

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

**Artikel:** "Das ABC der Betriebsdemokratie" : die Thematik der Mitbestimmung in einer ungarischen Darstellung  
**Autor:** Vertes, Csaba  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1095136>

### **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>**

# Figyelő

GAZDASÁGPOLITIKAI HETILAP

XVII. ÉVFOLYAM  
1. SZÁM  
1973  
JANUÁR 3  
ARA: 2 FORINT

## Az üzemi demokrácia ábécéje

Die Thematik der Mitbestimmung  
in einer ungarischen Darstellung

### «Das ABC der Betriebsdemokratie»

Von Csaba Vertes in «Figyelő», Budapest

Dieser Beitrag erschien in der Budapester Wirtschafts-Wochenzeitschrift «Figyelő» am 3. Januar. Wir bringen ihn, bis auf einige Angaben zu dem im Text besprochenen Buch von Frau Aladar Mod, im Wortlaut.

Es gibt wenig wirtschaftliche und soziopolitische Konzepte, die man so gründlich diskutiert wie die Betriebsdemokratie. Die Meinungen gehen schon bei der Definition der Sache auseinander, und wenn es um die Praxis geht, dann entzweit die Betriebsdemokratie sogar jene, die ihr im Prinzip zustimmen.

Eine extreme Ansicht meint, dass die Arbeiter nicht bloss Arbeiter, sondern auch Eigentümer der Betriebe seien und demzufolge auch in der Betriebsführung mitzureden hätten. Dem steht die Meinung entgegen, welche von unsern Wirtschaftsführern vertreten wird. Letztlich müsse man sich für das eine von zwei Dingen entscheiden: entweder für das Prinzip einer verantwortlichen Betriebsleitung, das heisst Management in einer Hand, oder aber für das Prinzip einer plebiszitären Betriebsführung.

Die Skala der Theorien ist breit, aber die Praxis — das heisst die Erfahrungen von Instituten und Foren, die zur Praktizierung von Betriebsdemokratie qualifiziert wären — beweist, dass etwas falsch an dieser Denkweise ist. Simplifizierende Theorien, wie «Der Betrieb gehört uns, also sind

wir die Herren», mögen zwar fundamental und langfristig etwas für sich haben, aber sie ziehen die Tatsache nicht in Betracht, dass Eigentümerrechte nur langsam und Schritt für Schritt verwirklicht werden können, ganz abgesehen von der weiteren Tatsache, dass die Betriebsführung Bereiche umfasst und immer umfassen wird, in denen die Expertenmeinung und nicht das Kollektiv der entscheidende Faktor ist.

Freilich dürfen diese Ueberlegungen nicht zur Rechtfertigung der schon erwähnten und häufig

«Die Arbeiter sind Eigentümer der Betriebe: eine extreme Ansicht»

angeführten Frage dienen: «Einmannführung oder Abstimmungsführung?» Dieses Dilemma ist ein Pseudodilemma ohne jede realistische Basis, nicht weniger falsch als der absolute Begriff einer «kollektiven Betriebsführung».

Wenn es um eine korrekte und vernünftige Auslegung der Betriebsdemokratie geht, dann verdient eine Studie mit Aufmerksamkeit gelesen zu werden: «Betriebsdemokratie — Erfahrungen im Betrieb» von Frau Aladar Mod... Hierin betont die Autorin: «Die Bedeutung der Betriebsdemokratie muss heute und in der nahen Zukunft nicht auf einer abstrakten Ebene irgendwelcher Art gesucht werden, sondern in Gebieten, die dem Arbeiter vertraut sind, die mit seinem laufenden direkten Interesse und seinem Urteilsvermögen verbunden sind. Bis auf einige wenige Ausnahmehereiche ist es heute unrealistisch zu denken, dass der Arbeiter an der Betriebsführung direkten Anteil nehmen könnte.» Wiederum bedeutet das nicht, dass die Arbeiter von der Betriebsführung abgeschnitten sein müssen; ebensowenig geht es darum, die Berechtigung von Betriebsdemokratie in Konzeption

oder Praxis abzustreiten. Aber gerade im Interesse einer effektiven Bejahung von Betriebsdemokratie geht es darum, das mögliche Mitspracherecht realistisch zu skizzieren. Denn sonst würde man nur bei den gegenwärtigen formellen Lösungen stehenbleiben, die weder von den Leitungen noch von den Arbeitern und Angestellten ernst genommen werden können.

Entwicklungsstrategie, Geschäftspolitik und Programm des Unternehmens sind Dinge, die man darlegen sollte. Indessen ist es nicht notwendig, sie zu diskutieren, denn die Arbeiter in den Werkstätten wären ja kaum in der Lage, hierzu nützliche Ansichten zu äussern, weil das nicht ihre direkte Sorge ist und weil es ihnen an adäquatem beruflichen Wissen fehlt.

Gleichzeitig aber gibt es eine Anzahl von Fragen (Organisationsprobleme mit direktem Bezug auf die Arbeit in den Abteilungen, bestimmte Personalfragen, Bedingungen am Arbeitsplatz, Prämienverteilung, Durchführung von Sozialprogrammen etc.), bei denen es nützlich und notwendig wäre, demokratische Methoden anzuwenden und ein «Recht auf Mitteilung der Meinung» einzuführen. Zum Teil deshalb, weil diese und ähnliche Fragen die Arbeiter und Angestellten direkt angehen, zum andern Teil deshalb, weil die Werkstätigen diesbezüglich direkte Erfahrungen haben und demzufolge auch eine nützliche Meinung.

Nun, falls sie überhaupt eine Meinung haben... Man kann sich nämlich eine Meinung nur dann bilden, wenn man über das nötige Wissen und die nötige Information hierzu verfügt. Dutzende von soziologischen Studien enthalten ernüchternde Berichte über die Unzuverlässigkeit des Wissens, das Arbeiter von ihrem Arbeitsplatz haben. In ihrer Untersuchung «Die Arbeiter der Donau-Eisenwerke», die zum Teil noch in Vorbereitung ist, wollten Frau Aladar Mod und Gyula Kozak von den befragten Personen als erstes wissen, wer der Direktor der jeweiligen Abteilung sei.

Diese scheinbar banale Frage hat Licht auf äusserst bezeichnende Umstände geworfen. Die Mehrheit der gelernten und angelernten Arbeiter kennt den Gesamtleiter ihrer Abteilung wenigstens dem Namen nach. Ganz anders bei den ungelerten Arbeitern, die zur Hälfte nicht wussten, wer ihr direkter Chef war. Ueber die Person des technischen Direktors hatten 80 Prozent der ungelerten und 30 bis 40 Prozent der angelernten Arbeiter keine Ahnung. Und noch kleiner ist die Zahl der Arbeiter, die etwas über die Leiter der gesellschaftlichen Organisationen ihrer Abteilung wissen. Beispielsweise ist der Gewerkschaftssekretär den ungelerten Arbeitern zu 89 Prozent unbekannt und den angelernten Arbeitern zu 61 Prozent. (Ich möchte ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Umfrage lediglich herauszufinden suchte, ob die Arbeiter die Namen der Verantwortlichen ihres Betriebes kannten. Mit der Frage, ob die betreffenden Chefs den Arbeitern persönlich bekannt waren, hat sich die Erhebung nicht befasst.)

«Der Gedanke, den Arbeiter an der Betriebsführung teilnehmen zu lassen, ist unrealistisch»



Betriebspsychologie: «Also, lieber Kovacs, wie sehen wir mit dem Problem der verpfuschten Bestandteile?» («Ludas Matyi», Budapest)

tern zu 89 Prozent unbekannt und den angelernten Arbeitern zu 61 Prozent. (Ich möchte ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Umfrage lediglich herauszufinden suchte, ob die Arbeiter die Namen der Verantwortlichen ihres Betriebes kannten. Mit der Frage, ob die betreffenden Chefs den Arbeitern persönlich bekannt waren, hat sich die Erhebung nicht befasst.)

(Fortsetzung auf Seite 30)

**«Heuer wartet das SOI mit einer Bombe im wahrsten Sinne des Wortes auf: Geheimwaffe D»** Linzer Volksblatt

+++ dies ist die inside-story der abteilung fuer desinformation des tschechoslowakischen geheimdienstes +++ erzaehlt von jenem mann, der 1964-1966 ihr stellvertretender chef war +++ erstmals wird hier die technik und taktik der abteilung d enthuehlt, die mit desinformation, getarnter propaganda und taechselungsmanoevern von prag aus weltpolitik machte - und macht +++ geheimwaffe d +++ von ladislav bittman +++ im verlag soi +++

**«Lektüre für den Bundeskanzler»**  
Kölnische Rundschau

**«Wie ein richtiger Spionage-Thriller»**

Westdeutscher Rundfunk

**«Ein fesselndes Buch»** The Washington Post  
1973, 256 Seiten, Paperback, 29.80  
SOI Bern

Erwin Heimann                      Schriftsteller  
und    und  
Hans Rudolf Hubler                Radiomann

# IM CHALTE CHRIEG

Die Sendereihe des Schweizer Radio in berndeutscher Sprache mit vielen Dokumentar-Texten.

308 Seiten, broschiert, Fr. 12.80.

Dieses Buch bereichert jede Schulbibliothek und ist als Klassenlektüre bestens geeignet.

**Erscheint demnächst!**

Hermann Wahlen

# ERNST BALZLI

Leben und Werk

Etwa 220 Seiten, Grossformat 17×23,5 cm, illustriert, gebunden, ca. Fr. 25.-.

Hier liegt eine Biographie vor, die den grossen Berner Dichter und Schriftsteller würdig nachzeichnet.

Reservieren Sie sich dieses Buch jetzt schon bei Ihrem Buchhändler!



Viktoria Verlag Bern/Ostermundigen

## «Das ABC der Betriebsdemokratie»

(Fortsetzung von Seite 28)

Als nächstes widmeten sich die Fragesteller der Information über die Betriebsorganisation. Und hier wollen wir gleich vorausschicken, dass die Antworten tatsächlich schwierig sind, weil die Donau-Eisenwerke verschiedene Abteilungen umfassen. Aber selbst unter Anrechnung dieses Umstandes muss das Niveau der Kenntnisse als niedrig eingestuft werden. Bloss 30 Prozent der befragten ungelerten Arbeiter, 50 Prozent der

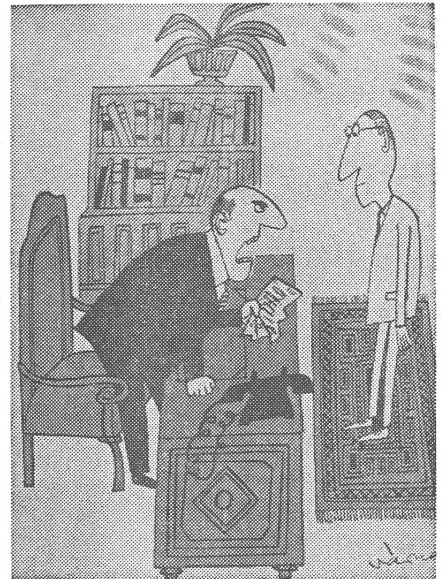
«Man müsste die Voraussetzungen schaffen, damit die Arbeiter ihre Eigentumsrechte ausüben können»

angelernten und 70 Prozent der gelernten Arbeiter konnten wenigstens eine Abteilung ausser ihrer eigenen nennen, obwohl die Werke sieben industrielle Einheiten aufweisen. Gleichzeitig aber waren sie mit den Verhältnissen ihrer eigenen Abteilung recht vertraut. Sie wussten im allgemeinen, an wen sie sich in Fragen zu wenden hatten, die Lohn, Arbeitsorganisation, Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder soziale Probleme betrafen.

Im weiteren suchten die Fragesteller zu erfahren, ob die Arbeiter die Produktion ihrer Abteilung ausserhalb ihrer nächsten Umgebung kennen. Der Anteil an falschen Antworten war hier verschwindend klein, doch nur die Hälfte der gelernten und angelernten Arbeiter und ein Viertel der ungelerten Arbeiter wussten etwas über die wichtigsten Rohstoffe, die ihre Abteilung brauchte. Und sie hatten praktisch keine Ahnung von den Produktionsergebnissen des Vorjahres. Auch von den höchstqualifizierten Facharbeitern konnten 95 Prozent diese Frage nicht beantworten, obwohl diese Information regelmässig auf der Traktandenliste der Produktionsversammlungen erscheint. Frau Aladar Mod ist hier zur Schlussfolgerung gekommen, dass Wertangaben in der Grössenordnung von 100 000 oder 1 000 000 Forint dem Arbeiter unverständlich ist; es gibt in seinem Vorstellungsbereich nichts, was als Grundlage hierzu dienen könnte. Demzufolge gehören Auskünfte dieser Art — vorderhand — zur Kategorie der unnötigen Berufskennnisse.

Soweit es um die nicht wertmässig ausgedrückte Produktionsmenge geht, sind die Kenntnisse etwas besser, wenn auch noch lange nicht zufriedenstellend. Und hierbei handelt es sich ja nicht um Dinge, die auf irgendwelchen Zusammenstellungen erscheinen, mit denen der Arbeiter nichts anzufangen weiss; es sind die Produkte, die vor ihm entstehen, sozusagen unter seiner Hand.

Aus den meisten Fragen ergab sich klar, dass die Information «von oben» in den meisten Fällen hochgradig unwirksam ist. Die folgende Fragegruppe hingegen bezieht sich nur teilweise auf die abgegebene Information und vermittelt uns ein allgemeines Bild über die unmittelbaren Erfahrungen und Interessen des Arbeiters. Die konkrete Fragestellung lautete: Welche wichtige technische Verbesserung ist in den letzten zwei Jahren durchgeführt worden, beziehungsweise welche wichtige technische Entwicklung ist bis 1975 geplant, sei es in Ihrer eigenen Abteilung, sei es in der Gesamtheit der Eisenwerke?



«Keine Freunde in hohen Stellen, wie? Dann erlaubt mir das Arbeitsgesetz, Sie rauszuwerfen.»  
(«Ludas Matyi», Budapest)

Auch hier lassen sich die Antworten nach Berufsqualifikation aussortieren. Soweit es um Verbesserungen am unmittelbaren Arbeitsplatz ging, zeigten die Antworten alles in allem das gleiche Ausmass an Kenntnis oder Unkenntnis unter den gelernten, angelernten und ungelerten Arbeitern. (In dieser Reihenfolge antworteten 12,

«Es wäre nützlich, ein ‚Recht auf Mitteilung‘ einzuführen»

13 und 13 Prozent richtig, 43, 35 und 11 Prozent falsch, 45, 52 und 76 Prozent überhaupt nicht.) «Vermutlich ist die Information über die zentrale Entwicklung stärker betont worden als die lokale Information: Doch darüber hinaus zeigt das Ergebnis noch, dass auch die Methode der Informationsvermittlung hier besser war. Es würde einer Detailuntersuchung bedürfen, um festzustellen, wie und in welchem Ausmass diese Ergebnisse auf andere Verhältnisse übertragbar sind.»

Es wäre ein kühnes Unterfangen, sich auf dieser Grundlage verallgemeinernd über die Kenntnisse der Arbeiter zu äussern. Trotzdem lohnt es sich, das vorhandene Wissen über den Betrieb umrissweise zu skizzieren. Die Fragesteller haben ein Punktesystem ausgearbeitet. Es beruht auf einer Einteilung verschiedener Kenntnissarten in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit. Dabei kamen sie zu folgendem Schluss: 90 Prozent der ungelerten Arbeiter haben ein unterdurchschnittliches Wissen. Das Wissen von 30 Prozent der gelernten und 40 Prozent der angelernten Arbeiter kann bloss als durchschnittlich bezeichnet werden. Der Anteil der Arbeiter mit überdurchschnittlichem Wissen ist unerheblich.

(Anmerkung: Anscheinend wird der Begriff des Durchschnittswissens hier im Sinne eines vorgegebenen Wertungsmasses gebraucht. Sonst wäre es ja definitionsmässig unmöglich, dass prak-

tisch alles unter dem Durchschnitt liegt; ein Mittelwert kann doch nicht gleichzeitig die obere Grenze sein. Red. ZB, cb.)

Weitere interessante Feststellungen ergeben sich, wenn man den Umfang des Wissens nicht lediglich an den beruflichen Qualifikationen misst. Es ist ohne weiteres einsichtig, dass die Mehrheit jener Leute mit dem niedrigsten Wissensniveau weniger als fünf Jahre bei den Eisenwerken waren. Auch bezüglich der Verteilung auf die Geschlechter kam die Erhebung zum erwarteten Ergebnis: Die Frauen waren sowohl über ihren eigenen Arbeitsplatz als auch über die Eisenwerke insgesamt erheblich weniger informiert als

«Geschäftspolitik braucht man mit den Arbeitern nicht zu diskutieren; sie verstehen doch nichts davon»

die Männer. Der Anteil der Frauen in der Gruppe mit dem geringsten Wissen ist eineinhalbmal bis zweimal höher als der entsprechende Anteil der Männer.

Interessant ist die Frage, ob Leute mit aufsteigender Karriere stärker interessiert und besser informiert sind als andere. Als aufsteigend bezeichnen die Ermittler eine Karriere dann, wenn sie vom ersten bezahlten Anstellungsverhältnis bis zur gegenwärtigen Stellung zu komplizierterer Arbeit mit höheren Anforderungen und grösserem Anteil an Organisation geführt hat. Es zeigte sich hier, dass der Trend der Karriere keinerlei Einfluss auf die Vertrautheit mit dem Arbeitsplatz hat.

Die hier umrissenen Ergebnisse der Erhebung lassen als erstes erkennen, dass es beträchtlich mehr Wissen und Informiertheit bei den Arbeitern braucht, um auch nur ein realistisches Ausmass an Betriebsdemokratie zu ermöglichen, und dieses ist bescheidener als man gemeinhin annimmt. Um das zu erreichen, muss man herausfinden, warum eine verhältnismässig grosse Menge von Information, die für die Arbeiter bestimmt ist, verloren geht. Bei dieser Angelegenheit spielen mit Sicherheit Methode und Form der Information eine Rolle, aber noch stärker ins Gewicht fällt die Tatsache, dass der Arbeiter sich nur jenes Wissen aneignet, das er braucht und das etwas mit den Anforderungen zu tun hat, die er einsieht. Obwohl der Prozess zweifellos damit beginnen muss, dass man das Bedürfnis nach Wissen weckt, besteht somit die wichtigste Voraussetzung darin, dass die Arbeiter in die Lage versetzt werden, das erworbene Wissen im Betrieb zu nützen. Sie müssen aktiv

«Simplifizierende Theorie: Der Betrieb gehört uns»

teilnehmen an der Entwicklung der persönlichen und materiellen Anforderungen ihrer Arbeit und ihrer Arbeitsbedingungen. Mit andern Worten: Sie müssen befähigt werden, innerhalb der angemessenen Grenzen Entscheidungen über die Formung ihrer Welt im Unternehmen zu treffen.

Aber lässt sich das beim gegenwärtigen Wissensniveau verwirklichen? Obwohl notwendiges Wis-

sen und die Praxis von Betriebsdemokratie untrennbar miteinander verbunden sind, gebührt der Vorrang doch unzweifelhaft der praktischen Nutzbarmachung des Wissens.

Gleichzeitig muss freilich auch die Wissensvermehrung erleichtert werden. Wir dürfen die Tatsache nicht vergessen, schreibt Frau Aladar Mod, dass ein Grossteil der Arbeiter unter schwierigen Bedingungen lebt. Da die Hebung des kulturellen Niveaus und die Erweiterung des Arbeiterhorizonts ein Anliegen der gesamten Gesellschaft ist, sollte die Gesellschaft diese Anstrengung unterstützen. Welche Form diese Hilfe am besten haben sollte, ist experimentell und ausgedehnt auszuarbeiten, damit man den komplexen Bedingungen des Lebens gerecht werden kann. Wir müssen uns darüber klar werden, wer grösseres Wissen haben soll, und vor allem auch wozu, und wie das alles auf bestmögliche Weise zu bewerkstelligen sei. Das ist die Voraussetzung dafür, dass die Arbeiter ihre Eigentumsrechte aktiv ausüben können, was im Rahmen von Betriebsdemokratie am besten getan werden könnte. ■

## Der Kommentar

*Der Beitrag von Csaba Vertes in «Figyelő» macht überaus deutlich, was man in Ländern, in denen die Arbeiterklasse formell Eigentümer der Betriebe ist, unter Mitbestimmung nicht versteht. Nämlich noch lange nicht das, was man im Westen als Minimalforderungen für Mitsprache der Belegschaften vorbringt.*

*Hierbei sind folgende Feststellungen von besonderem Interesse:*

- *Der Autor spricht ausgesprochen nicht über irgendwelche Betriebsdemokratie bestehender Art; sein Plädoyer gilt der Schaffung von Voraussetzungen zur Einführung einer überaus beschränkten Arbeitermitsprache.*

- *Ein solches Eintreten für Bestrebungen in Richtung auf Vorbedingungen zur Betriebsdemokratie ist heute innerhalb des sowjetischen Lagers nur in Ungarn und Polen überhaupt denkbar. In der Sowjetunion und in den Ländern mit grösserer Angleichung an ihr Gesellschaftsmodell darf man so etwas schon gar nicht vorschlagen.*

- *Beim Aufzählen der Hindernisse zur Einführung von Mitbestimmung wendet sich der Autor gegen Vorstellungen, die von westlichen Modellen inspiriert sind. Für sozialistische Verhältnisse gehen solche «extremistischen» Ansichten offenkundig zu weit.*

- *Beim gegenwärtigen Stand der Dinge betrifft das einzige konkrete Postulat die Informierung des Arbeiters unter Ausschluss von sämtlichen Fragen der Geschäftsleitung, «von denen er nichts versteht».*

- *Hier ist man 25 Jahre nach jenen «gesellschaftlichen Veränderungen» angelangt, die man im Westen gerne als Voraussetzung für eine tatsächliche Verwirklichung der Betriebsdemokratie anführt ...*

ZEITBILD

erscheint alle zwei Wochen

### ZeitBild

Redaktion – Administration – Anzeigenverwaltung

Jubiläumsstrasse 41, CH-3000 Bern 6

Tel. 031 43 12 12, Telex 32728 soi ch

Telegramm Schweizost

Postcheck ZeitBild 30-24616. Banken: Spar +

Leihkasse Bern 153 400 50, Deutsche Bank

Frankfurt a. M. 78-2409

Printed in Switzerland ISSN 0044-2100

### Verantwortlicher Herausgeber und Verlag

Schweizerisches Ost-Institut AG (SOI)

Jubiläumsstrasse 41, CH-3000 Bern 6

### Redaktion

Peter Sager, Christian Brügger

### Administration und Anzeigenverwaltung

Hans Erpf

### Abonnementspreise

Fr. 30.– jährlich (Ausland Fr. 33.–, DM 30.–)

Studenten und Lehrlinge Fr. 20.–

(Ausland Fr. 22.–, DM 20.–)

Halbjahr Fr. 16.– (Ausland Fr. 17.–, DM 16.–)

Einzelnummer Fr. 1.50 (Ausland Fr. 2.–,

DM 1.50)

### Wissenschaftliche Mitarbeiter SOI

Hanni Tarsis, Prof. Dr. Laszlo Revesz,

Dr. Ernest Schmid,

Predislav Kuburovic, Ian Tickle, Jacques

Lefert, Pedro Lahiguera, Ruth Fahrländer

### Korrespondenten

Oskar Angelus (Lund), Georg Bruderer

(Bern), Dr. Ervin György (Basel), Dr. Alphonse

Max (Montevideo), Dr. Michael Stemmer

(Tel Aviv), Valerij Tarsis (Bern)

### Redaktionelle Zusammenarbeit

Bulletin d'études politiques

Redaktion Claude Rieser

### Anzeigentarif

Gemäss Anzeigenpreisliste Nr. 4

### Druck und Versand

Verbandsdruckerei AG Bern

Maulbeerstrasse 10, 3001 Bern

### Schweizerisches Ost-Institut

Forschung und Information über internationale

Entwicklungen

### SOI-Informationsträger

Bulletin d'études politiques (Monatszeitung)

Informationsdienst (Übersicht über die

Presse kommunistischer Staaten)

Wirtschaftsdienst (Wirtschaftsentwicklung

Osteuropas)

Freier Korrespondenz-Dienst (Artikel für die

Presse Schweiz)

Service de presse I. S. E. (Artikel für die

Presse Schweiz)

Swiss Press Review and News Report

(Artikel für die Presse Asien und Afrika)

Revue de la Presse Suisse – Informations –

Commentaires (Artikel für die Presse Afrika)

Revista de la Prensa Suiza y Noticiario

(Artikel für die Presse Lateinamerika)

Mitteilungsblatt für die Freunde des SOI

Vortragsdienst

Buchhandlung (kostenlose Übersicht:

Das politische Buch)

Verlag (Taschenbuchreihe Tatsachen und

Meinungen)

cb