

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

Artikel: Das Ding in der Sowjetunion
Autor: Revesz, Laszlo
Kapitel: Der teilgenommene Werktätige : UdSSR heute : Organisationen der Arbeitervertretungen
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>

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;

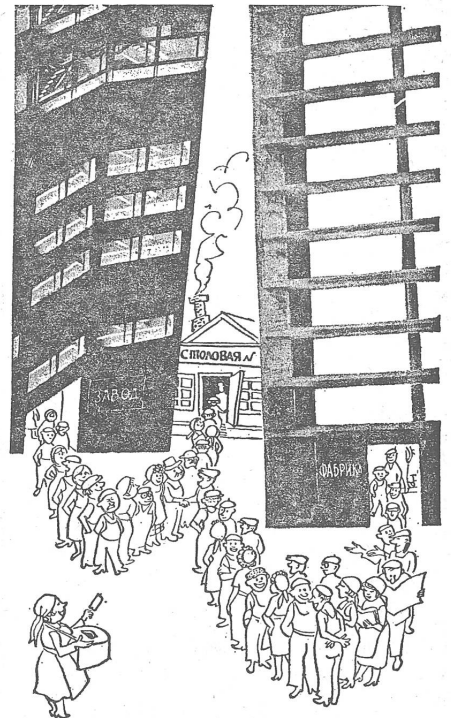
- Vorschläge zu unterbreiten, wie der Arbeitnehmer seine Leistungsnormen restlos erfüllen kann, wie er die Qualität der Produktion heben und ihre Kosten senken kann;
- gegen Ausschuss, Arbeitsunterbrüche und ungenügenden Arbeitsrhythmus zu kämpfen;
- die Unantastbarkeit des sozialistischen Eigentums 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 Belegschafts Anliegen 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 Werk tätigen 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 Werk tätigen 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 Werk tätige 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».