tscheka-Filiale, dass sich Lenin zur Bildung einer vierten Form der «Arbeiterautonomie» veranlasst sah, also zu einer Art Wiederanschluss an die unterbrochene Kontinuität aus der vorrevolutionären Zeit. Und dazu wurden nun jene Produktionskonferenzen der Arbeiterschaft ins Leben gerufen, die *mutatis mutandis* noch heute bestehen.

Die ersten ihrer Art wurden 1921/22 in Petrograd, in Moskau und einigen grösseren Industriezentren aufgestellt, und bis 1924 waren sie in den europäischen Teilen der mittlerweile gegründeten Sowjetunion ziemlich verbreitet. 1925/26 schliesslich hielten sie ihren Einzug in Zentralasien, Transkaukasien und Sibirien.

Die Produktionskonferenzen waren laut offizieller Darstellung «eine der wichtigsten Formen der Förderung von Produktionsaktivität und

Entfaltung schöpferischer Initiative unter den Werkträgern sowie ihrer Teilnahme an der Produktionsleitung». Aufgaben, Kompetenzen und Strukturen der Produktionskonferenzen wurden in einer gemeinsamen Verordnung von Gewerkschafts-Zentralrat, Allunions-Volkswirtschaftsrat und oberster Kontrollstelle (NK-RKI) am 23. September 1924 bestimmt. Die Verordnung betonte, die Produktionskonferenzen brächten die Einschaltung der Arbeiter in die Betriebsleitung zwecks Vervollkommnung der Produktion und gegenseitiger Annäherung von Betriebsleitung und werktätigen Massen. Der 14. Parteikongress von 1925 nannte sie seinerseits «die beste Form zur Einschaltung der breiten Arbeitermassen in den praktischen Aufbau der Sowjetwirtschaft, die beste Form der Erziehung zum Bewusstsein der Massen, dass es zwischen den Interessen der Werkträgern und den wirtschaftlichen Erfolgen des sozialistischen Staates einen engen Zusammenhang gibt». Mit andern Worten: Messt euren Lohn nicht am Zahntag, sondern an der Gesamtproduktion.

Produktionskomitees: Die Hierarchie sagt, was die Arbeiter zu wünschen haben

Wie funktionierten diese Produktionskonferenzen? Sie waren einfach Generalversammlungen der Arbeitnehmer in Brigaden, Werkstätten, Betrieben und Aemtern. Was ihnen fehlte, waren Querverbindungen zueinander und eigengewichtige Strukturen. Somit konnten sie auch kein Gegengewicht zu den zentralisierten Partei- und Gewerkschaftsgremien bilden, denen sie als Befehlspfeiler gegenüberstanden. Die funktio-

nellen Einzelheiten bestätigten diese Anlage. Die Einberufung erfolgte durch die Gewerkschaft in Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung. Die Gewerkschaft stellte die Traktandenliste zusammen und bestimmte ebenfalls im voraus die Diskussionsteilnehmer, organisierte während der Versammlung die Diskussion, legte die abschliessenden Beschlüsse vor und war nachher auch für deren Verwirklichung zuständig. Bei dieser ganzen Abwicklung war eigentlich nur ein Element überflüssig, und das war die Produktionskonferenz selber.

(Vergleiche: «Die ständigen Produktionskonferenzen als organisatorische und rechtliche Form der Einschaltung der Werkträgern in die Produktionsverwaltung» von S. M. Islamow in «Obščestvennyje nauki w Usbekistane», Nr. 12/1969.)

Die 2. Ausgabe der Grossen Sowjetenzyklopädie (die Auslieferung der 3. Ausgabe ist jetzt in ihren Anfängen) vermerkt zu diesem Stichwort:

«Auf den Produktionskonferenzen behandelt werden die Fragen der Organisation des sozialistischen Arbeitswettbewerbes und der Verbreitung der Erfahrungen von Stossarbeitern und Produktions-Neuerern, die organisatorisch-technischen Massnahmen zur Gewährleistung der Arbeitsproduktivitätserhöhung, der Produktionsqualität und der Verminderung von Produktionskosten. Die Produktionskonferenzen tragen zur erfolgreichen Einführung der neuen Technik, zur besseren Ausnutzung der Einrichtungen, zur Erhöhung des kulturellen Niveaus der Produktion bei; sie sind Schule der kommunistischen Arbeitererziehung, Schule zur bewussten

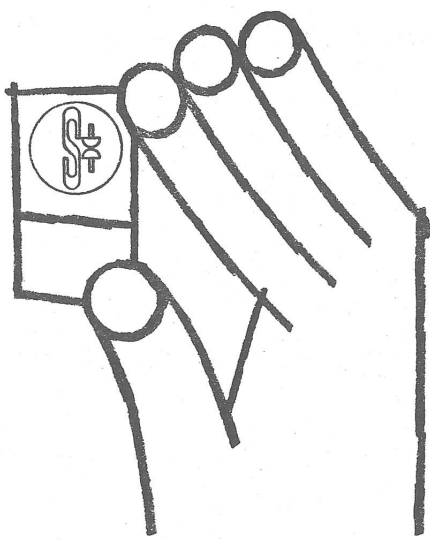
Teppichhaus Teppich-Showroom Zürich
 W. Geelhaar AG Zwielerstrasse 35
 Thunstrasse 7 8004 Zürich
 3000 Bern 6 Telefon 051 353800

Geelhaar

Teppiche? bringt die Lösung!

Riesenauswahl und
 -Know How von allem,
 was man auf den
 Boden legt.

Kompetente Beratung «mit Flair»
 Überzeugende Serviceleistungen:
 Teppichreinigung-Service in der ganzen Schweiz
 -Wäscherei
 Shop at home-Service
 Spezialabteilungen für Engros,
 Hotel und Objekt



**Buchdruck
 Offset
 Buchbinderei**

Steiger Druck + Verlag AG Bern
 Moserstrasse 31, Tel. 031 41 27 75

Einhaltung der Arbeits- und Produktionsdisziplin unter den Werktätigen. Sie helfen den leitenden Funktionären, den Kontakt zu den Massen zu festigen.»

Die Beziehungen zwischen den Produktionskonferenzen und den Betriebsleitungen waren nirgends geregelt. In der Praxis hatten die Versammlungen zwei Aufgaben: die von oben angeregten «Wünsche» der Arbeitnehmer zu äussern (z. B. ein Vorschlag zur freiwilligen Leistung einer Sonderschicht zu Ehren eines revolutionären Jahrestages) und für Festigung der Arbeitsdisziplin in der Belegschaft zu sorgen. Dazu dienten öffentlicher Tadel und öffentliche Anprangerung von schlecht arbeitenden einzelnen Werktätigen, Produktionseinheiten, Brigaden, Betriebsabteilungen usw. So wurden die Produktionskonferenzen zu inhaltslosen Aushängeschildern einer angeblichen Sowjetdemokratie. Es kam mit der Zeit sogar dazu, dass sich Partei-, Gewerkschafts- und Betriebsleitungen gerade dann an die Konferenzen wandten, wenn sie unpopuläre Massnahmen einzuführen gedachten, die sie lieber nicht unter eigenem Namen anordnen wollten; die Belegschaften mussten dann für ein zynisches Spiel herhalten. So wurde aus dem Organ, welches eine Art Mitsprache für die Arbeitnehmer zu verwirklichen hatte, eine ausgesprochen arbeiterfeindliche Einrichtung.

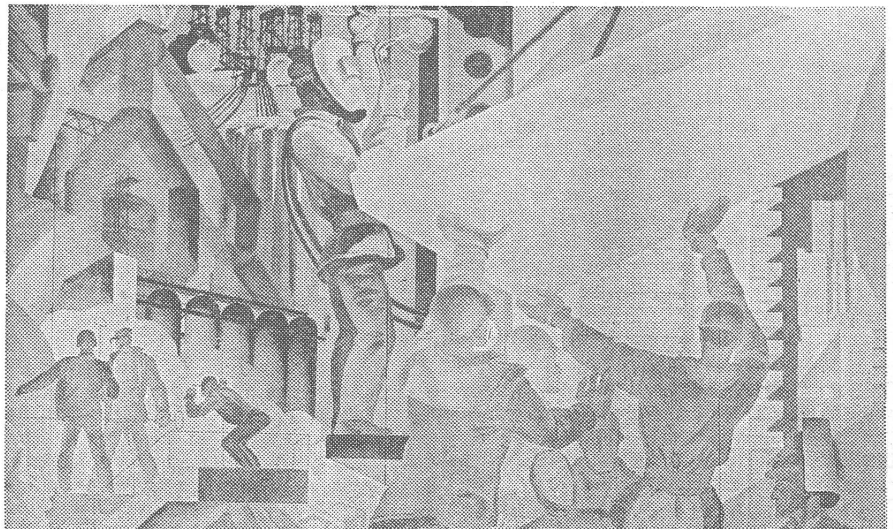
**Nach 40 Jahren: Für die Arbeiter-
 teilnahme «eine wirksame Form finden»**

Nach Stalins Tod begannen Fachliteratur und öffentliche Medien auf Denkanstösse Chruschtschews zu verlangen, dass man für die

Teilnahme der Arbeitnehmer an der Betriebsleitung eine wirksame Form finde. Das enthielt das Eingeständnis ihrer bisherigen Unwirksamkeit, die nunmehr allerdings nach dem 20. Parteikongress von 1956 dem «Personenkult» Stalins angelastet wurde, wie so vieles andere auch.

Im Juli 1958 erfolgte die Umwandlung der bisherigen Produktionskonferenzen in sogenannte «ständige Produktionskonferenzen», die als Zeichen der Liberalisierung gelten sollten. Doch

wurde auch die neue Institution natürlich nicht sich selbst überlassen. Man unterstellte sie vielmehr den sogenannten Fabriks-, Betriebs- und Lokalkomitees der Gewerkschaften (FZMK), die im gleichen Monat gebildet wurden und ihrerseits schon statutenmässig die Parteileitung anerkennen. Für die Kontrolle von oben war also bei jenen beiden Organismen, die offiziell «der Vertiefung der sowjetischen Wirtschaftsdemokratie» dienen, von Anfang an gesorgt.



Sind die Arbeiter als Individuen entrechtet, so werden sie dafür als Klasse heroisiert. Gemälde von Ju. Koroljow aus «Ogonjok», Moskau: Die UdSSR, unser Vaterland.

UdSSR heute: Organisationen der Arbeitervertretungen

Der teilgenommene Werkstätige

In der Sowjetunion von heute nehmen verschiedene Organisationen die sogenannte Einschaltung des Werkstätigen in die Betriebsführung vor. Die zentrale Rolle kommt dabei den von Chruschtschew eingeführten und unter Breschnew modifizierten («ständigen Produktionskonferenzen») zu. Sie entsprechen dem, was wir uns inhaltlich unter dem Begriff «Betriebsrat» (der in kommunistisch geleiteten Ländern meistens eher im Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Unterabteilungen verwendet wird und im westlichen Sprachgebrauch zu Missverständnissen führen kann) vorstellen. Das heisst, sie würden dem Begriff des Betriebsrates entsprechen, wenn nicht schon in der Anlage dieser Institution für ihre Pervertierung gesorgt wäre. Das gilt auch für die übrigen Organisationen der Arbeitervertretungen. Sie alle sind dadurch charakterisiert, dass die Arbeitnehmer gezwungen sind, ihre Interessen so zu definieren, dass sie mit den Interessen ihrer Arbeitgeber auf allen Stufen (von der zentralen Parteileitung bis zur Betriebsleitung) übereinstimmen. Sie dienen nicht der Willensbildung der Arbeiter, sondern der Durchführung der von oben erlassenen Richtlinien, Pläne und Anordnungen.

In den 15 Jahren ihres Bestehens hat die Institution der «ständigen Produktionskonferenz» drei Reglemente erhalten. Die jetzt gültige Ordnung ist durch einen gemeinsamen Beschluss von Regierung und Gewerkschaftsführung am 18. Juni 1973 in Kraft gesetzt worden. (Ihre Beschreibung findet sich in der «*Ekonomitscheskaja gaset*» Nr. 27/1973.)

Quasi-Betriebsrat Produktionskonferenz

Die ständige Produktionskonferenz ist in mittleren und grösseren Betrieben eine gemischte Vertretung aller gegebenen Schichten, von der Direktion bis zu den Arbeitern. Gewählt werden sie an den Generalversammlungen (oder Delegiertenkonferenzen) der Belegschaft, und zwar durch offene Stimmabgabe. Als Mitglieder müssen dabei sein: Vertreter der Arbeiter und Angestellten, der Betriebsleitung, des Parteivorstandes, des Gewerkschaftsvorstandes, der Vorstände der Wissenschaftlich-Technischen Gesellschaft und der Gesellschaft der Erfinder und Neuerer. Die allfällige Parität dieser Gruppen wird vom Statut offengelassen. Sie spielt auch keine grosse Rolle, denn die «ständige Produktionskonferenz» mit ihrer Mandatszeit von zwei Jahren hat sich um die laufende Arbeit nicht zu kümmern. Das besorgt vielmehr das von ihr gewählte Präsidium (5 bis 25 Mitglieder), welches der eigentliche Träger aller Kompetenzen ist.

Aber was fällt denn überhaupt in die Kompetenzen dieser Gremien? Sie stellen sich als ebenso

viele Pflichten heraus, die dem Arbeitnehmer in seinem eigenen Namen aufgebürdet werden.

Befugnisse = Pflichten

Laut Statut (Kapitel II, Punkt 3) haben Produktionskonferenzen die Kompetenz:

- zu gewährleisten, dass der Betrieb die Auflagen des Staatsplanes erfüllt;
- vorhandene Reserven und Möglichkeiten zur Produktionssteigerung zu entdecken, damit «angespannte» Betriebspläne (das heisst Maximalpläne) verabschiedet werden können (die Arbeitervertretungen haben also die Kompetenz, dafür zu sorgen, dass ihnen ein möglichst grosses Leistungspensum zur Pflicht gemacht wird);
- die Wirksamkeit der Produktion zu erhöhen;
- die Arbeitsproduktivität zu erhöhen;
- den sozialistischen Wettbewerb zu vervollkommen (der sozialistische Wettbewerb ist ein Leistungswettbewerb innerhalb und zwischen den Betrieben; die Ergebnisse werden auf dem Schwarzen Brett und in der Betriebszeitung bekanntgemacht; berücksichtigt werden dabei auch Kriterien des allgemeinen Verhaltens, zum Beispiel Enthaltsamkeit im Alkoholgenuß, Mitwirkung an der freiwilligen gesellschaftlichen Aufbauarbeit, Bezeugung der richtigen Gesinnung, Kindererziehung im richtigen Geist;
- bei den Entwürfen zur laufenden und langfristigen Betriebsplanung mitzumachen;
- die Organisation von Produktion, Arbeit, Entlohnung und Leistungsnormen zu vervollkommen;

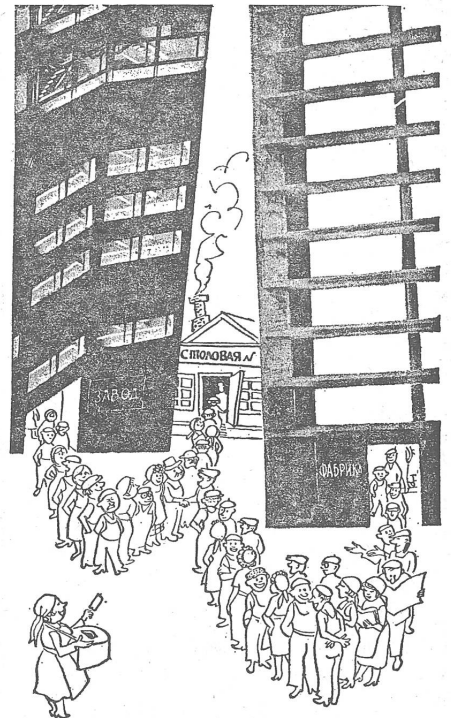
- Vorschläge zu unterbreiten, wie der Arbeitnehmer seine Leistungsnormen restlos erfüllen kann, wie er die Qualität der Produktion heben und ihre Kosten senken kann;
- gegen Ausschuss, Arbeitsunterbrüche und ungenügenden Arbeitsrhythmus zu kämpfen;
- die Unantastbarkeit des sozialistischen Eigentums zu gewährleisten (das heisst Diebstahle am Firmeneigentum zu verhindern);
- zur wirksamen Ausnutzung der Produktionsräume beizutragen;
- zur Beschleunigung des wissenschaftlich/technischen Fortschrittes behilflich zu sein;
- die Einführung technischer Errungenschaften und fortschrittlicher Arbeitsmethoden zu erörtern;
- den Arbeitsschutz zu vervollkommen (Sicherheitsvorschriften, Gesundheitspflege und Hygiene);
- die Massnahmen zur Hebung von Kultur und Aesthetik in der Produktion zu prüfen (bei der Ausgestaltung von Arbeitsräumen usw.);
- im Bausektor zwecks vorzeitiger Einrichtung und Inbetriebnahme von Produktionskapazitäten die Pläne zu überprüfen.

Gerade der letzte Punkt macht die *conditio* der aufgezählten Befugnisse besonders klar. Die Kompetenz zur Ueberprüfung von Plänen besteht nur unter der Bedingung, dass daraus eine raschere und strengere Arbeit resultieren kann. Das ist denn auch das allgemeine Merkmal dieser Kompetenzliste. Sie enthält durchaus Punkte, die im Sinne der Arbeiterinteressen positiv zu

(Fortsetzung auf Seite 8)



Vorbereitung zur Betriebsversammlung.
Direktor: «Ich gehe zu den Genossen, um mit ihnen zu reden.»
(«Krokodil», Moskau)
Die Karikatur zeigt an, dass grandseigneurales Auftreten eines Direktors möglich, wenn auch nicht erwünscht ist. Aber das betrifft bloss die Frage der psychologischen Wirkung. Dahinter steht die Tatsache, dass der Direktor eben wirklich der Grandseigneur über der Belegschaft ist.



«Der Engpass». Zwischen den überdimensionierten Bauten von Werk und Fabrik steht die alte kleine Kantine, für deren Betreten man Schlange stehen muss («Krokodil», Moskau). Und das sind denn auch etwa die Proportionen zwischen den Interessen von Produktion und Belegschaft.

Nur solange Vorrat: Erfolgreiche und aktuelle ZeitBild-Nummern, für Sie persönlich und zum Weiterschenken und zur Verteilung in Schulen, Betrieben und Organisationen

ZB-Nr. 4 / 1971

Politischer Krieg und Sicherung der Demokratie

- Ist politischer Krieg überhaupt Krieg?
- Demokratie und Diktatur
- Sicherung der Demokratie

ZB-Nr. 20 / 1971

Amerika du hast es schlechter

- Neue Fragen nach der Optik
- Unorthodoxer Blick auf Europa und Amerika
 - Europa, USA und UdSSR

ZB-Nr. 2 / 1972

Pille oder Messer?

- Schwangerschaftsunterbrechung in Osteuropa: Das Beispiel einer keineswegs einheitlichen Theorie und Praxis

ZB-Nr. 19 / 1972

An alle: Seid Soldaten!

- Die Militarisation von Jugend und Gesellschaft im Sowjetlager
- Die soldatische Erziehung der sowjetischen Schuljugend
 - Ueber den militärischen Grundunterricht für die Jugend
 - Söhne ihrer Väter

ZB-Nr. 21 / 1973

Leitest du den Betrieb?

- Mitsprache und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der UdSSR und in Osteuropa
- Diese hier vorliegende Sondernummer möchten wir Ihnen zur Verteilung ganz besonders herzlich empfehlen.
Profitieren Sie von unseren günstigen Mengenpreisen!

Bestellcoupon

Bitte ausschneiden und einsenden an:
ZeitBild-Administration, CH-3000 Bern 6

(Möchten Sie diese ZB-Nummer nicht zerschneiden, so bestellen Sie mit einer Postkarte. Bitte gewünschte ZB-Nummer angeben!)

Ich / wir bestelle(n)

- Expl. ZB 4/71
- Expl. ZB 20/71
- Expl. ZB 2/72
- Expl. ZB 19/72
- Expl. ZB 21/73

Stückpreis Einzelnummer: Fr./DM 1.50
Mengenpreis (auch gemischt):
10- 49 Exemplare Fr./DM 1.-
50- 99 Exemplare Fr./DM -70
100-500 Exemplare Fr./DM -50
Grössere Mengen auf Anfrage
(Telephon 031 43 12 12)

Name: _____
Strasse: _____
PLZ: _____ Ort: _____

ZB 21/73

Der teilgenommene Werk tätige

(Fortsetzung von Seite 7)

bewerten sind, wie etwa die Sorge um das Funktionieren der Sicherheitsvorschriften usw. Aber sie sieht nirgends vor, dass spezifische Belegschaftsinteressen gegen die Interessen der übergeordneten Hierarchie von Betriebsleitung bis zur Staatsplanung vorgebracht werden könnten. Im Gegenteil: Wo immer ein potentieller Gegensatz zwischen den Interessen der Arbeiter und ihrer Vorgesetzten besteht, wird er im Namen der Arbeitnehmer zugunsten der Arbeitgeber erledigt. Die Produktionskonferenzen haben die Kompetenz, der Belegschaft mehr Arbeit, zusätzliche Leistung und strengere Einhaltung der Arbeitsdisziplin zuzumuten! Ihre offen deklarierte Aufgabenstellung liegt in der Förderung von Produktion und Planerfüllung bis Planübererfüllung.

Es bliebe die Möglichkeit, dass eine gegebene Produktionskonferenz, bzw. ihr Präsidium, ein bestimmtes Belegschaftsanliegen gegen die Betriebsleitung vertreten könnte, indem sie gerade die höheren Interessen ihres Pflichtenheftes geltend machen, das heisst die Dialektik der Interessenidentität von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeiterstaat auch einmal in umgekehrter Richtung anwendet. So liesse sich bei guter Gelegenheit vielleicht einmal sagen, dass die Arbeiter die vorgeschlagene Sonderschicht zur Planerfüllung zwar liebend gerne leisten würden, aber deswegen Bedenken hätten, weil die notwendige Pflege und Ueberholung der Einrichtungen nicht mehr gewährleistet werden könnten. Dass das Aufstellen von wirklich narrensicheren «Kompetenzen» doch einige Sorgen macht, lässt sich daraus schliessen, dass man sich die Mühe von Neuformulierungen gemacht hat, wo die Gefahr einer echten Befugnis bestehen mochte. So umfasste die Kompetenzliste vom Herbst 1965 noch den Punkt einer Prüfung der Leistungsnormen. Im Reglement von 1973 aber ist das ersetzt worden; den Produktionskonferenzen wird nur noch die Befugnis zugestanden, die Organisation der Leistungsnormen zu vervollkommen, das heisst für ihre bestmögliche Einhaltung besorgt zu sein. Vermutlich hatten einige Arbeiter die frühere Fassung als Recht auf Opposition gegen Normenerhöhung missverstanden, die ja ihren direkten materiellen Interessen widerspricht. Der Verdienst setzt sich nämlich aus Grundlohn plus Leistungsprämie zusammen, und diese leidet darunter, wenn die Leistungsnorm höher angesetzt wird.

Alles ist unverbindlich

Jedenfalls hat man sich vor der Gefahr, dass im Rahmen der «ständigen Produktionskonferenz» ein Interessenkonflikt sichtbar werden könnte, auch organisatorisch abgesichert.

Die vorbeugende Massnahme besteht in der schon erwähnten Zusammensetzung dieser gemischten Gremien, wobei zu vermuten ist, dass im Präsidium der Produktionskonferenzen das Gewicht von Betriebsleitung und Parteiorganisation noch grösser wird.

Eine zweite Sicherung liegt in der Unterordnung der Produktionskonferenz unter die Gewerkschaftsleitung des Betriebes (FZMK), die ihrerseits sogar in der offiziellen Lesart ihres Statuts von der Partei «geleitet und kontrolliert» wird.

Das Abhängigkeitsverhältnis manifestiert sich übrigens auch in der reglementarischen Bestimmung, dass eine Produktionskonferenz vor Ablauf ihres normalen Mandats geschlossen zurücktreten muss, wenn das FZMK abgelöst wird. Das ist zwar normalerweise selten nötig, weil man die Amtszeiten der beiden Organe aufeinander abstimmt, aber gerade der nichtnormale Fall zeigt auf, wie es mit der Hierarchie bestellt ist.

Die Hauptvorkehrung gegen jedwede unliebsame Aktivität der Produktionskonferenzen aber kommt erst noch dazu: ihre Beschlüsse sind nämlich für die Betriebsleitung in keiner Weise verbindlich, sondern gelten für sie nur als «Vorschläge». Die Direktion wird reglementarisch bloss dazu verpflichtet, auf die Anregungen der Produktionskonferenz zu «reagieren», das heisst sie zur Kenntnis zu nehmen und die Produktionskonferenz darüber zu orientieren, welche Massnahmen sie ergriffen oder nicht ergriffen hat. Diese Orientierung wird dann von der Produktionskonferenz periodisch (mindestens einmal im Jahr) an die Generalversammlung der Belegschaft weitergeleitet. Technisch betrachtet ist demnach die gesamte Organisation der Produktionskonferenzen ein Dienstweg, auf dem einerseits die mehrfach filtrierten und zumeist von oben inspirierten Wünsche der Arbeiter an die Direktion gelangen, andererseits die Entscheidung der Direktion den Werk tätigen bekanntgegeben werden.

Merkpunkte der «Wirtschaftsdemokratie»

Rekapitulieren wir also den Mechanismus der «Wirtschaftsdemokratie» in seinen Merkmalen:

1. Die Arbeiter haben keine Plattform zu ihrer eigenen und ausschliesslichen Willensbildung. Direktion und Partei sind von Anfang an dabei. Die Arbeiterschaft ist zu keinem Zeitpunkt ein eigener Gesprächspartner der Direktion.
2. Die Wünsche, welche die gemischten Arbeiter- und Direktionsvertreter äussern dürfen (und sollten!) sind genau katalogisiert. Sie haben der Planerfüllung und Produktion zu dienen und dürfen diesen Interessen nicht zuwiderlaufen. Sehr wohl zuwiderlaufen dürfen sie hingegen den persönlichen und konkreten Interessen der Arbeiter.
3. Die Gremien, in denen unter anderem direkte Arbeitervertreter sitzen, sind einem Gewerkschaftsvorstand unterstellt, der schon statutarisch als Befehlsempfänger der Partei ausgewiesen ist und somit keinerlei Arbeiterwünsche von unten berücksichtigen darf, die mit den Weisungen der Partei unvereinbar wären.
4. Es liegt im Ermessen der Direktion, ob sie die Empfehlungen der gemischten Gremien, in denen ihre eigenen Vertreter ohnehin sitzen, berücksichtigen will oder nicht. Sie ist verpflichtet, diese Empfehlung zur Kenntnis zu nehmen und den gemischten Gremien darüber Bericht zu erstatten, was sie entschieden hat.
5. Die Berichterstattung der Direktion wird den Werk tätigen der Belegschaft mindestens einmal im Jahr entweder direkt (an der Generalversammlung) oder indirekt (an der Delegiertenkonferenz) in summarischer Form vorgelegt.

Diese ganze Institution der Betriebsdemokratie dient also bestenfalls der gefilterten Information von unten nach oben und von oben nach unten, aber ohne jede Verbindlichkeit. Wie bei allen

«Demokratisierungsmassnahmen» der Sowjetunion geht sie nicht in die Tiefe, sondern in die Breite. Ende 1970 gab es in der Sowjetunion 147 000 «ständige Produktionskonferenzen». Ihre Zahl dürfte inzwischen etwas zurückgegangen sein, weil sie jetzt nur in Betrieben mit 300 und mehr Arbeitnehmern (100 bis 1973) aufgestellt werden; die alte Zahl von hundert gilt noch für Agrarbetriebe und einige besondere Branchen.

Die Logik der zentralen Planwirtschaft

Auf einem entscheidenden Gebiet entsprechen übrigens die tatsächlich gar nicht bestehenden Kompetenzen der Produktionskonferenzen ganz genau den nichtexistenten Befugnissen der Betriebe selbst, nämlich bei der Planung. Hier können die angeblichen Rechte der Betriebsparlamente ja gar nichts anderes sein als ein Leerlauf. Die Planung liegt in der ausschliesslichen Kompetenz der obersten Staatsorgane (Union, Unionsrepublik und deren territoriale Behörden). Entgegen der von Prof. Liberman 1962 vorgeschlagenen «demokratischen Planung» ist die Befehlsplanung weiterhin in Kraft geblieben, ja sogar verstärkt worden. Wohl gibt es weniger vorgeschriebene Planziffern als auch schon, aber sie schliessen die Selbständigkeit der Betriebe völlig aus, und zwar auf gezielte Weise. Sonst würde die Entwicklung in Richtung «Marktsozialismus» laufen, was als antisozialistisch abgelehnt wird. Was also kann eine Produktionskonferenz im Zusammenhang mit den Betriebsplänen vorschlagen? Kann sie das vom zuständigen Bezirksplanungsamt bestätigte Planprojekt ändern? Kann sie an den zugeteilten Planziffern die geringste Aenderung auch nur empfehlen? Das würde geradezu als Sabotage am System aufgefasst — und wäre es gewissermassen auch.

Der Arbeitervertretung bleibt in dieser Hinsicht somit gar nichts anderes zu tun, als die Erfüllung der von oben gestellten und koordinierten Planaufgaben zu gewährleisten. Da haben wir denn eine geradezu arbeiterfeindliche Befugnis des Betriebsparlamentes: Die Produktionskonferenz selber (und nicht etwa die Direktion oder das Parteikomitee) wird veranlasst, die Massnahmen zur Garantie der Planerfüllung zu bestätigen! Das Odium wird in zynischer Weise abgewälzt; die Arbeiter sollen ruhig auf ihre eigenen Delegierten schimpfen statt auf Betriebsleitung und Partei.

Produktionskonferenzen gibt es nicht nur in Produktionsbetrieben, sondern auch in Behörden, Ministerien, Aemtern usw. Der Aufbau ist jeweils etwas modifiziert, was aber angesichts der vergleichbaren «Kompetenzen» wirklich keine grosse Rolle spielt.

Alles in allem ist das, was die wichtigste Institution zur Mitsprache darstellen sollte, höchstens zu einer überflüssigen und ärgerlichen Belastung sowohl für die Belegschaft als auch für die Betriebsleitung geworden. Dem Direktor droht allerdings keinerlei Gefahr von unten. Ihm ist in sämtlichen Rechtsakten die «Einmannführung und Einmannverantwortung» zugesichert und vorgeschrieben; seine Position ist weder vom Betriebsparlament noch übrigens von den Gewerkschaften anfechtbar. Eine Partnerschaft zu dulden ist ihm schon gar nicht erlaubt. So bedeutet ihm die Belegschaftsvertretung nur zusätzlichen Papierkram und vermehrte Umtriebe. Vielleicht ergibt sich aus alledem eine gewisse wechselseitige Information. Man könnte sie frei-

Wenn Ihnen diese ZeitBild-Sondernummer gefallen hat...

so möchten Sie vielleicht ZeitBild abonnieren! Bitte benützen Sie dazu unseren Bestellcoupon.

Bestellcoupon

Ich möchte das ZeitBild für die Dauer eines Jahres zum Preis von Fr. 30.— (BRD DM 30.—, Ausland sFr. 33.—) abonnieren.

Als Neuabonnent erhalte ich — wahlweise — geschenkt (bitte ankreuzen)

- Prag 1968 – Dokumente (11.10)
oder
- Peter Sager, Kairo und Moskau in Arabien (16.40)
oder
- Nigel Grant, Schule und Erziehung in der Sowjetunion (12.80)
oder
- die attraktive ZeitBild-Lesemappe (Selbstkostenpreis Fr. 10.—).

Name _____

Vorname _____

Strasse _____

PLZ _____

Ort _____

Bitte ausschneiden und ein-senden an:

**ZeitBild, Administration
Jubiläumsstrasse 41
CH-3000 Bern 6**

ZB 21/73

Eine aktuelle Neuerscheinung, die zu lebhaften Diskussionen Anlass geben wird:

Dr. Hans Ulrich Jost

Linksradikalismus in der deutschen Schweiz 1914–1918

1973, 206 Seiten, broschiert, Fr./DM 38.–

Wesentliche strukturelle Merkmale des Linksradikalismus der Jahre während des Ersten Weltkrieges und der anschliessenden Revolutionsjahre zeigen sich auch in den gesellschaftspolitischen Protestbewegungen von heute. Vor allem sind es die Teilnahme jugendlicher Gruppen, deren politische Spontaneität und ihre stark anarchistisch gefärbten Linksideologien. Diese Aspekte geben der Untersuchung eine über den historischen Bezug reichende aktuelle Bedeutung.

In jeder Buchhandlung zu beziehen.

Verlag Stämpfli & Cie AG, Bern

lich mit weniger Aufwand haben und vor allem unter Verzicht auf die durchaus verlogene Anrufung von «Arbeiterkompetenzen».

Eigentlich sollte die Generalversammlung der Belegschaften eine Grundform der Mitsprache oder wenigstens der Aussprache aller Arbeitnehmer sein. Seit einigen Jahren ist davon die Rede, dieses ursprüngliche Forum wieder aufzuwerten.

Die Generalversammlung der Belegschaft

So erliess die Gewerkschaftsführung am 2. September 1968 einen Beschluss, durch den die leitenden Gewerkschaftsgremien verpflichtet wurden, die Rechte der Werkstättenversammlung herzustellen, was wenigstens kund tat, dass man über den bisherigen Zustand keine Illusionen hatte.

Um welche Rechte handelt es sich denn? Man weiss es nicht. Abgesehen vom schon erwähnten Recht, die Mitglieder der Produktionskonferenzen in statutarisch vorgeschriebener Auswahl zu wählen und deren alljährliche Rechenschaftsberichte entgegenzunehmen, ist diese Institution schon in ihrer Anlage unklar. Es fehlen Hinweise auf die Periodizität dieser Versammlungen, auf ihre Kompetenzen, auf ihr Verhältnis zur Betriebsleitung oder zur laufenden Arbeit der Produktionskonferenz.

Die Parteileitung bezeichnet die Generalversammlungen als «eine besonders wichtige Form der Erziehung der Werkstätten und ihrer Ein-

schaltung in die Produktionsverwaltung». Auch sagt die Parteiliteratur, «alle wichtigen aktuellen Probleme» von Produktion und Betriebsleben müssten der Generalversammlung zur Diskussion vorgelegt werden. Was darunter zu verstehen ist, findet man nicht so überraschenderweise so aufgezählt: Verbesserung der Produktionsqualität, Senkung der Produktionskosten, Vervollkommnung von Organisation und Verwaltung der Produktion, Festigung der Produktionsdisziplin. Also wiederum die klassische Aufzählung von Pflichten, denen man den Namen von Rechten gibt, die Aufzählung von Arbeitgeberinteressen, die als Arbeitnehmerinteressen deklariert sind. Das «Reglement des sozialistischen staatlichen Produktionsbetriebes» sieht vor, dass die Betriebsleitung die Wünsche der Generalversammlung zur Kenntnis nehmen muss und sich hierzu zu äussern hat.

In Grossbetrieben hält man statt der Generalversammlungen eher Delegiertenkonferenzen ab. Sie kommen zuweilen auch in kleineren Betrieben vor, was dann aber eigentlich den grundsätzlichen Anordnungen widerspricht. Aber ob der Leerlauf an der Basis oder auf der ersten Vertretungsstufe stattfindet, ist wohl nicht so wichtig.

Kontrollierte Kontrolle der Gewerkschaft: das FZMK

Eine Frage praktischer Art betrifft die Unterscheidung zwischen Generalversammlung und Gewerkschaftsversammlung. Da die Arbeitnehmer sozusagen ausnahmslos Gewerkschaftsmitglieder sind, ist die Gewerkschaftsversammlung de facto eine Art Generalversammlung, auch wenn die Fachliteratur das verneint. Formell besteht ein Unterschied darin, dass die Gewerkschaftsversammlung noch weniger offizielle Entscheidungsbefugnisse hat. Die Gewerkschaft ist nämlich dem Grundsatz des «demokratischen Zentralismus» unterstellt, der jegliche Stellungnahme gegen einen Beschluss von oben und jegliche Kritik daran untersagt. Ein Beschluss, der dem Inhalt oder dem Sinn eines Beschlusses von vorgesetzter Instanz widerspricht, darf und muss von ihr für null und nichtig erklärt werden. Formalrechtlich hat also die Gewerkschaftsversammlung trotz entgegengesetzter Behauptung im Gewerkschaftsstatut von 1972 noch weniger Möglichkeiten als die Generalversammlung des Betriebskollektivs.

Vom Gewerkschaftskomitee im Betrieb, dem FZMK, ist schon gesagt worden, dass ihm die Leitung der Produktionskonferenz obliegt. Das FZMK-Statut bestimmt unter anderem, das Komitee sei «die Vertretung der Arbeiter und An-

gestellten des Betriebs... in allen Fragen der Arbeit, des Privatlebens und der Kultur» (Punkt 1). Die Komitees sind juristische Personen, welche den Gesamtarbeitsvertrag mit der Betriebsleitung abschliessen. Sie nehmen ferner die Rechenschaftsberichte der Direktion über Produktionsfragen entgegen und arbeiten ihrerseits Vorschläge zur Produktionshebung aus und leiten sie an die zuständigen staatlichen Stellen weiter. Sie nehmen ferner zu Fragen von Leistungsnormen und Arbeitslohn Stellung, und sie kontrollieren die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Werk tätige dürfen nur mit ihrer Zustimmung entlassen werden. Andererseits kann auch das Komitee die Entlassung etwa eines Funktionärs beantragen, wenn Verstösse gegen Arbeitsrecht oder Arbeitsdisziplin vorliegen. Laut Artikel 14 des FZMK-Statuts bedarf die Ernennung leitender Wirtschaftsfunktionäre der Zustimmung des zuständigen Gewerkschaftskomitees. Schliesslich hat das Komitee ein Recht auf Mitbestimmung bei der Verteilung von Prämien und betriebseigenen Wohnungen.

Relativ mehr Kompetenzen...

Wie man sieht hat diese der Parteihierarchie direkt unterstellte Organisation (die den Gewerkschaften entwickelter westlicher Industrieländer noch weniger verwandt ist als die spanische Einheitsgewerkschaft) ganz erheblich mehr Befugnisse als die Gremien, in denen unter anderem von unten gewählte Arbeitervertreter sitzen. Indessen fehlt sogar hier eine Darstellung der Durchsetzungsmöglichkeit von Beschlüssen oder Empfehlungen eines FZMK. Weder im Statut noch in den übrigen Rechtsnormen zu dieser Sache finden sich Ausführungsbestimmungen, die aufzeigen, dass das Komitee die Berücksichtigung seiner Wünsche, Stellungnahmen oder Beschlüsse gegenüber der Betriebsleitung oder den zuständigen staatlichen Stellen irgendwie erzwingen kann. Dem Ermessen dieser Instanzen nach unten ist offenbar ein erheblicher Spielraum gewährt. Grössere Konflikte sind allerdings ohnehin nicht zu erwarten, da die vertikale Abhängigkeit von der gleichen Zentrale für Betriebsleitungen und territoriale Behörden so gut gewährleistet ist wie für Gewerkschaften, nur über etwas andere Kanäle.

Die Komiteemitglieder werden auf den gewerkschaftlichen Generalversammlungen auf zwei Jahre gewählt. Grösstenteils sind sie in dieser Zeit von der Betriebsarbeit befreit.

Prüft man die Tätigkeit dieser Gewerkschaftskomitees als «Organe der sozialistisch-bolschewistischen Mitsprache» (wie man zur Betonung der Kontinuität etwa altertümlich sagt), so kommt man zum Schluss, auch sie seien eher arbeiter-

Dr. Arnold Jaggi

Europa und die Welt einst und heute

Von Abenteuern, Kämpfen, Not und Hilfe. 2., erweiterte Auflage. 408 Seiten mit 16 Karten, Pappband, Fr./DM 34.80, Klassenpreis ab 7 Ex. 28.—
Vom Auf- und Niedergang der europäischen Welt Herrschaft und dem Kampf für und gegen die Entwicklungshilfe; objektiv und spannend für jung und alt.
Erhältlich in Ihrer Buchhandlung oder direkt beim Verlag

haupt

Verlag Paul Haupt Bern
und Stuttgart



NEU! Kümmerly + Frey- Länderkunde: – aktuell und zuverlässig – fesselnd geschrieben – graphisch vorzüglich ausgestattet

Als erster Band erscheint von Hans Boesch

USA – Werden und Wandel eines kontinentalen Wirtschaftsraumes

304 Seiten, mit 10 mehrfarbigen Karten, 53 Farbtafeln, Format 17×24 cm, in Balacuir gebunden, Preis Fr. 48.–. Nach einem kurzen Zurückblenden auf die vorkoloniale Zeit werden schon entscheidende Anlagen der späteren regionalen Differenzierung festgestellt. Es folgen im Zusammenhang mit der Unabhängigkeitserklärung und den nachfolgenden Dezennien die Auseinandersetzungen und Massnahmen zur Erschliessung eines ganzen Kontinentes und zur Schaffung eines einheitlichen Wirtschaftsgebietes. Der Einfluss des **New Deal** (F. D. Roosevelt) und der Nachkriegsentwicklung auf die bestehenden Strukturen wird besonders eingehend beschrieben, weil der europäische Leser gerade hier gegenwartsbezogene Probleme studieren kann. Eine Beschäftigung mit den amerikanischen Wirtschaftsfragen trägt zu besserem Verständnis jener Probleme bei, die uns heute unter den Stichwörtern Dekolonisation, Entwicklungshilfe, Verstärkung, Industrialisierung usw. bekannt sind.

Kümmerly + Frey, Geographischer Verlag, Bern

feindlich als arbeiterfreundlich, weil auch sie den Interessen der Produktion Vorrang geben müssen (ihre diesbezüglichen statutarischen Kompetenzen, das heisst Verpflichtungen entsprechen genau den Auflagen, die auch den Produktionskonferenzen gemacht werden. Zwar hebt die sowjetische Fachliteratur besonders die Tatsache hervor, dass die Werkstätigen durch das Gewerkschaftskomitee indirekt auch in den Abschluss der Gesamtarbeitsverträge zwischen Belegschaft und Direktion «eingeschaltet» werde, aber dazu muss man wissen, dass der Gesamtarbeitsvertrag eines Betriebs nichts weiter ist als eine Kopie des vom Gewerkschaftszentralrat jährlich verabschiedeten «Musterkollektivvertrags». Das Gewerkschaftskomitee hat lediglich das Recht und die Pflicht, zur Verwirklichung der Bestimmungen beizutragen, die in diesem Musterabkommen enthalten sind. Und selbst hierzu haben die Arbeiterversammlungen nur das Recht, angehört zu werden, aber keinen Anspruch darauf, ihre Wünsche berücksichtigt zu finden (s. Kasten S. 14).

Das FZMK ist im Sinne des «demokratischen Zentralismus» an die Beschlüsse des Zentralrates gebunden. Darüber hinaus ist es ihm untersagt, «engstirnige» Interessen (also spezifische Belegschaftsinteressen!) zu vertreten, da es «das Wohl der gesamten Gesellschaft» im Auge behalten muss. Mit andern Worten: Das Komitee darf gegen Befehle von oben nichts tun, auch wenn es wollte.

... um z. B. einen kündigenden Arbeiter zu strafen

Konkret hat man die Gewerkschaftskomitees schon seit Mitte der sechziger Jahre zu einer ausgesprochen arbeiterfeindlichen Tätigkeit gezwungen. Das hing mit den Massnahmen gegen die Arbeitskräftefluktuation zusammen, die zuvor durch Chruschtschows Liberalisierung so stark zugenommen hatte, dass die Planerfüllung gefährdet schien. (Die Arbeiter strömten branchenmässig in die besserzahlende Schwerindustrie und territorial aus den sibirischen und zentralasiatischen Gebieten zurück nach Zentralrussland.) Dem begegnet man nun unter Breschnew — charakteristischerweise ebenso wie früher unter Stalin —, indem man das Kündigungsrecht des Arbeitnehmers beschneidet. Und mit dieser Aufgabe sind gerade die Gewerkschaftskomitees betraut worden. Die Werkstätigen sollten der volkswirtschaftlich unerwünsch-

ten Erscheinung durch ihre eigene Vertretung ein Ende machen!

Seit sieben/acht Jahren haben die Gewerkschaftskomitees in den Betrieben eine eigene Kommission, welche Kündigungen durch den Arbeitnehmer zu behandeln hat. Wünscht ein Arbeiter zu kündigen, wird er vorerst zu einem Gespräch eingeladen, und man versucht ihm klarzumachen, dass Gesamtnutz vor Eigennutz gehe und er zu bleiben habe. Besteht er aber auf seinem Wunsch, so kann er gehen, sogar ohne Straf- oder Disziplinarverfahren. Hingegen lässt das Gewerkschaftskomitee in seinem Arbeitsbüchlein (jeder Werkstätige muss ein Arbeitsbüchlein haben, das für die Dauer seiner Anstellung auf der Personalabteilung verwahrt wird, eine Art ziviles Dienstbüchlein) den Vermerk «Eigenmächtiger Fortgang» anbringen. Und dieser Makel hat auch materielle Folgen, da der Fehlbare dadurch für eine bestimmte Zeit verschiedener gewerkschaftlicher Rechte, Vergünstigungen und Sozialleistungen verlustiggeht. Und das nennt sich Wahrnehmung der Arbeiterinteressen durch das Gewerkschaftskomitee.

Die Betriebsräte der Erfinder und Neuerer haben eigentlich weder im Guten noch im Bösen einen Bezug auf die direkten spezifischen Interessen der Arbeitnehmer. Es sei denn im Sinne der allgemeinen Auslegung, wonach alles, was der Allgemeinheit diene, auch dem Einzelnen selbst zugute kommt (sogar der Henker tut dem Delinquenten Gutes, indem er ihn definitiv davon abhält, der Allgemeinheit und damit sich selbst zu schaden). Doch sind sie nach sowjetischer Auffassung ein Teil der Betriebsdemokratie und gehören deshalb hier erwähnt.

Weitere Organisationen

Diese Räte sind die untersten Abteilungen einer gesamtsovietischen hierarchisch aufgebauten Organisation und damit im Unterschied zu den Produktionskonferenzen «demokratisch zentralisiert». Sie dienen dazu, der technischen Intelligentsia einen Einfluss auf die staatliche Förderung der Produktion zu gewährleisten. Sie sind dem Staatskomitee für Wissenschaft und Technik unterstellt, dem sie «gesellschaftliche Unterstützung» bieten. Im Betrieb ist die Direktion verpflichtet, ihnen die erforderlichen Arbeitsbedingungen zu bieten. Vielerorts stellt man ihnen Experimentierwerkstätten, Labors und sonstige Räumlichkeiten zur Verfügung, wo ihre Mitglie-

der in der Freizeit Forschungsarbeit leisten können. In Grossbetrieben gibt es auch eine Art von «Patentbüros», wo man die Beschreibungen von Erfindungen und Neuerungen aufbewahrt, und nicht nur die eigenen; grössere Sammlungen beziehen auch das Ausland mit ein.

Diese Räte sind in der Allunionsgesellschaft der Erfinder und Neuerer (WOIR; gegründet 1958) zusammengeschlossen, die 1970 bereits 65 000 Grundorganisationen und 5,7 Millionen Mitglieder zählte.

Ganz analog zu den Erfinderräten sind auch die Wissenschaftlich-Technischen Gesellschaften (NTO) eine Form der Mitsprache für Intellektuelle, und zwar sowohl in den Betrieben als auch allgemein zur Förderung der Technik. Auch sie haben als Dachorganisation einen Allunionsrat. Sie sind branchenmässig in 23 Gesellschaften unterteilt, zählen 4,7 Millionen Mitglieder und 88 000 Grundorganisationen, die von sogenannten Räten geleitet werden (die wichtigeren unter ihnen nennt man Produktionstechnische Betriebsräte). In den Betrieben wirken sie sowohl direkt durch eigene Kontakte mit der Direktion als auch indirekt durch ihre Vertretung in den Produktionskonferenzen.

Während die letzten beiden Organisationen mit den Belegschaftsinteressen weder so noch so zu tun haben, erweisen sich die Gesellschaftlichen Büros für Arbeitsnormen als ausgesprochen arbeiterfeindlich. Ihnen obliegt es, im Rahmen der Produktionskonferenzen Vorschläge zur Erhöhung der Leistungsnormen zu unterbreiten. Die Amtsdauer beträgt ein Jahr; das direkt vorgeetzte Gremium ist das FZMK.

Die sowjetische Literatur zählt noch weitere «Organe der Arbeitnehmermitsprache» auf, namentlich Fachgremien, die vielleicht mit dem technischen Fortschritt, aber sicher nichts mit der Vertretung von Arbeiterinteressen zu tun haben, was sie der Pflicht zur Heuchelei enthebt, im Namen der Arbeiter zur Durchführung arbeiterfeindlicher Massnahmen beizutragen. Generell aber steht hinter diesem quantitativen Exploit sicher auch die Idee, man müsse möglichst jeden Sowjetbürger in seiner Freizeit beschäftigen. Das kann in Hinsicht auf den volkswirtschaftlichen Nutzen mehr oder weniger Sinn oder Unsinn haben (das Geld für manchen Leerlauf würden die Arbeiter wahrscheinlich lieber in Prämienerrhöhung angelegt sehen), aber es hat den Vorteil, dass die Leute so erfassbar sind und in der Zeit «nichts Dümmeres machen».

Aus unserem Verlagsprogramm

Daniel Ivin
Revolution und Evolution in Jugoslawien
 TM 3, 1968, 80 Seiten, broschiert, 5.80.
 Drei brillante Essays des jugoslawischen Wissenschaftlers: Ueber die Revolution – Zwischen Revolution und Evolution – Ueber die Selbstverwaltung.

Ervin György
Liebe und Familie in Osteuropa
 TM 12, 1970, 112 Seiten, broschiert, 7.20.
 Ein aktueller Bericht mit aufschlussreichen Informationen und scharf beobachteten Einzelheiten.

Georg Bruderer
Sowjetische Stimmen zum Russland von morgen
 TM 16, 1971, 64 Seiten, broschiert, 5.80.
 Programmdokumente und Entwicklungstendenzen in der Sowjetunion.

Michael Csizmas
Der Warschauer Pakt
 TM 17, 1972, 152 Seiten, illustriert, broschiert, 16.20.
 Eine umfassende und zugleich knappe Darstellung des Warschauer Paktes.

Peter Sager
Die technologische Lücke zwischen Ost und West
 TM 18, 1971, 88 Seiten, broschiert, 7.40.
 Ein Ueberblick über die heutige Lage in der Sowjetwirtschaft. Die technologische Entwicklung wird in einem aufschlussreichen Branchenvergleich zwischen der sowjetischen und amerikanischen Industrie aufgezeigt.

Generaloberst A. Scheltow/
 Oberst M. Korobejnikow
Soldat und Krieg
 Herausgegeben von Georg Bruderer
 TM 21, 1972, 108 Seiten, broschiert, 14.80.
 Die wichtigste sowjetische Untersuchung über die psychologische Kriegführung und die Probleme der moralisch-politischen und psychologischen Ausbildung sowjetischer Streitkräfte.

László Révész
Organisierte Jugend
 TM 22, 1972, 136 Seiten, broschiert, 15.20.
 Ein Ueberblick über die Entstehung der einheitlichen Jugendbewegung in der Sowjetunion, ihren Aufbau und ihre Aufgaben.

Hermann Jacobi (Hrsg.)
Gut geflüstert – Genosse
 Flüsterwitze und Karikaturen aus dem Osten.
 3. Band, 3. Auflage, 1973, 160 Seiten, zahlreiche Illustrationen, broschiert, 6.50.

Verlangen Sie unser kostenloses Informationsmaterial (Postkarte genügt).

Verlag SOI
 Schweizerisches Ost-Institut
 CH-3000 Bern 6

Die Rolle der Gewerkschaften

Wenn von der Mitbestimmung der Arbeiter im Betrieb die Rede ist, lassen sich in der Sowjetunion die Gewerkschaften auch als nationale Organisation nicht ausklammern, denn von ihrer zentralen Funktion hängt auch die Rolle ihrer Betriebsorganisationen ab. Abgesehen davon gehören sie auch im sowjetischen Selbstverständnis direkt und sogar vorrangig zum Thema, weil sie es sind, die vornehmlich für die «Einschaltung des Werktätigen in Leitung und Produktion» des Betriebes zu sorgen haben. Deshalb ist die Rolle der Gewerkschaften und der Charakter ihrer gesellschaftlichen Arbeit mit einzubeziehen, wenn man die sowjetische und übrigens auch die osteuropäische Lösung der Mitsprache prüft.

Da die Gewerkschaften lediglich ein Transmissionsriemen der Partei sind, da sie ihre gesamte Tätigkeit nur unter Parteiführung ausüben dürfen und offiziell als «Schule des Kommunismus» gelten, wird die durch ihre Beteiligung geleistete «Mitsprache» einen ausgesprochenen «parteilichen» Sinn erhalten. Die «Mitsprache» dient demnach lediglich dazu, dass sich die Partei bei der Verwirklichung ihrer wirtschaftlichen und politischen Zielsetzungen auf die «Initiative» der Arbeitnehmer oder auf die «Unterstützung» der Werktätigenkollektive berufen kann.

Die Selbstdarstellung: Ein Kompagniebefehl

Um den Charakter der sowjetischen Gewerkschaften authentisch zu interpretieren, seien einige wichtigere Details aus der Einführung zu dem vor einem Jahr verabschiedeten Gewerkschaftsstatut («Sowjetskie Profsojusy», Nr. 8/1972. S. 47–55) zitiert (Hervorhebungen von uns):

«Die Hauptaufgaben der Arbeiterklasse (und) des Sowjetvolkes in der Periode des entfalteten Aufbaus des Kommunismus sind die Errichtung der materiell-technischen Basis des Kommunismus, die Formung der kommunistischen gesellschaftlichen Verhältnisse und die Erziehung des neuen Menschen ... *Der Kampf für die erfolgreiche Verwirklichung des KPdSU-Programmes bildet die Grundlage der Tätigkeit der Sowjetgewerkschaften ...*

Die Gewerkschaftsverbände leisten ihre gesamte Arbeit unter der Leitung der KPdSU — der organisierten und lenkenden Kraft der Sowjetgesellschaft ... Die Gewerkschaftsverbände der UdSSR schliessen die Arbeiter, Kolchosbauern und Angestellten um die Partei zusammen, sie mobilisieren diese zum Kampf für den Aufbau der kommunistischen Gesellschaft ...

Die zentrale Aufgabe der Gewerkschaften bilden die Mobilisierung der Massen zur Erfüllung der wichtigsten wirtschaftlichen Aufgaben (und) zur Errichtung der materiellen-technischen Basis des Kommunismus, sowie der Kampf für die weitere Festigung der wirtschaftlichen Macht und der Verteidigungsmacht des Sowjetstaates, ferner für die unablässige Hebung des materiellen Wohlstandes und der Kultur der Werktätigen.

Die Gewerkschaftsverbände der Sowjetunion richten ihre Arbeit auf die Gewährleistung des weiteren mächtigen Anstieges aller Branchen der Volkswirtschaft, auf die Erfüllung und Uebererfüllung der Volkswirtschaftspläne, auf die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschrittes, auf die unaufhörliche Erhöhung der Arbeitsproduktivität und der Effektivität der gesellschaftlichen Produktion, auf die Herabsetzung des Arbeitsaufwandes, auf die rationelle Ausnützung und Sparsamkeit bezüglich der Rohstoff- und Materialressourcen, auf die

Erhöhung der Qualität der Produktion sowie auf die Vervollkommnung der Ausnützung des Produktionsfonds und der Kapitalinvestitionen. Die Gewerkschaftsverbände organisieren zusammen mit den Wirtschaftsorganen den sozialistischen Wettbewerb der Arbeiter, Kolchosbauern, Ingenieure, Techniker und Angestellten, sie fördern die Bewegung für ein kommunistisches Verhältnis zur Arbeit ...

Die Gewerkschaftsverbände sind berufen, den Werktätigen behilflich zu sein, *die Fertigkeiten der Verwaltung von staatlichen und gesellschaftlichen Geschäften zu entwickeln, die Arbeiter und Angestellten in die Verwaltung der Produktion und Planung der Volkswirtschaft einzuschalten (und) die gesellschaftlichen Formen der Teilnahme der Massen am Kampf für die Vervollkommnung der Produktion zu fördern; sie leiten die ständigen Produktionskonferenzen und bemühen sich unentwegt um deren Umwandlung in immer aktivere Organe, welche zur Vervollkommnung der Tätigkeit der Betriebe und der Kontrolle über die Produktion beitragen; sie unterstützen die breite Einschaltung der Frauen ins staatliche, produktive und gesellschaftliche Leben, sie sorgen für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.*

Die Gewerkschaftsverbände nehmen an der Kontrolle über das Ausmass der Arbeit und des Konsums, an der Planung und Regelung des Lohnes der Arbeiter und Angestellten, an der Ausarbeitung der Systeme der Entlohnung und der Prämienreglemente teil, wobei sie sich vom

Der Bestseller



Ein Blick in die

Geheimprotokolle

in den Panzerschränken von Bonn und Moskau ist nicht nötig, um zu wissen, was hinter den Kulissen vorgeht. Dies alles erfahren Sie verlässlich aus den vertraulichen und bewährten

«intern- informationen»

dem wöchentlich erscheinenden internationalen politischen Hintergrunddienst.

Fordern Sie kostenlose Probeexemplare an:
CH-3800 Interlaken BE, Postfach 160
Schweiz

sozialistischen Prinzip der Entlohnung nach Quantität und Qualität der Arbeit leiten lassen; sie schalten die Arbeiter und Angestellten in die Normierung der Arbeit ein, sie erstreben die *Einführung der fortschrittlichen, technisch begründeten Leistungsnormen*, sie kontrollieren die Ueberprüfung der Normen und die richtige Anwendung der geltenden Entlohnungssysteme...

Die Gewerkschaftsverbände erziehen die Werktätigen im Geist des kommunistischen Bewusstseins und der kommunistischen Ideenfestigkeit, des sowjetischen Patriotismus, der kommunistischen Einstellung zur Arbeit und zum gesellschaftlichen sozialistischen Eigentum, sie anerkennen den Arbeitern, Kolchosbauern und Ange-

stellten die hohen moralischen Prinzipien, welche im Sittenkodex des Erbauers des Kommunismus verkörpert sind; sie helfen den Gewerkschaftsmitgliedern, ihr ideologisch-politisches und allgemeines Bildungsniveau zu erhöhen und unterstützen aktiv die Erfüllung der Aufgaben zur Erhöhung des kulturell-technischen Niveaus der Arbeiter auf das Niveau der Ingenieure und Techniker.

Die Gewerkschaftsverbände organisieren ihre Presse, errichten Klubs, Heime und Paläste der Kultur, Rote Ecken, Bibliotheken, Sport- und Touristenanlagen, Pionierlager... sie nehmen an der Arbeit zum Schutz und zur Festigung der gesellschaftlichen Ordnung teil, sie helfen der Familie und der Schule bei der kommunistischen Erziehung der Kinder. Die Gewerkschaftsverbände leisten eine gesellschaftliche Kontrolle und ergreifen Massnahmen zwecks Garantie der Erfüllung der Pläne des Industrie-, Wohn-, Kultur- und Dienstleistungsbaus, Massnahmen, welche die Verbesserung der Arbeit der Werkkuchen, der Geschäfte... garantieren...

Die Gewerkschaftsverbände der Sowjetunion treten im Namen der Arbeiter und Angestellten bei den staatlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Organen in den Fragen der Produktion, der Arbeit, des Lebens und der Kultur auf... sie nehmen an der Planung der Volkswirtschaft teil...

Die Gewerkschaftsverbände kämpfen für die weitere Festigung des gesellschaftlichen und staatlichen Systems...

Es heisst in der marxistisch-leninistischen Theorie und Praxis, die Gewerkschaften hätten eine

grundlegend andere Aufgabe und Mission im Sozialismus als im Kapitalismus.

Kein Platz für «Lohndemagogie»

Im Kapitalismus müssen sie sich für die Lohnforderungen der Arbeitnehmer einsetzen, ein Gegengewicht gegenüber der Betriebsleitung darstellen; im Sozialismus gibt es aber in der Tätigkeit der Gewerkschaften keinen Platz für eine «Lohndemagogie». Die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen höre im Sozialismus auf, deshalb sei auch die sogenannte Lohndemagogie nicht mehr am Platze.

Aus dem Text der Einführung zum Gewerkschaftsstatut wird es einem klar, dass die Gewerkschaften im Sowjetsystem eigentlich nur *Pseudogewerkschaften*, d.h. nur dem Namen nach Gewerkschaften sind. In Wirklichkeit sind sie eine Hilfsabteilung von Partei und Staat zur Förderung der Produktion, Festigung der Arbeits- und Produktionsdisziplin und zur Erziehung der Arbeitnehmer im Geist des kommunistischen Bewusstseins. Der Hinweis auf die Vertretung und Förderung der materiellen Interessen der Arbeitnehmer kommt lediglich beiläufig in einigen Nebensätzen des Statutes vor. Die Reihenfolge der Aufzählung von Aufgaben, Pflichten und Rechten beweist, dass es sich praktisch ausschliesslich um die Vertretung der Gesamtinteressen von Staat und Partei handelt. (Die Reihenfolge pflegt im Sowjetsystem immer eine Prioritätenfolge zu sein.)

Wenn dem so ist, so ist es klar, dass auch das von den Gewerkschaften und von den unter



Aus Presse- stimmen:

... vermittelt ein neues Weltgefühl...

... erschütternde Tatsachen...

... ein aufrüttelndes Werk...

...den nur beschreibenden Tierbüchern weit überlegen...

Das neueste aus

der Reihe der informativ und bildlich wertvollen Tierbücher von Franz A. Rødelberger. Es vermittelt faszinierende Einsichten in die Lebensgemeinschaft von Pflanzen und Tieren. - Gebunden Fr. 36.-, 250 Bilder, wovon 32 grosse Farbtafeln.

In allen Buchhandlungen

Buchverlag Verbandsdruckerei AG Bern, Tel. 031 25 29 11

Soeben erschienen:

Warnung vor Geschäftsspionage

Erscheinungsformen

Abwehrdispositiv

Führungsmassnahmen

Hochaktuelle Anregungen für Führungskräfte
und Organisatoren in Wirtschaft
und Verwaltung

Verlag Industrielle Organisation, 8028 Zürich

Verlag Industrielle Organisation, Zürichbergstrasse 18,
8028 Zürich, Tel. 01 47 08 02

Ich bestelle fest mit Rechnung:

..... Ex. «Warnung vor Geschäftsspionage» (Fr. 32.-)

Name/Firma _____

Strasse _____

PLZ _____ Ort _____

Bücher zum Thema Mitbestimmung

Arne Anker-Ording
Betriebsdemokratie
Gesunder Fortschritt
durch Mitbestimmung
151 Seiten, Fr. 15.60, Europäische
Verlagsanstalt

J. Anthes
Mitbestimmung. Ausweg oder Illusion?
Fr. 6.30, roro tele 50

Georg Auernheimer und M. Doehlmann
Mitbestimmung in der Schule
232 Seiten, Fr. 16.70, Juventa

Kurt Biedenkopf
**Mitbestimmung
und Sozialpartnerschaft**
200 Seiten, Fr. 20.80, Bachem

Franzjos. Bleistein
Mitbestimmung im Betrieb
Leitfaden für die Praxis der Betriebe
und Betriebsräte mit vollständigem
Gesetztext
195 Seiten, Fr. 16.70, Stofffuss

Heinz Dederling
Personalplanung und Mitbestimmung
220 Seiten, 29 Abb., Fr. 49.40
Westdeutsche Verlagsanstalt

Karl Hax
Personalpolitik und Mitbestimmung
144 Seiten, Fr. 16.90
Westdeutsche Verlagsanstalt

Michael Jungblut
Nicht vom Lohn allein
Elf Modelle für Mitbestimmung
und Gewinnbeteiligung
275 Seiten, Fr. 25.80
Hoffmann und Campe

Kooperation und Mitbestimmung
Ueberlegungen zur innerbetrieblichen
Mitbestimmung
240 Seiten, Fr. 16.90
Europäische Verlagsanstalt

Kritik der Mitbestimmung
Partnerschaft oder Klassenkampf?
Edition Suhrkamp 358, Fr. 7.90
Suhrkamp

Mitbestimmung
Ordnungselement oder politischer
Kompromiss? Ergänzungen im
Anschluss an den «Bericht der Sach-
verständigenkommission zur Auswer-
tung der bisherigen Erfahrungen bei
der Mitbestimmung».
(Biedenkopf-Gutachten)
237 Seiten, Fr. 19.50, Seewald

Oswald von Nell-Breuning
Mitbestimmung
Theorie und Praxis
der Gewerkschaften
156 Seiten, Fr. 11.80
Europäische Verlagsanstalt

Oswald von Nell-Breuning
Mitbestimmung, wer mit wem?
299 Seiten, Fr. 29.-, Herder

Klaus Rumpff
**Mitbestimmung in wirtschaftlichen
Angelegenheiten**
232 Seiten, Fr. 32.10
Recht und Wirtschaft

Walter R. Schlupe
**Ueberbordungsgefahren von
Arbeitskonflikten in unserer Zeit**
60 Seiten, Fr. 9.50, Stämpfli

Gunther Schwerdtfeger
**Unternehmerische Mitbestimmung
der Arbeitnehmer und Grundgesetz**
288 Seiten, Fr. 60.10, Athenäum

Heinz Seidel
**Das Verhältnis der Angestellten
zur Mitbestimmung (eine Studie)**
150 Seiten, Fr. 15.60
Europäische Verlagsanstalt

Wilke Thomssen
**Wirtschaftliche Mitbestimmung
und sozialer Konflikt**
113 Seiten, Fr. 12.80, Luchterhand

Fritz Vilmar
Mitbestimmung am Arbeitsplatz
Basis demokratischer Betriebspolitik
124 Seiten, Fr. 12.80, Luchterhand

Warum Mitbestimmung und wie?
Eine Diskussion
170 Seiten, Fr. 15.60, Econ

Franz Jos. Wehnes
**Der Mensch in der schulischen
Mitbestimmung**
Eine Handreichung für Schüler,
Lehrer und Eltern
130 Seiten, Fr. 11.10, Ludgerus

Die angegebenen Preise und Seiten-
zahlen wurden sorgfältig überprüft.
Eine verbindliche Haftung für deren
Richtigkeit kann jedoch nicht
übernommen werden.

Buchhandlung SOI
Jubiläumsstr. 41 CH-3000 Bern 6
Telefon 031 43 12 15

Im Beschluss des Zentralrates der Sowjetgewerkschaften und des Staatskomitees der UdSSR für Arbeit und Lohn vom 20. August 1971 über die Kollektivverträge heisst es unter anderem:

4. Der Kollektivvertrag enthält die gegenseitigen Verpflichtungen der Administration und des Kollektivs der Arbeiter und Angestellten zur Erfüllung der Produktionspläne, zur Vervollkommnung der Organisation von Produktion und Arbeit, zur Einführung der neuen Technik und zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität, zur Vervollkommnung der Qualität und zur Herabsetzung der Produktionskosten, zur Entwicklung des sozialistischen Wettbewerbes, zur Festigung der Produktions- und Arbeitsdisziplin, zur Erhöhung der Qualifikation und zur unmittelbaren Ausbildung der Kader in der Produktion.

6. Das Projekt des Kollektivvertrages wird unter Berücksichtigung der Bemerkungen und Korrekturen zusammengestellt, welche die Arbeiterversammlungen in Werkstätten, Abteilungen, Produktionseinheiten nach Vereinbarung mit der Betriebsleitung treffen.

7. Nach Bestätigung des Projektes durch die Generalversammlung (Konferenz) der Arbeitnehmer wird es unterzeichnet.

9. Die Kontrolle der Verwirklichung des Kollektivvertrages im Betrieb und in der Vereinigung wird mindestens zweimal im Jahr durch das Gewerkschaftskomitee zusammen mit der Administration und mit einem breiten Gewerkschaftsaktiv vorgenommen. Die Resultate der Kontrolle werden an den Arbeiter- und Angestelltenversammlungen erörtert. Die Administration und das Gewerkschaftskomitee prüfen die kritischen Bemerkungen und bringen dem Kollektiv die diesbezüglich ergriffenen Massnahmen zur Kenntnis. (Handbuch des Parteifunktionärs 1972, Moskau 1972, S. 303—307.)

Es ist also klar, dass die Mitsprache der Arbeitnehmer zum Abschluss des Gesamtarbeitsvertrages nicht nur durch den Mustervertrag, sondern auch durch die Betriebsadministration eingeschränkt wird. Weder die Betriebsleitung noch die Gewerkschaftskomitees sind verpflichtet, die Wünsche oder die kritischen Bemerkungen der Arbeitnehmer an den Generalversammlungen oder Produktionskonferenzen zu akzeptieren. Sie haben lediglich die Pflicht, diese zu prüfen. Auf diese Weise reduziert sich die Mitsprache im besten Falle auf ein bescheidenes Recht auf Konsultation.

Gewerkschaftsleitung stehenden Organisationen geförderte Recht auf Mitsprache und Mitbestimmung der Arbeitnehmer, die Einschaltung der Arbeiter und Angestellten in die Verwaltung, die besonders in der polnischen Fachpresse viel zitierte Autonomie der Arbeiter, Bauern, Studenten und sogar Schulkinder lediglich ein Pseudorecht ist, welches nicht die Interessen der Arbeitnehmer, sondern diejenigen der Partei und des kommunistisch regierten Staates fördert, während die Autonomie — wie dies in der Rechtsliteratur auch offen dargestellt wird — keinen rechtlichen, sondern ausschliesslich einen politischen Begriff darstellt. Deshalb könne man die Autonomie niemals an den Kompetenzen messen. Sie gilt als eine Einrichtung, welche berufen ist, den Werk tätigen behilflich zu sein, die Erfüllung der Planaufgaben besser zu organisieren. Selbst das grundlegende organisatorische Prinzip von Staat und Partei, der demokratische Zentralismus, schliesst jegliche eigene Kompetenzen für die untergeordneten Gruppierungen aus.