

Gewerkschaftspolitik

Arbeitnehmer in Ost und West haben gemeinsame Grundinteressen. Zum ersten offiziellen Besuch einer Delegation von Gewerkschaftsjournalisten in der UdSSR

In der Zeit vom 17. bis 26. Mai 1973 besuchte eine sechsköpfige Delegation des DGB - Presseausschusses die Sowjetunion als Gäste des Zentralrats der Sowjetischen Gewerkschaften. Es handelte sich um den ersten offiziellen Besuch von Gewerkschaftsredakteuren der BRD in der UdSSR im Rahmen der seit einigen Jahren neu und verstärkt geknüpften Kontakte zwischen den Gewerkschaftsbünden beider Länder. Auf dem Programm standen zahlreiche Betriebsbesuche und Diskussionen in Moskau sowie in Eriwan, der Hauptstadt der Republik Armenien, und in Tallinn, der Hauptstadt der Republik Estland.

Breschnews Besuch in der BRD weckte große Hoffnungen

Einleitend sei darauf hingewiesen, daß die Reise genau zu dem Zeitpunkt stattfand, als der Generalsekretär der KPdSU, Leonid Breschnew, in der Bundesrepublik weilte. Die Delegation hat in der UdSSR nicht ein einziges Zusammentreffen erlebt, bei dem nicht mehr oder weniger ausführlich über diese Reise diskutiert wurde. Ihre Bedeutung schätzten alle sowjetischen Gesprächspartner außerordentlich hoch ein. Mehr noch als der deutsch-sowjetische Vertrag und der Aufenthalt unseres Bundeskanzlers in Oreanda wurde der (vor einigen Jahren noch für unvorstellbar gehaltene) Besuch des ersten Mannes der Sowjetunion in der Bundesrepublik als der „Meilenstein“ bzw. „entscheidende Wendepunkt“ in den Beziehungen zwischen beiden Staaten gewertet. In der Reise Breschnews und den dabei geschlossenen Abkommen sahen unsere Gesprächs-

partner einen Beweis für die Entschlossenheit, den Vertrag vom August 1970 mit Leben zu erfüllen und die politischen und wirtschaftlichen Beziehungen zu beiderseitigem Nutzen auszubauen. Diese Entwicklung der zwischenstaatlichen Beziehungen ist mit der großen Hoffnung auf eine lange Phase des Friedens und der Entspannung verbunden. Hoffnung ergibt sich aus der Logik der Vertragspolitik.

Gewerkschaftsorganisation erfaßt alle betrieblichen Bereiche

Gewerkschafter sind in erster Linie daran interessiert, Menschen an ihren Arbeitsplätzen kennenzulernen. Es entsprach deshalb durchaus den Wünschen der Delegation, daß die Gastgeber zahlreiche Betriebsbesuche organisiert hatten. In allen Produktionsstätten fanden jeweils ausführliche Gespräche mit der Betriebsleitung, der Betriebsgewerkschaftsleitung und in einigen Fällen auch mit dem Parteisekretär des Betriebes statt. Besonders wichtig war, daß wir bei den Besichtigungen der einzelnen Betriebe nach freier Wahl einzelne Arbeitnehmer befragen konnten. Von unseren Gastgebern wurde nicht verschwiegen, daß wir nur vorbildliche Betriebe kennenlernten. Deshalb erfolgt dieser Hinweis auch nur der guten Ordnung halber; er ist nicht als Kritik zu verstehen. (Umgekehrt führen wir ausländischen Besuchern in der Bundesrepublik ja auch nicht gerade unsere schlechtesten Beispiele vor.)

Es würde den Rahmen dieses Artikels sprengen, genau über die Situation in allen besuchten Betrieben zu berichten. Das ist auch verzichtbar, da der organisatorische Aufbau und insbesondere das Zusammenspiel der verschiedenen gesellschaftlichen Kräfte in allen Betrieben vergleichbar ist. Deshalb wird hier exemplarisch über die Verhältnisse in einer Kugellagerfabrik in Moskau (21 000 Beschäftigte) berichtet.

Es ist praktisch jeder Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert. Die Gewerkschaft ist von unten nach oben aufgebaut. Die kleinste Einheit, die sogenannte

„Grundorganisation“, besteht aus 5 bis 25 Arbeitnehmern. Im Betrieb gibt es zur Zeit 996 solcher Grundorganisationen, die (als nächste Stufe) zu 57 Abteilungsorganisationen mit 200 bis 1 000 Beschäftigten zusammengefaßt sind. Die Funktionäre auf diesen beiden Ebenen werden jeweils für ein Jahr gewählt. Alle zwei Jahre findet eine Delegiertenkonferenz (je 20 Arbeitnehmer = 1 Delegierter) statt, die einen 45köpfigen Vorstand wählt. Dieser tagt monatlich. Er wählt aus seiner Mitte als oberstes Gewerkschaftsorgan im Betrieb ein Präsidium. Ihm gehören 13 Kolleginnen und Kollegen an. Es tagt wöchentlich. Die praktische Gewerkschaftsarbeit wird vorrangig in Kommissionen geleistet. Die Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) dieser Moskauer Kugellagerfabrik verfügt zur Zeit über 27 verschiedene Kommissionen, u. a. für Fragen des sozialistischen Wettbewerbs, für den Wohnungsbau und die Wohnungsvergabe, für Erholungs- und Urlaubsmaßnahmen und für den Jugendschutz.

KPdSU führt auch im Betrieb

In der UdSSR spielt die Kommunistische Partei in Gesellschaft und Wirtschaft uneingeschränkt die führende Rolle. Davon sind die Unternehmen und Betriebe nicht ausgenommen, im Gegenteil. Nach ihrem Selbstverständnis bezieht die Partei ihre politische Kraft gerade aus der Tatsache, daß sie sich von den Produktionsstätten her aufbaut. Deshalb wird an diesem organisatorischen Grundsatz, der hochpolitischen Charakter hat, nicht gerüttelt. Ergebnis dieser politischen Prinzipien ist, daß die KPdSU auch in der Moskauer Kugellagerfabrik über eine eigene Organisation verfügt, die sich gleichfalls von unten nach oben aufbaut. Von den 21 000 Beschäftigten sind 4 100 Parteimitglieder; von den 45 Vorstandsmitgliedern der Gewerkschaft gehören 23 zur KPdSU. Die „Partei Jugend“ (Komsomolzen) ist im Betrieb gleichfalls organisatorisch (z. B. mit einem freigestellten Sekretär) vertreten. 6 258 jugendliche Arbeitnehmer sind Komsomolzen. Die sogenannte „gesellschaftli-

che Arbeit“ wird übrigens ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit geleistet.

In jedem Betrieb gibt es praktisch drei Entscheidungszentren, die in allen wirtschaftlichen und sozialen Fragen zusammenwirken: die Betriebsleitung, die Betriebsgewerkschaftsleitung und die Parteileitung, der die Komsomolzenorganisation untersteht. Innerhalb dieses Kräftespiels steht die Partei (auf Grund ihrer allgemeinen Führungsrolle) eindeutig an erster Stelle. Der (freigestellte) Parteisekretär eines elektrotechnischen Werkes in Tallinn bestätigte in einem längeren Gespräch ausdrücklich, daß die Partei (und damit der Parteisekretär) sowohl die Arbeit der Betriebsleitung als auch der Betriebsgewerkschaftsleitung kontrolliert und gegenüber beiden weisungsberechtigt ist.

Betriebs-, Betriebsgewerkschafts- und Parteileitung haben (vereinfacht ausgedrückt) jeweils spezifische Aufgaben und einen gemeinsamen Auftrag. Die spezifische Aufgabe der Betriebsleitung besteht in der technischen Führung und Verwaltung des Betriebes; die spezifische Aufgabe der Gewerkschaftsleitung ist die Wahrnehmung der sozialen Interessen der Beschäftigten gegenüber der Administration; die Partei sieht ihre spezifische Aufgabe in der politischen Bewußtseinsbildung der Massen, hier also der Arbeitnehmerschaft des Betriebes. Der gemeinsame Auftrag — der Vorrang vor den spezifischen Aufgaben hat, ohne dazu im Gegensatz zu stehen — liegt in der quantitativen und qualitativen Erfüllung des Volkswirtschaftsplanes.

Betriebskollektivvertrag regelt Arbeits-

Zwischen der Betriebsleitung und der Betriebsgewerkschaftsleitung wird jährlich ein Betriebskollektivvertrag abgeschlossen. Dabei verpflichten sich beide Seiten zur Erfüllung des Planes und zur „Entfaltung des sozialistischen Wettbewerbs“. Der Kollektivvertrag regelt umfassend und detailliert die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen.

Auch in der Kugellagerfabrik setzt sich das Einkommen der Arbeiter aus einem „Grundlohn“ und zusätzlichen Prämien zusammen. Der durchschnittliche Lohn beträgt bei einer 41-Stunden-Woche 141 Rubel (1 Rubel = rund 3,80 DM) monatlich. Durch die Prämien wird insgesamt ein Durchschnittslohn von etwa 180 Rubel erreicht. Es gibt 14 verschiedene Arten von Prämien, so z. B. für Erfüllung und Übererfüllung des Planes, für qualitativ hervorragende Arbeit, für Verbesserungsvorschläge. Prämien können sowohl an einzelne Arbeitnehmer als auch an Arbeitsgruppen gezahlt werden. Der Spitzenlohn in dieser Fabrik liegt zwischen 350 und 400 Rubel. (Mehr verdient übrigens auch der Direktor des Betriebes nicht. Bei uns ist es bisher nicht vorstellbar, daß ein noch so qualifizierter Arbeitnehmer genau soviel oder gar mehr als der Direktor verdient). Dem direkten Lohn muß der sogenannte „indirekte Lohn“ für betriebliche Sozialleistungen hinzugerechnet werden, die sehr umfassend sind. So baut die Kugellagerfabrik z. B. jährlich 500 Wohnungen für Betriebsangehörige. Die Wohnungen sind im Schnitt nicht besonders groß, aber außerordentlich preiswert. So zahlt ein Arbeiter der Kugellagerfabrik für eine 33 qm große Wohnung (reine Wohnfläche, ohne Küche, Diele und Bad, die in der UdSSR bei der Mietberechnung als „Nutzfläche“ außer Ansatz bleiben) 4 bis 5 Rubel monatlich. (Für die gesamte Sowjetunion gilt, daß Arbeitnehmer nur zwischen 3 und höchstens 6 Prozent ihres Einkommens für die Miete aufwenden müssen.)

Die Fabrik verfügt außerdem über 24 Vorschuleinrichtungen (Kindergärten und Kinderkrippen), eigene Ferien- und Erholungsheime sowie Sportanlagen. Hinzu kommt, daß der Betrieb eigene Bildungseinrichtungen unterhält und finanziert. Dazu gehören u. a. eine Abendmittelschule und eine Tagesschule, in der neben dem Erlernen eines Berufes ein Abschluß erzielt werden kann, der in bestimmten Disziplinen (bevorzugt) zum Studium berechtigt.

Außerdem gründete die Kugellagerfabrik zusammen mit zwei anderen Unternehmen eine Hochschule, die (spezialisiert auf Auto- und Kugellagerbau) Dipl.-Ingenieure ausbildet. Im wöchentlichen Wechsel wird studiert bzw. gearbeitet. Während der Studiumswoche erhalten die Studenten ein Stipendium, während der Arbeitswoche werden sie normal bezahlt. Die Absolventen müssen sich verpflichten, nach Abschluß ihres Studiums noch mindestens 3 Jahre im Betrieb tätig zu sein.

Ich möchte mich auf diese kurzgefaßte Beschreibung der Arbeitsbedingungen eines (vorbildlichen) Betriebes beschränken und auch bewußt auf eine Gegenüberstellung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der UdSSR und der BRD verzichten. Ein schematischer Vergleich ist auf Grund der sehr unterschiedlichen Wirtschafts- und Sozialsysteme in beiden Ländern nicht möglich.

Gewerkschaften organisieren „sozialistischen Wettbewerb“

Die Delegation hatte die Möglichkeit, ihre bei den Betriebsbesuchen gesammelten Erfahrungen und aufgetauchte Fragen nicht nur im jeweiligen Betrieb, sondern auch mit führenden Gewerkschaftern außerhalb der Betriebe zu diskutieren. Bei diesen Gesprächen betonten unsere Gastgeber immer wieder die gemeinsamen gewerkschaftlichen Ziele und Interessen, die heute in erster Linie im Bereich der Friedens- und Entspannungspolitik liegen. Durch ihre Ausführungen machten sie allerdings zugleich die in gravierenden Punkten voneinander abweichenden gewerkschaftlichen Aufgabenstellungen in beiden Ländern deutlich, die sich aus den unterschiedlichen Wirtschafts- und Gesellschaftssystemen ergeben. Die erste Aufgabe der Gewerkschaftsorganisation besteht darin, die Massen für die Erfüllung der Volkswirtschaftspläne zu mobilisieren. Deshalb organisieren sie den „sozialistischen Wettbewerb“. Er findet permanent und auf allen Ebenen statt, also zwischen verschiedenen Betrieben, innerhalb der Be-

triebe zwischen verschiedenen Abteilungen und Gruppen und innerhalb dieser Einheiten zusätzlich zwischen einzelnen Arbeitnehmern. Dieser Wettbewerb, der auf quantitative und qualitative Planerfüllung bzw. Übererfüllung gerichtet ist, findet seinen Ausdruck u. a. in dem (bereits kurz beschriebenen) differenzierten Prämiensystem von Auszeichnungen. Diese können wiederum sowohl an Betriebe und Betriebseinheiten als auch an einzelne Arbeitnehmer verliehen werden. So gibt es z. B. „Verdiente Arbeiter“, „Ehrenarbeiter“, „Meister des Berufs“, „Beste der kommunisten Arbeit“, „Beste junge Arbeiter“ usw.

Gefahren der „Leistungsgesellschaft“ werden bestritten

Durch den „sozialistischen Wettbewerb“ werden die Arbeitnehmer in der Sowjetunion (gerade auch durch die Gewerkschaften) ständig dazu angehalten, immer mehr und immer besser zu arbeiten. Ihr Einkommen (und Ansehen) steht in unmittelbarem Bezug zur persönlichen Leistung. Das ist gewollt. Der Kollege Tardqumanjan, Vorsitzender des Gewerkschaftsrates der Republik Armenien, meinte dazu kurz und bündig: „Je mehr und besser ein Mensch arbeitet, je mehr soll er verdienen. Das ist das heutige Prinzip des Sozialismus.“

Daß mit dieser Grundeinstellung und dem umfassend praktizierten „sozialistischen Wettbewerb“ ziemlich unverblümt Gedankengut einer reinen „Leistungsgesellschaft“ vertreten wird, sahen unsere sowjetischen Gesprächspartner entweder nicht oder bestritten das lebhaft. Die Antwort lautete: In der UdSSR gehören alle Produktionsstätten den Arbeitern. Damit erbringen sie alle Leistungen für sich selbst. Niemand anders verdient daran; kein Unternehmer streicht Profite ein. Bei so geordneten Eigentumsverhältnissen ist es nicht vertretbar, von „Leistungsgesellschaft“ zu reden. Unsere Gesprächspartner akzeptierten nicht, daß — unabhängig vom Wirtschafts- und Gesellschaftssystem

— persönliche Unfreiheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz möglich ist und daß eine so weitgehende Betonung (und Praktizierung) des Leistungsprinzips zumindest die Gefahr inhumaner Entwicklungen in sich birgt. Hier ergibt sich ein Feld, auf dem auch künftig weiterdiskutiert werden sollte, da es um unmittelbare Arbeitnehmerinteressen geht.

Das Leistungsprinzip spiegelt sich auch in der Tatsache wider, daß große Betriebe, die im „sozialistischen Wettbewerb“ gut abschneiden, ihren Arbeitnehmern in vielfacher Weise erheblich mehr bieten können. Arbeitnehmer, die das Glück haben, in einem solchen Betrieb zu arbeiten, verdienen nicht nur überdurchschnittlich, sie haben auch Anspruch auf erheblich bessere betriebliche Sozialleistungen. Ein Verstoß gegen sozialistische Prinzipien wird darin nicht gesehen. Man betont, schließlich hätten ja nur die Arbeitnehmer dieses Betriebes den Gewinn erarbeitet und sollten deshalb auch die Vorteile genießen. Außerdem sei man in der UdSSR konsequent gegen jede Gleichmacherei. Diese widerspreche den Prinzipien des Sozialismus.

Unsere sowjetischen Kollegen betonten immer wieder, daß in der Phase des Ausbaues der sozialistischen Gesellschaft die „materielle Interessiertheit“ der Arbeitnehmer ein unverzichtbares Element darstelle, bis nach Schaffung einer materiellen Basis und der ausreichenden Bewußtseinsbildung der Massen die Zuteilung von Gütern nicht mehr nach Leistung, sondern nach Bedürfnissen erfolgen könne.

DGB-Gewerkschaften brauchen eine politische und organisatorische Gesamtkonzeption für ihre Ostkontakte

Die politischen und gewerkschaftspolitischen Konsequenzen dieser Reise lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

1. Die arbeitenden Menschen in der UdSSR und in der BRD haben zumindest in zwei Punkten völlig identische Interessen: Der Friede muß erhalten und gesichert werden; mögliche Konflikte sind

unter allen Umständen friedlich auszutragen. Man will jeweils „bei sich zu Hause“ noch besser leben als bisher, was wiederum nur in einer Situation des Friedens und der Entspannung erreicht werden kann.

Infolgedessen gibt es heute hinsichtlich der deutsch-sowjetischen Beziehungen in beiden Ländern eine breite Übereinstimmung zwischen Volks- und Regierungswillen, was für die Bewertung und Chancen der Vertragspolitik von außerordentlich großer Bedeutung ist.

2. Die unter Punkt 1 wiedergegebene Erfahrung bestätigt erneut: Die deutschen Gewerkschaften haben richtig entschieden, als sie sich entschlossen, die Ostpolitik der Regierung Brandt tatkräftig zu unterstützen. Sie haben damit nicht zuletzt auch elementare Arbeitnehmerinteressen wahrgenommen.

3. Während des Breschnew-Besuches hat Willy Brandt in einer Tischrede erklärt: „Jeder von uns weiß, wo der andere steht. Niemand vergißt die Verschiedenheiten der Gesellschaftssysteme, ideologischen Unterschiede und bestehenden Bindungen. Beide beachten die eigenen Rechte und Pflichten und die des anderen. Das ist eine wichtige Voraussetzung für die gute Nachbarschaft.“ Mit diesen Worten umschrieb der Bundeskanzler die Prinzipien einer Politik der friedlichen Koexistenz. Im Verhältnis zwischen UdSSR und BRD gibt es keinerlei Raum (und keine Notwendigkeit) für irgendwelche Konvergenztheorien. Jeder Versuch, solche Theorien in die praktische Politik mit einzubeziehen, würde die Beziehungen zwischen beiden Ländern erheblich stören, wenn nicht gar unmöglich machen.

Andererseits bedeutet friedliche Koexistenz erheblich mehr als nur den Verzicht auf Gewaltanwendung, weil das Risiko der Selbstvernichtung zu groß wäre. Es geht schon um mehr, nämlich um den Respekt voreinander, die Bereitschaft, voneinander zu lernen und zu gemeinsamem Nutzen zusammenzuarbeiten.

Die hier genannten Prinzipien für die zwischenstaatlichen Beziehungen gelten im übertragenen Sinne auch für das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften beider Länder.

4. Der heutige Stand der staatlichen Beziehungen schafft zugleich gute Voraussetzungen für die Entwicklung der Kontakte zwischen den Gewerkschaften. Eine ihrer wichtigen Aufgaben besteht darin, für die Vertragspolitik, die zunächst zu einem neuen und besseren Verhältnis zwischen den beiden Regierungen führte, eine breite Basis in der Arbeitnehmerschaft zu schaffen. Wie bereits an anderer Stelle betont, sind die Voraussetzungen dafür gut.

5. Auf Gegenseitigkeit bestehen große Informationslücken über die politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse in beiden Ländern. Die Gewerkschaften und ihre Presse können mithelfen, diese Lücken zu schließen.

6. Der Austausch von Delegationen der verschiedensten Art sollte intensiviert werden. Bei diesen Kontakten sollte zunächst herausgearbeitet werden, wo gemeinsame Interessen der Arbeitnehmer und Gewerkschaften in beiden Ländern liegen. Auf dieser Basis muß es dann allerdings auch möglich sein, über unterschiedliche Positionen und Auffassungen offen und ohne Verletzlichkeit miteinander zu diskutieren. Das wird vor dem Hintergrund der Vergangenheit nicht von heute auf morgen zu erreichen sein. Das Ziel, eines Tages Kontakte von dieser Qualität zu erreichen, sollte aber niemand aus den Augen verlieren.

7. Der DGB und seine Gewerkschaften müssen genau überprüfen, ob sie für eine breite Kontaktpflege zu den Gewerkschaften der UdSSR (und den Arbeitnehmerorganisationen anderer sozialistischer Länder) ausreichend organisatorisch gerüstet sind. (Beim Zentralrat der Sowjetischen Gewerkschaften gibt es eine umfassende Internationale Abteilung. Alle 24 sowjetischen Einzel- bzw. Abteilungsgewerkschaften verfügen gleichfalls über entsprechende Ressorts. Außerdem stehen den dor-

tigen Gewerkschaften alle staatlichen Einrichtungen zur Verfügung.)

8. Noch wichtiger als die Lösung organisatorischer Probleme ist eine grundsätzliche Diskussion über „inhaltliche“ Fragen. Wenn eine breite Kontaktpflege zu den sowjetischen Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen anderer sozialistischer Länder geplant ist, muß dafür von unserer Seite eine politische und gewerkschaftspolitische Gesamtkonzeption erarbeitet werden. (Auf sowjetischer Seite ist mit

ziemlicher Sicherheit bereits eine solche Konzeption vorhanden). Wenn man mehr will, als ab und zu eine Delegation zu schicken bzw. eine Zeitung oder einen Artikel auszutauschen, ist eine (ausdiskutierte) verbindliche Vorstellung über das politische und „organisatorische“ Ziel solcher Kontakte notwendig. Diese Konzeption würde unsere gewerkschaftlichen Möglichkeiten aber auch Grenzen aufzeigen, über die wir uns klar sein sollten, bevor wir „groß einsteigen“.

Christian Götz