

GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE

Zeitschrift für soziale Theorie und Praxis

Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes

3. JAHRGANG

Juli 1952

HEFT 7

Willy Brandt (MdB)

MITTELDEUTSCHLAND OHNE GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG

Zur rechtlichen und sozialen Lage der Arbeitnehmer in der Sowjetzone

Es herrscht noch nicht überall Klarheit darüber, daß sich Rechtslage und Sozialstatus der Arbeitnehmer in der Sowjetzone von der Situation der Arbeitnehmer im westlichen Bundesgebiet nicht nur auf Einzelgebieten und graduell unterscheiden. Seit Jahren, vor allem aber seit 1950, hat eine Auseinanderentwicklung stattgefunden, die die prinzipiellen Unterschiede immer stärker in Erscheinung treten läßt. In einer vom Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen herausgegebenen Materialsammlung („Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der Sowjetzone und in Ostberlin“) ist *Gerhard Haas* mit Recht davon ausgegangen, daß die derzeitige Lage auf diesem Gebiet nicht mehr von einer gemeinsamen Grundlage aus betrachtet und gewertet werden könne.

Das Wissen um den prinzipiellen Bruch ist noch nicht weit verbreitet. Der Gebrauch gleicher Worte führt zu dem Trugschluß, daß damit die gleiche oder eine ähnliche Sache gemeint sei. Die Propaganda der östlichen Seite bleibt auch nicht ganz ohne Einfluß, zumal in der Terminologie an bestimmte traditionelle Forderungen der Arbeiterbewegung angeknüpft und der Eindruck erweckt wird, diese Forderungen würden im sowjetischen Machtbereich verwirklicht.

In Wirklichkeit handelt es sich jedoch darum, daß der Boden der freien Gewerkschaftsbewegung und der Arbeiterbewegung überhaupt verlassen und durch eine systematische Sowjetisierung ersetzt worden ist. Dies ist der entscheidende Ausgangspunkt aller weiteren Betrachtungen. Die rechtlichen und sozialen Verhältnisse in der Sowjetzone Deutschlands sind schon jetzt in starkem Maße den Verhältnissen in der Sowjetunion angepaßt worden und werden ihnen immer weiter angepaßt. Auf einer Reihe von Gebieten sind die entsprechenden Gesetze, Verordnungen und „Verträge“ wörtlich oder fast wörtlich aus den russischen Texten übertragen worden.

Dabei sollen die weiterbestehenden Unterschiedlichkeiten gewiß nicht übersehen werden. Eine totale Gleichschaltung ließe sich auch praktisch gar nicht von heute auf morgen durchführen. Politische Rücksichten wirken sich, jedenfalls bis auf weiteres, im Sinne einer differenzierten Behandlung der verschiedenen Gebiete des sowjetischen Machtbereichs aus. Außerdem ist der Staat in der Sowjetzone noch nicht der einzige Arbeitgeber, zu dem er in der Sowjetunion faktisch geworden ist. In der Zone gibt es noch einen privaten Sektor, aber er schrumpft ein. Der staatliche Sektor der Industrie („volkseigene“ und ihnen gleichgestellte Betriebe einschließlich der Sowjetischen Aktien-Gesellschaften) macht an die 75 vH. der Gesamtkapazität aus. Ökonomisch ist er dominierend.

Hier macht sich nun vielfach eine völlige Verwirrung der Begriffe geltend. Die sowjetzonale Propaganda behauptet, die Arbeiter seien zu Besitzern der Produktionsmittel geworden. Es handle sich um ihre eigenen Betriebe. Die Mitbestimmung werde allerdings durch die zuständigen staatlichen Organe (eines angeblich voll-demokratischen Staates) ausgeübt. Aus dieser Konstruktion werden weitreichende Konsequenzen abgeleitet. U. a. die, daß es kein Gegenüber mehr, sondern nur noch „Freundschaftsverträge“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben dürfe. Die Arbeiterschaft habe keine Eigeninteressen mehr gegenüber dem Betrieb und der Wirtschaft zu vertreten. Sie habe vielmehr alles einzusetzen, um die Produktion unausgesetzt zu steigern. In der sowjetzonalen Presse werden allerdings immer wieder Klagen laut, daß die arbeitende Bevölkerung die neue Lage und ihre „ureigensten“ Interessen nicht begriffen habe.

Aus der Konstruktion von der Gleichheit der Interessen des staatlichen Arbeitgebers und der Arbeitnehmerschaft ergibt sich der prinzipielle und tatsächliche Verzicht auf kollektive Organe zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen. *Die sowjetzonalen Gewerkschaften haben mit einer Vertretung von Arbeitnehmer-Belangen nichts mehr zu tun. Sie vertreten den staatlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern.* Und die Betriebsräte wurden bekanntlich schon Ende 1948 abgeschafft. Doch auf diese Seite der Frage wird noch zurückzukommen sein. Zunächst seien einige Grundzüge der arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Entwicklung festgehalten.

Sowjetisierung des Arbeits- und Sozialrechts

Die arbeitsrechtliche Entwicklung der Zone steht seit 1951 im Zeichen der sogenannten *Rahmen- und Betriebskollektivverträge*¹⁾. Auch hier ist wieder ein Begriff übernommen und mit einem prinzipiell neuen Inhalt versehen worden. *Ein freies Tarifrecht wird in der Sowjetzone ausdrücklich abgelehnt.* Das „Aushandeln“ von Tarifen wird als Ausdruck einer überholten und verfehlten Gewerkschaftsideologie bezeichnet. Aber es soll der Eindruck aufrechterhalten bleiben, daß es sich um die Vereinbarung von Verträgen zwischen den Betrieben und den Belegschaften bzw. zwischen den Wirtschaftszweigen und den Industriegewerkschaften handle. In Wirklichkeit handelt es sich überhaupt nicht um Verträge, sondern um behördliche Anordnungen. Wenn von „Kollektivverträgen“ die Rede ist, so meint man damit im sowjetischen Sinne nicht den Geltungsbereich, sondern die „kollektive Form der Arbeit“.

Die Betriebs-Kollektivverträge sind in allen wesentlichen Punkten durch die *Rahmen-Verträge für die einzelnen Wirtschaftszweige* vorgeschrieben. Für die Gestaltung von Rechten der Arbeitnehmer ist in diesem Rahmen kein Raum. Aber auch die Rahmen-Verträge bestehen zu einem erheblichen Teil und mittlerweile in allen entscheidenden Punkten aus der Wiedergabe von Gesetzen bzw. Rechtsverordnungen. Das tritt in diesem Jahr noch deutlicher in Erscheinung als im vorigen. Durch eine Verordnung vom 20. Mai 1952 („Verordnung über die Wahrung der Rechte der Werktätigen und über die Regelung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten“) hat das sowjetzonale Ministerium eine Vielzahl der wichtigsten Probleme von vornherein ausgeklammert.

Einige derjenigen Verschlechterungen, die im vorigen Jahr zur Entfaltung eines breiten spontanen Widerstandes der Arbeitnehmer führten, sind jetzt ausdrücklich auf dem Verordnungswege bestätigt worden. Es bleibt also dabei, daß es keinen Zuschlag für regelmäßige Sonntagsarbeit gibt. Als Nachzuschlag für

¹⁾ Siehe u. a.: „Die Kollektivverträge als System der Ausbeutung in der Sowjetzone“, herausgegeben, vom Vorstand der SPD.

Schichtarbeit werden 10 vH. (statt vorher 15 vH.) gewährt. Den Hausarbeitstag für weibliche Arbeiter und Angestellte, der zunächst ganz fallen sollte, gibt es nur unter bestimmten Voraussetzungen. An gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, wird nur der Zeitlohn oder das Grundgehalt gezahlt. Angestellte mit längerem Urlaub haben keinen Anspruch auf Bezahlung von Feiertags-, Sonntags-, Überstunden- oder Nachtarbeit.

Nicht nur für die gesamte Lohngestaltung und für die Urlaubsregelung, auch für die betrieblichen Sozialfragen ist eine regierungsseitige Normierung erfolgt. Der staatliche Arbeitgeber (der mit der leitenden Schicht der den Staat lenkenden Partei weitgehend identisch ist) tritt nicht nur als Arbeitsgesetzgeber in Erscheinung, sondern auch als einseitiger und absoluter Gestalter der Lohnpolitik — und zwar einer Lohnpolitik, für die allein produktionssteigernde Gesichtspunkte maßgebend sind,

Auf dem Papier gibt es in der Sowjetzone noch keinen direkten *Arbeitszwang*. In der Praxis ist ein solcher Zwang gegeben. Dazu dienen auch die Vollmachten, die den „Ämtern (Räten) für Arbeit“ in den Stadt- und Landkreisen durch eine Verordnung vom November vorigen Jahres erteilt wurden. Der Arbeitnehmer hat weder individuellen noch kollektiven Schutz gegen die rigorose Dirigierung und Bindung seiner Arbeitskraft.

Das *Kündigungsschutz* ist durch Verordnung vom Juni vorigen Jahres wesentlich verschlechtert worden. Während der ersten beiden Wochen der Beschäftigung beträgt die Kündigungsfrist für Arbeiter und Angestellte drei Tage zum Arbeitsschluß, nach Ablauf der ersten beiden Beschäftigungswochen vierzehn Tage zum Arbeitsschluß. Das Recht der fristlosen Kündigung ist — vor allem durch Bezugnahme auf politische Motive — zuungunsten der Arbeitnehmer verschärft worden. Der Kündigungsschutz für Schwangere und stillende Mütter wurde abgekürzt. Für die umworbene technische Intelligenz wurde andererseits eine besonders ausgedehnte Kündigungsfrist (nach der Probezeit sechs Monate zum Kalenderjahresschluß) eingeführt.

Im Zusammenhang mit der Verordnung vom 20. Mai 1952, die den Worten nach von der „Wahrung der Rechte der Werktätigen“ handelt, ist viel von der Notwendigkeit gesprochen worden, den *Arbeitsschutz* auszubauen. Tatsache ist jedoch, daß in der Zone ein systematischer Abbau des Arbeitsschutzes stattgefunden hat. Schon durch das sogenannte Gesetz der Arbeit vom 1. Mai 1950 wurde das Schutzalter für Nachtarbeit von Jugendlichen von 18 auf 16 Jahre herabgesetzt. Die Nachtarbeit und die Untertagearbeit der Frauen im Bergbau wurde wieder zugelassen. Eine Verordnung vom Oktober vorigen Jahres baute die Schutzmaßnahmen für Frauen und Jugendliche in gesundheitsschädlichen Industrien weiter ab.

In der Sowjetunion gibt es bekanntlich keine *Arbeitsgerichte*. In der Sowjetzone dürfte ihre Abschaffung nur noch eine Zeitfrage sein. Es darf auch als ein Kennzeichen der sowjetzonalen Situation betrachtet werden, daß der dortige FDGB über Rechtsschutzstellen nicht verfügt. Hingegen verstärkt sich immer mehr die Tendenz zur Erweiterung von *Zwangs- und Strafmaßnahmen* im Arbeitsleben. Das ganze System der Rahmen- und Betriebs-Verträge ist mit disziplinarischen Maßnahmen durchsetzt. Einer verstärkten Autorität der Abteilungsleiter und Meister steht gegenüber, daß ihnen Disziplinarstrafen bis zu einem Monat auferlegt werden können.

Bei „böswilliger“ Verletzung der Arbeitsdisziplin und bei „vorsätzlicher wiederholter Verletzung der Arbeitsordnung“ ist gerichtliche Belangung ausdrücklich vorgesehen. Die neugebildeten „Vertragsgerichte“ befinden über Ver-

fahren, die sich, aus den sogenannten Kollektivverträgen ergeben. Durch die Verknüpfung mit dem staatlichen Wirtschaftsrecht ergibt sich — z. B. mit der im Osten beliebten Beschuldigung der Sabotage oder Diversion — die dauernde Möglichkeit zu drakonischer Strafverfolgung auf Grund arbeitsrechtlicher Tatbestände. Seit Monaten wird bei der Sowjetzonenregierung auch an der Schaffung einer Arbeitsstrafgesetzgebung in Anlehnung an das sowjetische Vorbild gearbeitet. Die Skala der Strafen wird sich von Lohnabzügen über Nacharbeit und Zwangsarbeit am Arbeitsplatz mit Lohnkürzung bis zu Gefängnis und Zuchthaus erstrecken.

Auch auf dem Gebiet der *Sozialversicherung* hat das Nacheifern des sowjetischen Vorbildes bereits zu bemerkenswerten Ergebnissen geführt. Das Prinzip einheitlicher und leistungsfähiger Versicherungsträger ist dadurch verbalhornt worden, daß man zu einer sich steigernden und nicht sozial begründeten Differenzierung der Leistungen übergegangen ist. Unter dem Schlagwort erweiterter Selbstverwaltung ist die Allmacht des FDGB-Apparats etabliert worden. Die Sozialpolitik wird darauf abgestellt, den Arbeitnehmer auch von dieser Seite an den Betrieb zu binden und ihn andererseits nicht entsprechend seiner objektiven Bedürfnisse, sondern mit Rücksicht auf seine „volkswirtschaftliche Bedeutung“ zu versorgen.

Allumfassende „Verträge“

Die Rahmen- und Betriebs-Kollektivverträge sind wirklich umfassend, denn sie suchen alle Fragen der Lohn- und Arbeitspolitik festzulegen. Im Rahmen bzw. Branchenvertrag übernehmen die betreffende Industriegewerkschaft und das in Frage kommende Fachministerium die Verpflichtung, „die unbedingte Erfüllung der von der Regierung festgesetzten Planziffern unter unbedingter Einhaltung der im Plan für den Wirtschaftszweig festgelegten Gesamtlohnsumme ... zu gewährleisten“. Auf der einen Seite soll also die im Plan festgelegte Gesamtlohnsumme unbedingt eingehalten werden. Auf der anderen Seite sucht man mit allen möglichen materiellen Anreizen die Leistungen zu steigern. Der scheinbare Widerspruch wird sehr einfach dadurch gelöst, daß Lohnzuschläge für einen Teil einer Belegschaft Lohninbußen für die übrige Belegschaft nach sich ziehen.

Die gesamtwirtschaftliche Linie erstrebt eine *planmäßige Senkung der Lohnkosten*. Aus den Daten für den Volkswirtschaftsplan 1952 ergibt sich für den Bereich der „volkseigenen“ Industrie, daß die Arbeitsproduktivität gegenüber dem Vorjahr um 11,3 vH. gesteigert werden soll, während für den durchschnittlichen Arbeitslohn eine Steigerung um 4,6 vH. vorgesehen ist. Die beabsichtigte Senkung der übrigen Kosten bleibt hinter der geplanten durchschnittlichen Senkung der Lohnkosten zurück. Das Gesetz über den Fünfjahresplan sieht insgesamt vor, daß die Arbeitsproduktivität um 60 vH. gesteigert werden soll und die Lohnsumme um nicht mehr als 20 vH. steigen darf.

Die Fachministerien verpflichten sich in den Rahmenverträgen, „die Verbesserung der Arbeitsorganisation zu fördern“. Dem steht als die entscheidende Pflicht der Arbeitnehmer gegenüber, „die Arbeitsnormen innerhalb einer bestimmten Zeit zu erfüllen“ und womöglich überzuerfüllen.

Der Rahmen der Branchenverträge wird durch die betrieblichen Einzelbestimmungen ausgefüllt. Dies geschieht in der Form einer „Vereinbarung“ zwischen der Betriebsleitung und der sogenannten Betriebs-Gewerkschaftsleitung. Es wird betont Wert darauf gelegt, daß die Belegschaften diesen Vertragsverpflichtungen in Betriebsversammlungen oder durch Delegiertenkonferenzen ihre Zustimmung erteilen. Wo sie es im vorigen Jahr — als das System dieser Verträge zum ersten Mal praktiziert wurde — nicht tun wollten, ist ein sehr massiver

Druck ausgeübt worden. Den sowjetzonalen Machthabern ist sicherlich nicht nur daran gelegen, daß der Eindruck einer Mitbeteiligung erweckt wird. Das System besteht vielmehr nicht zuletzt darin, daß die Anforderungen an den Einzelnen heraufgeschraubt werden, wenn man seine Zustimmung zum Vertrag (einschließlich etwaiger Selbstverpflichtungen und Verpflichtungen, zu freiwilliger Extrarbeit) schwarz auf weiß vorliegen hat. Der einzelne Arbeitnehmer wird rechtlich gebunden, ob er will oder nicht.

Seine Rechtslage wird dadurch noch ungünstiger, daß er einer Serie von Kann-Bestimmungen gegenübersteht, die in den Verträgen enthalten sind und die im Zweifelsfall zugunsten des staatlichen Arbeitgebers ausgelegt werden. Die Betriebsleitungen sind übrigens nur solange an die schriftlich fixierten Lohn- und auch Sozialvorschriften gebunden, wie die Arbeitnehmer ihre Verpflichtungen erfüllen. Dabei gilt es zu bedenken, daß es sich nicht nur um die Verpflichtung zu normaler Arbeitsleistung handelt, sondern auch um die Erzielung bestimmter Produktionserfolge.

Bei Nichterfüllung der Norm wird nur für das Arbeitsergebnis bezahlt. Es bedarf kaum einer besonderen Darlegung, warum sich dieses Prinzip vor allem für ältere und gesundheitlich schwächere Arbeiter katastrophal auswirken kann und in vielen Fällen bereits so auswirkt. Auf der anderen Seite müssen Arbeiter, die sich ihrer Leistung nach qualifiziert haben, drei Monate nach ihrem alten Lohn arbeiten, bevor sie neu eingestuft werden können. Ein Arbeiter aber, auf dessen Betreiben eine Arbeitsnorm für seine Kollegen erhöht wird, erhält vier Monate lang als sogenannte Einsparungsprämie (in der Zone „Judaslohn“ benannt) den alten Stücklohn vergütet.

In das System der Betriebsverträge ist die von der sowjetzonalen Propaganda so viel gerühmte *Wettbewerbs- und Aktivistebewegung* eingebaut. Sie hat allerdings, was von der Einheitspresse ausnahmsweise nicht verschwiegen wird, noch nicht auf wirklich breiter Basis entfaltet werden können. Durch das Lockmittel der Prämienzuteilung versucht man aber auch hier dem sowjetischen Beispiel nachzueifern.

Die allgemeine Linie der sowjetzonalen Lohn- und Arbeitspolitik ist durch eine Antreiberei gekennzeichnet, die in der Wirkung, aber zweifellos auch in der Absicht der Urheber auf eine Zerstörung der Solidarität in den Betrieben abzielt. Das Lohnsystem zerklüftet die Belegschaften und spielt die eine Gruppe gegen die andere aus. Diese Tendenz wird noch durch die eben erwähnten inner- und zwischenbetrieblichen Wettbewerbe verschärft. Dabei kommt es übrigens nicht so sehr, wie vielfach angenommen wird, auf außergewöhnliche Einzelleistungen an, als auf solche Leistungen, die das Gros der Arbeiter bei entsprechender Anleitung und bei einigem Druck als maximale Dauerleistung erreichen kann.

Die Normenschraube

Das Ziel einer größtmöglichen Leistungssteigerung soll vor allem durch das Mittel des *Leistungslohnes* erreicht werden. Diesem Lohnsystem sollen schon am Ende dieses Jahres 85 vH. aller Arbeitnehmer des staatlichen bzw. volkseigenen Sektors unterliegen. Es handelt sich dabei um mehr als den landläufigen Akkord.

Die Höhe des Lohnes hängt in der Sowjetunion zunächst davon ab, in welche Lohngruppe die betreffende Arbeit eingestuft und welcher Lohnsatz für die jeweilige Stufe angesetzt ist. Wie in der Sowjetunion werden die Arbeiten in den verschiedenen Berufen in der Regel in acht Lohngruppen aufgeteilt. Bei der Abstufung der Arbeit in Lohngruppen werden soziale und andere mit dem Arbeitsergebnis nicht zusammenhängende Faktoren völlig ausgeschaltet. Ausschlaggebend ist allein die maximale Ausnutzung der Arbeitskraft.

Für die einzelnen Wirtschaftszweige werden die Lohngruppenkataloge vom Fachministerium ausgearbeitet. Sie werden mit dem Zentralvorstand der Industriegewerkschaft „abgestimmt“ und vom Ministerium für Arbeit bestätigt. Die auf solche Weise von Staats wegen ohne echte Vereinbarung und ohne Mitbestimmung der Arbeitnehmer festgestellten Lohn- (und Gehalts-)tabellen werden den Betriebsverträgen als Anhang beigelegt — im vorigen Jahr waren sie der Form nach noch in die Verträge selbst eingearbeitet.

Die Eingruppierung in die verschiedenen Lohngruppen erfolgt durch die Betriebsleitung, und durch sie allein, es sei denn, daß sich Parteistellen einschalten und aus politischen Gründen eine höhere oder niedrigere Einstufung veranlassen. Für den Arbeitnehmer stellen die Lohngruppen keine Rechtsgrundlage dar. Für die Arbeiter in den Lohngruppen 1 bis 4 (und das sind über 60 vH. aller Arbeitnehmer) gibt es überhaupt keine Lohngarantie, denn ihnen kann jederzeit eine Arbeit nach der niedrigsten Gruppe zugewiesen werden. Auf Grund von Planauflagen können auch darüber hinaus jeweils Umstufungen und Neueinstufungen erfolgen. Die Tendenz zu steigender Differenzierung der Löhne — zu wachsendem Unterschied zwischen höchster und niedrigster Lohnstufe — ist unverkennbar, wengleich der Abstand noch bei weitem nicht so groß ist wie in der Sowjetunion. Eine zunehmende Differenzierung ergibt sich auch auf der außerbetrieblichen Ebene. Es gilt eben immer wieder der Grundsatz, daß entsprechend der volkswirtschaftlichen Bedeutung abzustufen sei. Daraus ergibt sich auch auf der Lohnseite ein Vorrang für die Grundstoff- und Produktionsmittelindustrie.

Der Leistungslohn wird sowohl als *Stücklohn* (Akkord) wie als *Zeitlohn* praktiziert. Nach den Vorschriften über die Betriebsverträge sind die Lohnverhältnisse so zu gestalten, daß Ms zum Abschluß des Fünfjahresplanes (1955) 85 vH. aller Arbeiter im Stücklohn beschäftigt werden.

Besonders gravierend sind die Bestimmungen über Entlohnung bei *Ausschußarbeit* und bei *Betriebsstörungen*. Es handelt sich hierbei um Bestimmungen, die im vorigen Jahr in den Betriebsverträgen enthalten waren und die jetzt durch die Verordnung vom 20. Mai 1952 „gesetzlich“ geregelt worden sind. Bei Ausschlußarbeit, die nicht auf Verschulden des Arbeiters zurückzuführen ist, werden die im Leistungslohn Beschäftigten „nach dem Grad der Brauchbarkeit“ entlohnt, jedoch nicht mit weniger als dem Leistungsgrundlohn ihrer Gruppe. Bei verschuldeter Ausschlußarbeit sind „je nach dem Grad der Brauchbarkeit“ höchstens 90 vH. des Zeitlohnes oder Leistungsgrundlohnas zu zahlen, mindestens aber 0,50 DM (Ost) je Stunde. Verschulden des Arbeiters liegt vor, „wenn er die für die Arbeit gegebenen Anweisungen nicht beachtet, bei seiner Arbeit nachlässig ist, es an Umsicht fehlen läßt oder sonst gegen die Arbeitsordnung oder die technischen Vorschriften verstößt“. Ob ein solches Verschulden vorliegt, entscheidet der Arbeitsaufsichtsführende (Abteilungsleiter, Meister usw.). Bei Betriebsstörungen erhalten die Arbeiter — wenn ihnen eine andere Arbeit nicht zugewiesen werden kann — 90 vH. des Zeitlohnes ihrer Lohngruppe.

Neben dem Einzelakkord spielt der Gruppen- und vor allem der nach sowjetischem Vorbild etablierte *Brigadenakkord* eine immer bedeutendere Rolle. Der „Brigadier“ wird materiell in stärkstem Maße daran interessiert, aus seinen Leuten so viel wie möglich herauszuholen. Denn seine Bezahlung erhöht sich automatisch und progressiv, wenn die Brigade ihre Arbeitsnormen übererfüllt.

Grundlage des Leistungslohnes (Stücklohnes) sind die *Arbeitsnormen* (Akkordvorgabe). Die „rückständigen“ statistischen Normen werden scharf abgelehnt und an ihrer Stelle die neuen technisch bestimmten Arbeitsnormen (TAN) ausgearbeitet. Diese Ausarbeitung vollzieht sich allerdings in langsamem Tempo.

Bisher sind nur 15 bis 20 vH. der Normen als „technisch begründet“ anzusehen, und für das Gros der Fälle hilft man sich mit zwischenzeitiger Normenfestsetzung durch die Betriebsleitungen. Den TAN-Bearbeitern ist die Aufgabe gestellt, die Nonnen so aufzustellen, daß die Betriebe ihr Soll erfüllen und möglichst übererfüllen können. Es werden Leistungen der Aktivisten zugrunde gelegt, um zu einer planmäßigen Erhöhung zu gelangen.

Die vom Betriebsleiter bestätigten Normen gelten für das jeweils laufende Planjahr und sind drei Monate vor Ablauf daraufhin zu prüfen, ob sie noch den produktionstechnischen Bedingungen des Betriebes entsprechen. Aber es sind auch Möglichkeiten eingebaut, um eine Normenerhöhung innerhalb des Jahres eintreten lassen zu können. Auf Grund bitterer Erfahrungen ist festgestellt worden, daß aus der „Akkordschere“ eine wesentlich schärfere Nonnenschraube geworden ist.

Wo die Anwendung des Akkords nicht möglich ist, versucht man den Zeitlohn auf das Prinzip des Leistungslohnes umzustellen. Bei den meisten Zeitlöhnen und beim Gros der Angestellten sind die Effektivlöhne allerdings mit den Tabellenlohnsätzen identisch, während man im Gesamtdurchschnitt aller Arbeitnehmer damit rechnet, daß die Effektivlöhne um 20 vH. über den Grundlöhnen bzw. Grundgehältern liegen.

Für die technische Intelligenz und andere Sondergruppen tritt die Differenzierung innerhalb des Zeitlohns stark in Erscheinung. Man bemüht sich, die technische Intelligenz durch Höchstgehälter (von denen nur ein Teil versteuert werden braucht) und durch Sondervergütungen an das Regime zu binden und im Sinne der größtmöglichen Leistungssteigerung tätig sein zu lassen. In vielfältiger Form werden auf den Zeitlohn besondere Prämien aufgestockt — für gesteigerte Arbeitsleistungen, Einsparungen an Material oder Arbeitszeit, sonstige außerordentliche Leistungen und Verdienste. Die Beurteilung „überdurchschnittlicher Leistungen“ obliegt allein der Betriebsleitung.

In erster Linie kommen die Prämien den sogenannten *Aktivisten* — von den „Helden der Arbeit“ abwärts — zugute. Brigadiere, Abteilungsleiter und andere leitende Angestellte werden für hohe Produktionsleistungen ihrer Abteilungen oder Betriebe belohnt. Bei den leitenden Angestellten hängen die Zuschläge zu den Monatsgehältern nicht nur von dem Grad der Übererfüllung ab, sondern auch von der Stellung des Prämieempfängers im Betriebe und von der volkswirtschaftlichen Wichtigkeit des jeweiligen Betriebes. Bis zu 20 vH. der Prämiensumme eines Betriebes werden „nach unten“ an besonders verdiente Arbeiter verteilt. Prämien für Erfinder und andere um die Produktion besonders verdiente Personen sind häufig mit der Verleihung eines Ehrentitels verbunden.

Ohne gewerkschaftlichen Rückhalt

Es wurde schon zum Ausdruck gebracht, daß es sich beim sowjetzonalen FDGB nur dem Namen nach um eine Gewerkschaftsbewegung handelt. Mit einer Kollektivvertretung der Arbeitnehmerinteressen hat diese Organisation nichts mehr zu tun. Die sowjetzonalen sogenannten Gewerkschaften haben nicht nur kein Streikrecht, sie haben auch kein Tarifrecht, keine Position auf den Gebieten des Kündigungsschutzes und des Jugendschutzes, kurz: keine der eigentlichen Funktionen einer Gewerkschaftsbewegung.

Sie sind vielmehr *ausführende Organe des Staates*, des staatlichen Arbeitgebers, und diese Tätigkeit dürfen die Arbeitnehmer durch ihre Beiträge finanzieren. Auch in seinem Aufbau hat der FDGB mit einer freien Gewerkschaftsbewegung nichts zu tun. Er ist ein Anhängsel der SED und an die Weisungen

ihres Politbüros gebunden. Eine solche Bindung liegt sogar durch die Satzung des FDGB vor, und in der Presse werden Parteiverlautbarungen mit unmittelbarer Verpflichtung für die sogenannten Gewerkschaften bekanntgegeben. Die Partei- bzw. Staatsführung greift auch laufend in die personelle Zusammensetzung des FDGB-Apparates ein.

Die — in Wahrheit nicht gewählten, sondern ernannten bzw. kooptierten — Führer des FDGB bezeichnen es selbst als die gewandelte Aufgabe der Gewerkschaften, die Arbeitsproduktivität zu steigern, die Qualität zu verbessern, die Produktionskosten zu senken, Aktivistenwettbewerbe zu organisieren usw. In der eingangs erwähnten Broschüre von Gerhard Haas wird der FDGB zutreffend als „Amt für psychologische und technische Arbeitsanspornung“ bezeichnet.

Die Betriebsräte sind schon Ende 1948 abgeschafft worden. Sie wurden durch die sogenannten *Betriebs-Gewerkschaftsleitungen* ersetzt, deren Zusammensetzung sowohl von oben wie von der Partei jederzeit willkürlich verändert werden kann. In der FDGB-Satzung heißt es ausdrücklich: „Funktionäre können jederzeit von den Vorständen aus ihren Funktionen abberufen werden, wenn sie deren Vertrauen nicht mehr besitzen.“

In den Betrieben sind sogenannte „*Kommissionen für Arbeit und Löhne*“ an die Stelle der früheren Lohnausschüsse getreten. In den Richtlinien für diese Kommissionen ist festgelegt, daß sie die Verantwortlichkeit des Betriebsleiters in keiner Weise einschränken dürfen.

Es wird in diesem Zusammenhang absichtlich darauf verzichtet, vergleichende Betrachtungen über die Lebenshaltung der Arbeitnehmer in der Sowjetzone anzustellen. Jedem ist bekannt, daß ein solcher Vergleich unvorteilhaft für die Sowjetzone ausfällt. Hier kam es jedoch darauf an, von der rechtlichen und sozialen Seite her zu dokumentieren, wie im Laufe weniger Jahre abgeschafft und preisgegeben wurde, was die Gewerkschaftsbewegung in jahrzehntelangem Mühen erkämpft hatte. Daß sich aus der prinzipiellen Unterschiedlichkeit beträchtliche Probleme für den Tag nach der Wiedervereinigung Deutschlands ergeben, sei am Rande vermerkt.

Eine schonungslose Kritik der Verhältnisse in der Sowjetzone darf jedoch nicht als Entschuldigung für eine unzulängliche und ungerechte Politik im deutschen Westen mißbraucht werden. Das NichtVorhandensein jeglicher Mitbestimmung im Osten ist noch lange kein Grund für die Ablehnung des Mitbestimmungsrechts im Westen. Kürzlich ist im Bulletin der Bundesregierung der groteske Versuch gemacht worden, die Entwicklung in der Sowjetzone als ein Ergebnis des Mitbestimmungsrechts zu erklären. Wer sehen will, sieht im Osten vielmehr, wohin es führt, wenn die Demokratie verlorengeht und wenn es keine freien Gewerkschaften gibt.

JULIUS LEBER

Nicht immer braucht sich die Geschichte zu wiederholen. Im Laufe der Jahrtausende bricht ein Ideal vielleicht dreimal zusammen, und eines Tages bleibt es doch siegreich. Man darf sich durch die Geschichte nicht jeden Glauben an eine bessere Menschheitszukunft rauben und verleiden lassen. Im Gegenteil, man muß sich zu solchem Glauben überreden, man muß sich selbst zu überzeugen suchen.