

Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im sowjetischen Reformprozeß

Prof. Dr. Hansgeorg Conert, geb. 1933 in Erfurt, Studium der Sozialwissenschaften, von 1959 bis 1968 hauptberuflich als Dozent in der Arbeiter- und Erwachsenenbildung tätig (Heimvolkshochschule Jägerei Hustedt/Celle), von 1969 bis 1975 Fachhochschuldozent in Frankfurt und Bremen, seit 1975 Professor für Politikwissenschaft an der Universität Bremen.

„Jegliche Demokratisierung in unserem politischen System muß in den Betrieben beginnen.“
(V. Postnikov, Leiter einer Hühnerfarm im Gebiet Stavropol, auf der 19. Allunions-Partei-konferenz der KPdSU am 30. Juni 1988)

Die tiefgreifende Reform des politischen Systems der UdSSR in Richtung mehr Demokratisierung war das zentrale Thema der 19. Allunions-Parteikonferenz der KPdSU vom 28. Juni bis 1. Juli 1988 in Moskau. Die sowjetischen Gewerkschaften sind von den hier beschlossenen Veränderungen insofern betroffen, als sie zusammen mit anderen Verbänden, wie etwa dem Kommunistischen Jugendverband KOMSOMOL oder der Frauenvereinigung zu den „Gesellschaftlichen Organisationen“ zählen, die als Bestandteil des politischen Systems gelten und denen Verfassungsrang zukommt (Artikel 7 der Verfassung der UdSSR vom Oktober 1977).

Zu den politischen Reformbeschlüssen der Konferenz gehört die Bildung einer dritten Kammer in dem „Kongreß der Deputierten des Volkes der UdSSR“ umgewandelten „Obersten Sowjet“, die unmittelbar Repräsentanten der KPdSU und eben der „Gesellschaftlichen Organisationen“ vereinigt. Zugleich rief Michail Gorbatschow in seinem Konferenz-Referat die sowjetischen Gewerkschaften zu verstärkter Aktivität auf - wie bereits auf dem 27. Kongreß der KPdSU im Februar 1986, auf dem Zentralkomitee-Plenum im Januar 1987 und einen Monat darauf auf dem 18. Kongreß der Gewerkschaften der UdSSR. Er verlangte von ihnen mehr Engagement in ihrem zentralen Betätigungsbereich, bei der Vertretung der arbeitsbezogenen und sozialen Interessen der Beschäftigten sowie zu deren Unterstützung in den Organen der „Selbstverwaltung der Arbeitskollektive“ und beim Vortreiben der Wirtschaftsreform.¹ Zu solcher Aufforderung besteht aller Anlaß, sind doch die Arbeitsbeziehungen in der Sowjetunion sowie die Arbeits- und Lohnbedingungen der sowjetischen Arbeiter und Angestellten durch die im Rahmen der „tiefgreifenden Wirtschaftsreform“ beschlossenen Neuerungen in vielfältiger Weise betroffen.

¹ Prawda vom 29. 6.1988, S. 6.

Die Reformer innerhalb der Partei- und Staatsführung verstehen die postulierte Aktivierung der Gewerkschaften und die Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen aber nicht nur als einen Faktor, der die Wirtschaftsreform durch Steigerung der Arbeitsmotivation und der Arbeitsresultate stützen soll, sondern zugleich auch als Bestandteil der von ihnen angestrebten umfassenden Gesellschaftsreform.

„Produktionsdemokratie“ im Zusammenhang der Kernintention der Perestroika

Gorbatschow, der offenkundig nicht nur kraft seines Amtes, sondern zugleich aus Überzeugung als Hauptverkünder der Perestroika auftritt und deshalb hier wiederholt als Kronzeuge bemüht werden muß, betont immer wieder, daß die „radikale Reform der Wirtschaft“ den Kern der „umfassenden gesellschaftlichen Umgestaltung“ bildet. In der Tat waren es ja unverkennbar die seit Ende der siebziger Jahre offen zutage getretenen ökonomischen Funktions- und Leistungsdefizite, die die sowjetische Parteiführung schon 1983 unter Andropow zu einem neuen Anlauf zu einer Wirtschaftsreform veranlaßten.² Im ersten Jahr seiner Amtszeit, etwa bis zum 27. Parteikongreß der KPdSU, konzentrierte Gorbatschow einen erheblichen Teil seiner Aktivitäten auf Fachtagungen und Beratungen zur Ausarbeitung eines im Vergleich mit 1983 weiterreichenden ökonomischen Reformkonzepts.

Nach dem 27. Parteikongreß postulierten jedoch die Wegbereiter dieses Reformprozesses, allen voran Gorbatschow, zunehmend die Unerläßlichkeit einer umfassenden Demokratisierung der sowjetischen Gesellschaft. Die Erweiterung der Wirtschaftsreform um diese neue Dimension unterscheidet den ab 1985 unternommenen Ansatz von allen zuvor in den Jahren 1958 bis 1983 entwickelten Konzeptionen und praktischen Versuchen zur Umgestaltung des ökonomischen Planungs- und Leitungssystems in der UdSSR.

Die teils ausdrücklichen, teils verschlüsselten Begründungen der Wortführer der Perestroika für die Ergänzung des Projekts des „radikalen Umbaus des Wirtschaftsmechanismus“ durch die Dimensionen Glasnost (ungeschminkte Darstellung der tatsächlichen Situation des Landes, Transparenz der politischen und gesellschaftlichen Entscheidungen und Prozesse, Abschaffung der Pressezensur, Meinungsfreiheit), Demokratisierung der sozialen Bereiche und des politischen Systems lassen etwa folgendes - hier nur in groben Zügen anzudeutendes - Verständnis der erforderlichen Problemlösungen erkennen:

Hauptgrund des Scheiterns der ökonomischen Reformansätze von 1958, 1965 und 1979 war ihre Begrenzung auf innerwirtschaftliche Änderungen (wie

² Beschluß des ZK der KPdSU und des Ministerrats der UdSSR vom 14. 7.1983 „Über ergänzende Maßnahmen zur Erweiterung der Rechte der Produktionsvereinigungen (Betriebe) der Industrie bei der Planung und der Wirtschaftstätigkeit und zur Stärkung ihrer Verantwortlichkeit für die Arbeitsresultate“. Vergl. hierzu: H. Conert: Wirtschaftsexperimente in der Sowjetunion-Umriss einer ökonomischen Strategie?, in: aus politik und zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 46-47/85 vom 16.11.1985, S. 3 -18.

etwa Leitungskompetenzen und -methoden, Planungsinstrumente, Lohn- und Prämierungssystem). Völlig vernachlässigt wurde vor allem der „menschliche Faktor“, die Bedeutung der vielfältigen Interessen der Arbeiter, Angestellten, Techniker und Betriebsleiter, ihre Einstellung zu den beabsichtigten Neuerungen, ihre Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf veränderte Arbeits- und Lohnbedingungen einzustellen, entsprechenden Leistungsanforderungen gerecht zu werden und sogar den Reformprozeß engagiert mit voranzutreiben. Der nunmehr unerläßliche Wandel in den Einstellungen zu Arbeit und Betrieb, zu Verantwortung und Leistung setzt nach Überzeugung der heutigen Reformer ein neues Verständnis der eigenen Stellung in der Gesellschaft sowie veränderte soziale Wertorientierungen und Verhaltensdispositionen

Daß solche Eigenschaften unter den Aspekten hoher und zuverlässiger Arbeitsleistungen, gesellschaftlicher Disziplin und politischer Loyalität wünschenswert sind, wußten auch die Parteiführungen vor Gorbatschow. Offenbar vertrauten sie jedoch Wirklichkeitsenthobenen, ritualisierten und allgemein mißachteten Formen der Massenpropaganda als angemessene Methoden zur Motivierung der Bevölkerung. Die Reformer von heute haben *dagegen erkannt*, daß *die erwünschten gesellschaftlichen Einstellungen und sozialen Handlungsfähigkeiten der praktischen Einübung bedürfen*. Ob die dazu bislang gefaßten Beschlüsse und ihre Umsetzung in die betriebliche Praxis allerdings ausreichen, um die gegenwärtig benutzten Begriffe „sozialistische Selbstverwaltung“ und „Produktionsdemokratie“ zu legitimieren, kann vorerst bezweifelt werden.

Die überkommenen Arbeitsbeziehungen, die Funktionsweise der Gewerkschaften und ihre Kritik

Die bisherige Ausprägung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsweise der gewerkschaftlichen Grundorganisationen können hier nur in ganz allgemeinen Zügen skizziert werden. Dies ist notwendig, um die Bedeutung der beabsichtigten Änderungen und die Probleme ihrer Verwirklichung einzuschätzen.

Historische Voraussetzung der betrieblichen Sozialbeziehungen und der gewerkschaftlichen Praxis, die sich in der heute in der UdSSR als „Stagnationsphase“ gekennzeichneten Breschnew-Ära (1964 bis 1982) verfestigten, ist die Entrechtung der Gewerkschaften am Beginn der Periode der Stalinschen Gewaltherrschaft (ab 1929) sowie die disziplinarische Reglementierung der Arbeitsverhältnisse (1938 bis 1940).³ Die letztere wurde nach Stalins Tod unter Chruschtschow gelockert, und ab 1957 wurden Ansätze zu einer gewissen Erweiterung der Funktionen der Gewerkschaften unternommen.⁴

3 I. Deutscher: Die sowjetischen Gewerkschaften. Ihr Platz in der sowjetischen Arbeitspolitik, Frankfurt/M. 1969, Kapitel IV; S. M. Schwarz: Arbeiterklasse und Arbeitspolitik in der Sowjet-Union, Köln 1953, Kapitel III.

4 B. Lewytkyj: Die Gewerkschaften in der Sowjetunion, Frankfurt/M. 1970, Abschnitt 110.

In den sowjetischen Betrieben existieren zwei Organe, denen bestimmte Funktionen auf den Gebieten der sozialen Interessenvertretung, der Sozialpolitik und der Mitsprache in personellen und Produktionsbelangen zukommen.⁵ Das ältere, schon auf die vorrevolutionäre Zeit zurückgehende Organ ist das Betriebs- beziehungsweise Werks-(als Unterbereich in Großbetrieben)-komitee der jeweiligen Gewerkschaft. (In der UdSSR bestehen heute 33 Branchengewerkschaften.) Seine Funktionen und Kompetenzen sind entsprechend der - begrifflich und in den Formulierungen zwar teilweise wenig präzisen - rechtlichen Ausgestaltung⁶ breit und beträchtlich. Man muß bei einer Bewertung aber von vornherein beachten, daß in der Sowjetunion die Diskrepanz zwischen der rechtlichen Normierung sozialer, ökonomischer und politischer Beziehungen beziehungsweise Verhältnisse und der Realität, obschon ein universelles Phänomen, noch wesentlich stärker ausgeprägt ist als in der Mehrzahl moderner Staaten.

Die unterschiedlichen Gründe dafür können hier nicht thematisiert werden. Im gegebenen Kontext sei nur darauf verwiesen, daß dem Erlaß der genannten „Grundordnung“ mehr als 40 Jahre vorausgingen, in denen sich in der UdSSR autoritäre Machtstrukturen in allen gesellschaftlichen Bereichen verfestigt und entsprechende Verhaltensgewohnheiten sowohl bei Machträgern wie bei Machtunterworfenen eingeschliffen haben.

Der bis vor Gorbatschow in der Sowjetunion und insbesondere gegenüber Ausländern bestrittene Sachverhalt ganz überwiegender Wirkungslosigkeit und Passivität der gewerkschaftlichen Betriebskomitees hinsichtlich der Vertretung von Beschäftigteninteressen wird heute in der Presse unumwunden eingestanden und kritisiert. Aufschlußreich ist ein jüngerer Artikel in der „Prawda“⁷, in dem Leserzuschriften über die Gewerkschaften zitiert und kommentiert werden. Die Aussage des Lesers Tschepraw: „Ich erinnere mich an keinen Fall wirksamer Verteidigung der Interessen der Werktätigen durch die Gewerkschaften“ hält der Verfasser zwar für überzogen, bringt dann aber selbst bezeichnende Beispiele. Arbeiter des Moskauer Betriebs „Pariser Kommune“, die sich in der Hauptverwaltung ihrer Gewerkschaft darüber beschwerten wollten, daß das gewerkschaftliche Betriebskomitee laufend zusätzlicher Samstagarbeit zustimmt, wurden schlicht nicht eingelassen.

Das gewerkschaftliche Betriebskomitee hat die Funktion einer ersten Instanz bei Arbeitsstreitigkeiten. Betroffene Beschäftigte, die mit der dort getroffenen Entscheidung nicht einverstanden sind, können Eingaben an Kon-

5 M. Tatur: Ansätze zur Partizipation von Arbeitern an Verwaltungsfunktionen im sowjetischen Industriebetrieb, in: osteuropa, München, No. 4-1978, S. 318-337; H.-H. Höhmann u. G. Seidenstecher: Partizipation im System der administrativen Planwirtschaft von UdSSR und DDR, Berichte des Bundesinstituts für ostwissenschaftliche und internationale Studien, Köln, No. 4-1980; M. Huber: Betriebliche Sozialplanung und Partizipation in der UdSSR, Frankfurt/New York, 1983.

6 Grundordnung über die Rechte des Fabrik-, Betriebs- und Ortskomitees der Gewerkschaft vom 27. 9. 1971, deutsch in: G. Meyer (Hg.): Das politische und gesellschaftliche System der UdSSR. Ein Quellenband, Köln 1976, S. 180-192.

7 Či interesy zaščitaet profsojuz? (Wessen Interesse verteidigt die Gewerkschaft?) in: Prawda vom 1. 6. 1988, S. 2.

fliktkommissionen richten. Diese behandeln in der UdSSR über 400 000 Fälle im Jahr. In der ganz überwiegenden Mehrzahl erkennen sie die Beschwerden der Beschäftigten als berechtigt an. Der Verfasser des Artikels resümiert: „Im Ergebnis der bekannten Deformationen wurde ein undenkbarer, unglaublicher Sachverhalt offensichtlich: Bürger des Sowjetlandes, des Staates der Werktätigen... begannen die Erfahrung des Gefühls der sozialen Benachteiligung, der sozialen Schutzlosigkeit zu machen.“

In sowjetischen Betrieben besteht im allgemeinen ein reibungsloses, kooperatives Verhältnis zwischen der Direktion und den Leitungen des Gewerkschafts- und des Parteikomitees. „Eine alte Krankheit des Gewerkschaftskomitees, ein nicht nur wirklicher, sondern ein ‚bequemer‘ Partner der Betriebsleitung zu sein, ist noch nicht geheilt“ stellt ein kompetenter sowjetischer Autor fest.⁸ Im Zusammenhang mit Maßregeln der Wirtschaftsreform entstehen in den Betrieben heute Lohnkonflikte, auf die noch zurückzukommen ist. Die sowjetische Presse berichtet gelegentlich von solchen Fällen, wobei die gewerkschaftlichen Betriebskomitees oder höhere Gewerkschaftsorgane entweder gar nicht vorkommen⁹ oder sich darum herumdrücken, Position zu beziehen.¹⁰

In diesem Zusammenhang kritisieren sowjetische Autoren heute, daß die Gewerkschaften allgemein und die gewerkschaftlichen Betriebskomitees im besonderen sich für alles und jedes zuständig glauben, sich in ihrer Arbeit verzetteln und „... ihre grundlegende Aufgabe, den Schutz der Rechte der Werktätigen und die Sorge um ihre sozialen Interessen aus dem Auge verlieren“.¹¹ In einem unlängst vom theoretischen Organ der KPdSU „Kommunist“ und vom Zentralrat der sowjetischen Gewerkschaften gemeinsam veranstalteten Rundtischgespräch zum Thema „Die Sorgen der Gewerkschaften“ brachen einige Beteiligte bisherige Tabus, indem sie beispielsweise darauf insistierten, es sei nicht Sache der gewerkschaftlichen Betriebskomitees, sich um die Produktion zu kümmern, soweit es nicht direkt um Bedingungen gehe, die Arbeiterinteressen berühren.¹² Andere Diskussionsteilnehmer¹³ wandten sich gegen einen bisher als Errungenschaft der sowjetischen Gewerkschaften gefeierten Sachverhalt, nämlich daß diese die Verwaltung der Sozialversicherung ausüben.

Das zweite bisher in sowjetischen Betrieben existierende Organ, dessen Funktion mit der Wahrnehmung von Mitspracherechten der Belegschaften

8 M. Baglaj: Perestrojka i profsojuzy (Umgestaltung und Gewerkschaften), in: Kommunist, Moskau, Nr. 12-1987, S. 80-90, hier: S. 83.

9 Z. B.: Incident (Vorfall), in: Moskovskie Novosti, No. 37-1987, S. 9; The End of the Rope, in: Moscow News (englischsprachige Ausgabe von Moskovskie Novosti), No. 27-1988, S. 12.

10 Z. B.: Počemu oni molčali? Profsojznyi komitet ne vstal na zaščitu interesov rabočich (Warum schwiegen sie? Das Gewerkschaftskomitee erhob sich nicht zum Schutz der Interessen der Arbeiter), in: Prawda vom 30. 3. 1988, S. 2.

11 M Baglaj, aaO, (Fn. 8), S. 84.

12 So u. a. Professor S. I. Škurko, Direktor des wissenschaftlichen Zentrums des Zentralrats der sowjetischen Gewerkschaften, in: Kommunist, No. 8-1988, S. 13.

13 Dr. habil R. Livšic, Mitarbeiter des Akademieinstituts für Staat und Recht, in: Kommunist, No. 8-1988, S. 12. Diese Kritik teilt M. Baglaj, aaO. (Fn. 8), S. 84.

zusammenhängt, sind die 1958 eingeführten und 1973 auf eine modifizierte Rechtsgrundlage¹⁴ umgestellten „Ständigen Produktionsberatungen“, die allerdings offenbar¹⁵ heute nicht mehr bestehen.

Im Juni 1983 erging in der UdSSR ein Gesetz, das eine rechtliche Neuordnung wesentlicher Momente der betrieblichen Arbeitsbeziehungen zum Ziele hatte.¹⁶ Allerdings brachte dieses Gesetz im Wortlaut kaum eine substantielle Verstärkung der Rechte der Arbeiter und Angestellten, zumindest nicht, wenn man die soeben bezeichneten betrieblichen Organe als ihre Interessenvertretungen versteht. Denn die dort rechtlich verankerte wesentlichste Neuerung bestand darin, daß die Belegschaften (die Arbeitskollektive) den Status eines Rechtssubjekts erhielten. Damit wurden ihnen (also ihren Versammlungen) jene Initiativ- und Mitwirkungsrechte zuerkannt, die zuvor schon den gewerkschaftlichen Betriebskomitees und den Ständigen Produktionsberatungen zukamen. Letztere erwähnt das Gesetz überhaupt nicht; den ersteren werden unter anderem Funktionen bei der Organisation und thematischen Gestaltung der Vollversammlungen und Konferenzen¹⁷ der Arbeitskollektive zuerkannt.

Das wissenschaftliche Zentrum des Zentralrats der sowjetischen Gewerkschaften führte empirische Untersuchungen über die Nutzung der in dem Gesetz von 1983 vorgesehenen Rechte seitens der Arbeitskollektive und der gewerkschaftlichen Betriebskomitees durch. Im vergangenen Jahr berichtete der Direktor des Instituts, Professor Schkurko, in offener und kritischer Weise über die Resultate. Er problematisierte zum einen Unklarheiten und Widersprüche im Gesetz sowie zwischen manchen seiner Normen und anderen gültigen rechtlichen und administrativen Regulativen, und er wies zum anderen die im ganzen unzureichende Nutzung der im Gesetz sanktionierten Möglichkeiten zur Geltendmachung von Beschäftigteninteressen nach.¹⁸

Die hier skizzierten Sachverhalte dürfen jedoch nicht verkennen lassen, daß unter den Bedingungen des bisherigen Planungs- und Leitungssystems der sowjetischen Wirtschaft die betrieblichen Arbeitsbeziehungen im ganzen eher wenig konfliktorisch ausgeprägt waren. Direktion, Partei- und Gewerkschaftsleitung und Belegschaft befanden sich zumeist in gemeinsamer Frontstellung gegenüber den mittleren und zentralen Leitungsorganen (Branchen-

14 Grundordnung der Ständigen Produktionsberatungen vom 18. 6. 1973, deutsch in: G. Meyer (Hg.), aaO., (Fn. 5), S. 193-200. Zur Tätigkeit und Problematik der ständigen Produktionsberatungen kann auf die in Fußnote 5 angegebene Literatur verwiesen werden.

15 Eine förmliche Bestätigung dafür habe ich in der sowjetischen Fachliteratur nicht gefunden. Offenbar existiert kein offizieller Beschluß über die Aufhebung, was für die sowjetische Rechtspraxis nicht untypisch wäre. In den neueren Diskussionen um „sozialistische Selbstverwaltung“ und „Produktionsdemokratie“ werden sie jedenfalls nicht mehr erwähnt.

16 Gesetz der UdSSR „Über die Arbeitskollektive und die Erweiterung ihrer Beteiligung an der Leitung der Betriebe, Institutionen und Organisationen“, deutsch in: Jahrbuch für Ostrecht, München 1984, S. 323-335.

17 Konferenzen sind Zusammenkünfte von Delegierten der Belegschaften, die in größeren Betrieben zu wählen sind.

18 Prava est! Kak ich realizovat? (Rechte gibt es! Wie sie nutzen?) in: EKO (wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Monatsschrift des Instituts für Ökonomie und Organisation der industriellen Produktion der sibirischen Abteilung der Akademie der Wissenschaften der UdSSR in Novosibirsk), No. 2-1987, S. 60-67.

ministeriell, Finanzministerium, Staatliches Plankomitee und anderen). In der Regel beeinträchtigte es die persönlichen Interessen der Leitenden nicht, wenn sie ihren Möglichkeiten entsprechend den Erwartungen und Forderungen der Beschäftigten nachkamen. Zwei amerikanische Autoren¹⁹ haben plausibel erklärt, wie den sowjetischen Arbeitskollektiven aus zwei Grundvoraussetzungen gleichsam am gewerkschaftlichen Betriebskomitee vorbei eine gewisse Verhandlungs- und Durchsetzungsmacht erwächst: zum einen aufgrund der häufig auftretenden Störungen der Produktionsabläufe, deren Kompensation außergesetzliche Arbeitsanforderungen erheischt, und zum anderen aufgrund der Einhaltung gewisser sozialer Garantien (wie Arbeitsplatzsicherheit) als Bedingung politischer Loyalitätssicherung.

Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen: Ansätze und Realisierungsprobleme

Die Reformkräfte in der heutigen sowjetischen Partei- und Staatsführung sind bestrebt, im Zeitbewußtsein der Bevölkerung die Gewißheit einer einschneidenden Zäsur zu verankern, die die Entwicklung der Gesellschaft vor und nach dem April-Plenum 1985 des Zentralkomitees der KPdSU, dem ersten in der Amtszeit Gorbatschows, scheidet. Daß diese Sichtweise überzogen ist, belegen neben anderem frühere Diskussionen über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Fast alle in jüngerer Zeit vorgeschlagenen oder schon beschlossenen Schritte zum Ausbau der „Produktionsdemokratie“ wurden schon in den Jahren 1979 bis 1983 im Zusammenhang mit der Vorbereitung des Gesetzes über die Arbeitskollektive erörtert.²⁰ Wider alles Erwarten wurden sie jedoch überwiegend nicht in das Gesetz aufgenommen. Es muß dahingestellt bleiben, inwieweit die Vermutung von J. C. Moses zutrifft, wonach die Dynamik der gesellschaftlichen Entwicklung in Polen nach 1981 dafür ausschlaggebend gewesen sei.

Außer Zweifel steht, daß die Wiederaufnahme von Konzeptionen „sozialistischer Selbstverwaltung“ in engem Zusammenhang mit der unter Gorbatschow vorangetriebenen Wirtschaftsreform steht. Zumindest lassen sich dabei drei Motive unterscheiden:

- Weckung und Festigung einer veränderten Einstellung zur Arbeit und zur je eigenen gesellschaftlichen Existenz. Stimulierung von Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewußtsein, Motivation und Fähigkeit zu Eigeninitiativen, zu gesellschaftlichem Engagement und zu ähnlichem mehr.
- Die konsequente Verwirklichung der Wirtschaftsreform wäre in jedem Falle mit weitreichenden Veränderungen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen verbunden, darunter mit solchen von erheblicher sozialer Brisanz (Stichwort Arbeitslosigkeit). Diese wird abgeschwächt durch die Schaffung von Institutionen der Beteiligung der potentiell Betroffenen an Entscheidungen und Problemlösungen.

¹⁹ Ch. F. Sabel u. D. Stark: Planning, Politics and Shop-Floor Power: Hidden Forms of Bargaining in Soviet-Imposed State-Socialist Societies, in: Politics and Society, Vol. 11 (1982), No. 4, S. 439-475.

²⁰ Vgl.: I.S. Moses: Worker Self-Management and the Reformist Alternative in Soviet Labour Policy 1979-1985, in: Soviet Studies, Vol. XXXIX (1987), No. 2, S. 205-228.

- Manche unter dem Leitbegriff „Produktionsdemokratie“ legitimierten Konzeptionen und Beschlüsse im Bereich der Arbeitsbeziehungen haben deutlich instrumentellen Charakter, das heißt ihr eigentlicher Zweck liegt auf einem anderen Gebiet, und zwar dem ökonomischen.

Die im folgenden knapp skizzierten Ansätze zur Veränderung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen im Zusammenhang der sowjetischen Wirtschaftsreform sind Beispiele und nicht die Gesamtheit der begonnenen, angekündigten und diskutierten Neuerungen. Ihre Probleme sind aber kennzeichnend für den Stand der Reform in diesem Bereich, den ein Delegierter der 19. Allunions-Parteikonferenz treffend so beschrieb: „Wieder zeigt sich eine Kluft zwischen Wort und Tat, wie schon in gar nicht lang vergangener Zeit. Wie viele wunderbare Worte wurden doch von höchsten Tribünen verkündet, die alle mit der Vorsilbe ‚selbst‘ beginnen: Selbständigkeit, Selbstfinanzierung, Selbsterwirtschaftung, Selbstverwaltung. Wenn es aber an die Festlegung in Dokumenten geht, bleiben recht wenige dieser ‚selbst‘ übrig.“²¹

Wählbarkeit der Inhaber betrieblicher Leitungspositionen

Am 1. Januar 1988 trat das im Juni 1987 vom Zentralkomitee der KPdSU gebilligte und bald darauf vom Obersten Sowjet der UdSSR verabschiedete „Gesetz über den staatlichen Betrieb (die Vereinigung)“ in Kraft.²² Auf dem Gebiet der betrieblichen Arbeitsbeziehungen bringt das Gesetz zwei wesentliche Neuerungen. Eine davon ist die Einführung des Prinzips der Wählbarkeit von Inhabern betrieblicher Leitungsfunktionen, vom Direktor bis hinunter zu den Meistern und Brigadieren (Art. 6 P. 2). Diese Regelung war bereits in den Debatten vor dem Erlaß des Gesetzes über die Arbeitskollektive (1983) vorgeschlagen, aber dann nicht berücksichtigt worden.

Natürlich wird in der UdSSR heute diese Neuerung als Ausdruck von „Betriebsdemokratie“ herausgestellt. Über die Wirksamkeit des Wahlprinzips in diesem Zusammenhang läßt sich aber streiten. In der Praxis der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung, in der die Wählbarkeit der Betriebsdirektoren seit längerer Zeit besteht,²³ hat diese für sich genommen so gut wie nichts zur Stärkung der Position der Beschäftigten beigetragen. Wesentlicher wäre unter diesem Aspekt die Verankerung wirksamer Mitbestimmungs- oder auch Vetorechte zur Geltendmachung der Interessen der Beschäftigten in bezug auf Arbeitsbedingungen, Lohnhöhe und -formen, auf Umweltschutz und anderes mehr.

21 A. Melnikov, Präsident des Rats des Arbeitskollektivs in den Wolga-Autowerken in Togliattigrad, in: Prawda vom 2. 7.1988, S. 6.

22 Russischer Text u. a. in: Ekonomiceskaja Gazeta, No. 28-1987, S. 10-15, deutsch in: J. Huffschild (Hg.): Die Wirtschaftsreform in der Sowjetunion, Köln 1987, S. 80-137.

23 Vgl.: Das Gesetz über assoziierte Arbeit, Beograd 1977 (in deutsch) Artikel 503 und folgende, S. 376 ff. Die Wählbarkeit der Betriebsdirektoren ist hier neu gefaßt, sie bestand aber schon vorher. Zwischen 1965 und 1976 war der Ausschuß, der die Bewerberauswahl vornahm, paritätisch aus Vertretern des Arbeiterrats und der Gemeinde zusammengesetzt.

Schon vor Inkrafttreten des neuen Betriebsgesetzes - im Laufe des Jahres 1987 - fanden gleichsam im Vorgriff in zahlreichen Betrieben Vorgesetztenwahlen statt.²⁴ Über viele dieser Wahlen wurde in der zentralen und mehr noch in der regionalen Presse berichtet, überwiegend mit positivem Akzent. In einem knappen Artikel in der Fachzeitschrift der Journalisten²⁵ wird dagegen herausgestellt, daß dieser Tenor der Berichte in deutlichem Gegensatz zur Tendenz der zahlreichen Leserbriefe steht, die zu diesem Thema bei den sowjetischen Zeitungen eingehen. „Jedesmal auf Arbeitsversammlungen stößt man auf das gleiche Bild: ein Kandidat“, wird in dem Artikel aus einem Leserbrief zitiert. Die Antwort auf die Frage, weshalb das so ist, wird, wie der Verfasser mitteilt, in vielen der Leserbriefen gegeben: „Die Partei- und die Gewerkschaftsorganisation sprechen sich mit der Betriebsleitung ab und entscheiden, einen (Kandidaten) vorzuschlagen.“ „So haben Sie die Erklärung“, fügt der Verfasser hinzu, „Wahlen ohne Wahl.“

Auch in der öffentlichen Debatte des Entwurfs des Betriebsgesetzes zwischen Februar und Juni 1987 äußerten sich zahlreiche Leser — darunter auch Arbeiter - skeptisch zur Einführung der Wählbarkeit betrieblicher Vorgesetzter. Die Argumente waren allerdings nicht immer überzeugend; beispielsweise wurde die „Reife“ der Arbeiter für solche Entscheidungen angezweifelt.

Im Februar 1988 beschlossen das Zentralkomitee der KPdSU, der Ministerrat und der Zentralrat der sowjetischen Gewerkschaften eine Empfehlung für die Ordnung der Wahlen der Räte der Arbeitskollektive und der betrieblichen Vorgesetzten.²⁶ Sie wiederholt zum Teil Bestimmungen des Betriebsgesetzes, wie etwa, daß die Direktoren für 5 Jahre zu wählen sind und daß die Wahlen als offene oder geheime je nach der Entscheidung des Wahlorgans, der Belegschaftsversammlung oder der Delegiertenkonferenz, stattfinden. Die Auswahlkommission, die Bewerber beziehungsweise Kandidaten begutachten und vorschlagen kann, über die das Gesetz nichts aussagt, soll sich aus Vertretern der Betriebsleitung, des Rats des Arbeitskollektivs, des betrieblichen Partei- und des Gewerkschaftskomitees, aus Fachkräften und Bestarbeitern unter Beteiligung des leitenden Ministeriums zusammensetzen (Punkt 13). Eingaben wegen Verletzung der Wahlordnung sollen dem leitenden Organ (in der Regel dem entsprechenden Branchenministerium) und der Branchengewerkschaft zur gemeinsamen Erörterung vorgelegt werden.

Auf der Grundlage dieser Wahlordnung sollen in diesem Jahr noch in der ganzen UdSSR betriebliche Wahlen dort stattfinden, wo sie nicht schon 1987 durchgeführt wurden. Im ganzen ist es noch zu früh, ein begründetes Urteil über Realität und Bewährung dieses Reformschrittes abgeben zu können.

24 Ende 1987 waren in der Ukraine schon 2 000 Betriebsdirektoren und 88 000 Inhaber mittlerer Leitungspositionen gewählt, Prawda vom 5.1.1988, S.2.

25 L. Cvetkow: Dva mnenija: moe i... nepravil'noe (Zwei Meinungen: meine und ...die falsche), in: Zurnalist, No. 8-1987, S. 4/5.

26 Beschluß des ZK der KPdSU, des Ministerrats der UdSSR und des Zentralrats der Gewerkschaften: „Über die Wahlordnung der Räte der Arbeitskollektive und die Durchführung der Wahlen der Leitenden der Betriebe (Vereinigungen), russ. Text in: Sobranie postanowlenij pravitel'stva SSSR, Otdel pervyj (Beschlüsse der Regierung der UdSSR, Teil 1) No. 11-1988, S. 139-149.

Der Rat des Arbeitskollektivs

Die zweite wichtige Neuerung, die das Betriebsgesetz vom Juni 1987 auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen bringt, ist die Errichtung eines neuen Belegschaftsorgans, des „Rats des Arbeitskollektivs“. Wird damit jene Interessenvertretung der Beschäftigten geschaffen, die nach oben dargelegter Beurteilung als vorrangiger als die Wählbarkeit der Vorgesetzten gewertet wurde? Die Institution eines solchen Rates *kann* sich in diese Richtung entwickeln; ob dies tatsächlich eintritt, hängt jedoch von vielen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen, vor allem aber davon ab, in welchem Maße sich die sowjetischen Arbeiter und Angestellten ihrer sozialen Stellung und Interessen bewußt werden und diese zu artikulieren und durchzusetzen entschlossen sind.

Das neue Betriebsgesetz listet zwar die Rechte des „Rats des Arbeitskollektivs“ auf (Artikel 7), schafft damit aber, wie sowjetische Arbeiter, Gewerkschafter und Wissenschaftler betonen, keineswegs Klarheit. Zum einen zeigt sich auch in diesem Gesetz ein allgemeines Defizit sowjetischer Kodifizierungspraxis: Die Bestimmungen sind oft unpräzise formuliert, sie weisen keine strikte Systematik auf und widersprechen sich teilweise. So heißt es etwa am Anfang des Artikel 7, daß der „Rat des Arbeitskollektivs“ im Zeitraum zwischen den Belegschaftsversammlungen deren Kompetenzen wahrnimmt. An späterer Stelle des gleichen Punktes aber wird gesagt, er entscheidet über andere als die ausdrücklich genannten Fragen der produktionsmäßigen und sozialen Entwicklung, soweit sie nicht in die Kompetenz der Belegschaftsversammlung beziehungsweise der Delegiertenkonferenz fallen.²⁷

Zum anderen widerspricht der Wortlaut von Bestimmungen, die die Kompetenzen des „Rats des Arbeitskollektivs“ festlegen, bestehenden, nicht aufgehobenen Gesetzesnormen (so etwa Regelungen im Gesetz über die Arbeitskollektive von 1983) und ebenso der verfestigten sozialen Praxis in einem Maße, das zu Zweifeln berechtigt, ob die wörtlichen Formulierungen das Gewollte zutreffend ausdrücken. So zum Beispiel trifft der Rat dem Wortlaut nach *Entscheidungen* über die Verwendung des Prämien- sowie des Kultur-, Sozial- und Wohnungsbaufonds. In einem Interview über die anstehenden Novellierungen arbeitsrechtlicher Bestimmungen erwähnt dagegen der Vorsitzende des Präsidiums des Obersten Sowjets der Russischen Föderativen Sowjetrepublik als beispielhafte Neuerung, daß über die genannten Fragen die Betriebsleitung zusammen mit dem Rat und dem gewerkschaftlichen Betriebskollektiv entscheidet.²⁸ Es dürfte demnach unwahrscheinlich sein - wie aus der wörtlichen Formulierung entnommen werden müßte -, daß der Rat auch ein *Entscheidungsrecht* über die Verwendung des betrieblichen Investitionsfonds hat.

²⁷ Nach russ. Text in: *Ekonomiceskaja Gazeta*, a.a.O., S. 11.

²⁸ *Prawda* vom 28. 3. 1988, S. 3.

Fragen der Rechte des „Rats des Arbeitskollektivs“, seiner Funktionen und seines Verhältnisses zum gewerkschaftlichen Betriebskollektiv sowie andere Probleme werden heute in der UdSSR lebhaft erörtert. Vertreter der Belegschaften und des Rats kritisieren regelmäßig, so auch auf der 19. Parteikonferenz²⁹, zwei Einschränkungen: die Begrenzung der Zahl der Mitglieder des „Rats des Arbeitskollektivs“ auf 30, die - auch das ist ein Kuriosum der sowjetischen Rechtspraxis - nicht das Betriebsgesetz, sondern die Empfehlung der Wahlordnung vornimmt; ebenso kritisiert wird die in beiden normativen Akten bekräftigte Bestimmung, daß *alle* Mitglieder des Rats, selbst sein Präsident und der Sekretär, diese Funktionen ohne Freistellung von der Arbeit ausüben.

Wenn man die Tatsache als Absurdität erachtet, daß heute - das heißt bereits 6 Monate nach Inkrafttreten des Betriebsgesetzes - prominente sowjetische Ökonomen und Juristen seine Novellierung oder gar völlige Neufassung fordern, so findet dieses Verlangen doch eine gewisse Stütze in Gorbatschows Eingeständnis in seiner Rede auf der 19. Parteikonferenz, daß „... die Problematik der wechselseitigen Beziehungen zwischen Vollversammlung und Rat des Arbeitskollektivs, der Partei-, Gewerkschafts- und Komsomolorganisation und der Betriebsleitung... (noch, H. C.) geregelt werden muß“.³⁰

Ein neues Lohn- und Prämiensystem

Im September 1986 erging ein Beschluß des Zentralkomitees der KPdSU, des Ministerrats und des Zentralrats der Gewerkschaften „Über die Vervollkommnung der Gestaltung des Lohnes und die Einführung neuer Tarifsätze und Gehaltsgruppen der Arbeiter der produzierenden Zweige der Volkswirtschaft.“³¹ Hinter diesem Beschluß steht die allgemeine Absicht der Verwirklichung einer der zentralen Forderungen der sowjetischen Wirtschaftsreform, nämlich die Einkommen der Werktätigen an ihre je kollektive sowie auch persönliche Arbeitsleistung zu binden. Die hierauf gerichteten Maßnahmen den Bestrebungen um Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen zuzurechnen, ist mehr als fragwürdig; dennoch werden sie in der UdSSR als Schritte zur Herstellung sozialer Gerechtigkeit und Produktionsdemokratie interpretiert.

Konkret sieht der Beschluß vor allem zwei Änderungen vor: *Erstens* eine Anhebung der Tarifsätze der Arbeiter um etwa 20 bis 25 Prozent sowie der Techniker und Ingenieure um 30 bis 35 Prozent bei gleichzeitiger Erschwerung der Prämienbedingungen. Dadurch soll der Anteil der Grundlöhne am Gesamteinkommen, der in manchen Bereichen fast bis auf 50 Prozent gesunken ist, auf etwa 75 Prozent erhöht werden. Auf diese Weise sollen die qualifikationsabhängigen Einkommensbestandteile attraktiver und die Prämien, die infolge häufig überholter Arbeitsnormen leicht zu erzielen sind und

²⁹ A. Melnikov, a.a.O. (Fn. 21).

³⁰ Prawda vom 29. 6.1988, S. 5.

³¹ Russ. Text in: Sobranie postanowlenij... (s. Fn. 26) No. 34-1986, S. 603-622; der Präsident des Staatskomitees für Arbeit und soziale Fragen erläutert diesen Beschluß in: Ekonomiceskaja Gazeta (Ek.Gaz.) No. 43-1986, S. 6/7.

deshalb teilweise als „nichtarbeitete Einkünfte“ gelten, reduziert werden.³² *Zweitens* soll die bisher nicht gegebene Möglichkeit eröffnet werden, für hohe Qualifikation und reale Leistungen relativ hohe Lohn- und Gehaltszuschläge sowie auch Prämien zu gewähren.³³ Diese Absicht wird von anhaltender Polemik gegen „gleichmacherische Tendenzen“ flankiert.

Von den vielfältigen Problemen, die sich bei der Realisierung des Beschlusses stellen, seien nur zwei angedeutet. Beide wirken sich zu Lasten der Beschäftigten aus. Unter den Bedingungen des noch sehr unzureichend reformierten Wirtschaftssystems (veraltete Ausrüstungen, schlechte Qualität der Vorprodukte, ständig stockende Zulieferungen) hängen die quantitativ und qualitativ meßbaren Arbeitsergebnisse allenfalls zum Teil von der Leistung der jeweils unmittelbaren Produzenten ab. Aus diesem allgemeinen Sachverhalt entstanden beispielsweise die bereits knapp erwähnten Lohnkonflikte. Diese Beispiele sind nicht dem Produktionsbereich entnommen; städtische Busfahrer sollten hier Lohnminderungen erleiden, weil sie infolge der Reparaturanfälligkeit der veralteten Fahrzeuge nicht auf die vorgegebenen Fahrleistungen kamen. Unter den neuen Bedingungen „vollständiger Wirtschaftsrechnung“ und „Eigenerwirtschaftung“ (der Investitions- und Umlaufmittel) der Betriebe müssen diese die Mehrkosten, die mit der Reform des Lohn- und Prämiensystems verbunden sind, zusätzlich erwirtschaften. Da dies offenkundig für viele Betriebe schwierig ist, beschreiten die Direktoren nicht selten Auswege wie etwa die Abgruppierung großer Belegschaftsteile vor der Umstellung auf die neuen Tarifsätze.³⁴ Viel eher schwächend - weil entsolidarisierend - als stärkend wirkt sich weiterhin auf die Arbeitskollektive aus, daß die Betriebe in diesem Zusammenhang zu Personalabbau gedrängt werden. Daraus können die verbleibenden Beschäftigten insofern Nutzen ziehen, als der Lohnfonds nicht reduziert werden soll. Hier entstehen jedenfalls Konflikte in recht breitem Maße, die es in den überkommenen sowjetischen Arbeitsbeziehungen *so* nicht gab.

Der Brigadevertrag

Arbeitsbrigaden als Gruppen von Beschäftigten, die in der Produktion gemeinsam funktional abgegrenzte Aufgaben erfüllen, wurden in Sowjetrußland schon zu Beginn der zwanziger Jahre gebildet. Die ihnen zugemessene Bedeutung schwankte im Verlauf der sozioökonomischen Entwicklung; bereits vor Gorbatschow wurde jedoch die „Brigadeform der Organisation der Arbeit“ wieder verstärkt propagiert und forciert.³⁵

32 B.M. Sucharevskij: Zarabotnaja plata i chozracet (Arbeitslohn und Wirtschaftsrechnung) in: EKO No. 5-1987, S. 89-102.

33 Zarplaty nado zarabotat' (Der Lohn muß erarbeitet werden), in: Ek.Gaz. No. 33-1987, S. 6.

34 Darum geht es in dem oben (s. Fn. 9) angedeuteten Konflikt. Über diese Vorgehensweise von Betriebsleitungen berichtet die sowjetische Presse in jüngerer Zeit oft.

35 Beschluß des ZK der KPdSU vom 10.11.1983: „Über die weitere Entwicklung und die Erhöhung der Effektivität der Brigadeform der Organisation und der Stimulierung der Arbeit in der Industrie“, russ. in: Resenija partii i pravitel'stva po chozjajstvennym voprosam 1983-1985 (Entscheidungen der Partei und der Regierung über Wirtschaftsfragen), Moskau 1985, S. 280-83. Bald darauf erging ein entsprechender, etwas detaillierterer Beschluß der Regierung und des Zentralrats der Gewerkschaften. Russ. Text in: ebenda, S. 284-289.

Derzeitig sind etwa 80 Prozent der sowjetischen Arbeiter in Brigaden organisiert. Ein Drittel der Brigaden erstellt eine eigene Aufwand-Ergebnis-Rechnung und nur 5 Prozent der Brigaden arbeiten auf Vertragsbasis.³⁶

In Brigadeverträgen, die für periodische Zeitabschnitte oder aber für die Dauer je konkreter Arbeitsaufgaben abgeschlossen werden, verpflichten sich die Brigademitglieder zur Ausführung quantitativ, qualitativ und terminlich festgelegter Arbeitsaufträge, und die Betriebsleitung sichert die notwendigen Arbeitsmittel und termingerechte Belieferung mit den erforderlichen Vorprodukten und ähnlichem zu. Der materielle Anreiz für die Brigaden soll sich aus der Chance ergeben, die vertragliche Aufgabe vorfristig zu erfüllen und so zu Mehrverdienst zu gelangen.

Aus der Sicht der wirtschaftsleitenden Organe besteht der Zweck des Brigadevertrags in der Erhöhung von Arbeitsmotivation, Arbeitsproduktivität und Qualität der Erzeugnisse. Unter dem Aspekt der Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen hat das Forcieren der Brigadenbildung mithin instrumentelle Funktion. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, daß die Brigadeform Chancen zur Verminderung der sozialen und mentalen Wirkungen fremdbestimmter Arbeit eröffnet und daß sie zur Ausbildung des gesellschaftlichen und des Selbstbewußtseins der Arbeiter sowie zur Entwicklung ihrer sozialen Kommunikations- und Handlungsfähigkeit beitragen. Dazu sind allerdings wirtschaftliche, soziale und organisatorische Bedingungen erforderlich, die in der UdSSR bis heute noch weitgehend fehlen.

Selbst für das Funktionieren des Brigadevertrags im Sinne der intendierten ökonomischen Resultate fehlen die Voraussetzungen: „Ein ökonomisches Verhältnis zur Sache entwickelt sich, wenn es möglich ist, nicht nur zu arbeiten, sondern die Produktion zu gestalten; wenn alle mit der Erzielung des Endresultats der Arbeit verbundenen Prozesse in den Händen der Brigade liegen würden. Jedoch ist es häufig nicht einfach, den Brigaden alle diese Zusammenhänge zu übergeben^c wegen des Festhaltens an der alten Gewohnheit, dem Formalismus in der Brigadebewegung.“³⁷ Zu diesen „Zusammenhängen“ zählt vor allem die „materiell-technische Versorgung“, die Gewährleistung der erforderlichen Arbeitsmittel, Roh- und Energiestoffe und Vorprodukte. Für das Scheitern des Brigadevertrags aus diesem Grunde liefert die sowjetische Presse ständig Beispiele.

Hier fehlt der Raum, die nicht wenigen weiteren ökonomischen und sozialen Probleme der Brigadeorganisation der Arbeit und des Brigadevertrags zu benennen.³⁸ Angedeutet seien nur noch die sachlichen und vor allem sozialen Fragen der Durchsetzung der Entlohnung und Prämierung nach dem „persönlichen Arbeitsbeitrag“ (russische Abkürzung KTU). Das sachlich-

³⁶ Ek. Gaz. 17-1988, S. 7.

³⁷ Zadoroznyj, V. N. und J. M. Vlasenko: Brigadnoe dvizenie: opyt, problemy, resenija (Die Brigadebewegung: Erfahrungen, Probleme und Lösungen) in: EKO No. 12-1987, S. 21-39, hier: S. 31.

³⁸ Eine gute Auflistung der Probleme findet sich in: Chozrascet i brigady (Wirtschaftsrechnung und Brigaden), Ek.Gaz.No. 17-1988, S. 7.

ökonomische Problem besteht in seiner zuverlässigen Berechnung. Wichtiger allerdings ist die soziale Dimension, die Beeinträchtigung des solidarischen Klimas und der kooperativen Arbeitsweise in den Brigaden durch KTU. So ist kaum erstaunlich, daß nur 10 Prozent der Brigaden mit eigener Wirtschaftsrechnung KTU anwenden und daß sich Brigadeleiter in Schulungsveranstaltungen gegen diese Methode der Aufteilung des brigadeeigenen Lohn- und Prämienfonds aussprechen.³⁹

Zur Aktivierung der sowjetischen Gewerkschaften

Gorbatschow hat seit seiner Rede in Krasnodar im September 1986 - in der er die vielzitierte Bemerkung machte, manche Gewerkschafter tanzten mit den Betriebsleitern Krakowjak⁴⁰ (was Harmonie ausdrücken soll) - die sowjetischen Gewerkschaften wiederholt aufgefordert „... eine feste Position einzunehmen und die Interessen der Werktätigen standhaft zu vertreten“.⁴¹ Aber konkretisiert wurden die Vorstellungen darüber, in welcher Weise die Gewerkschaften künftig aktiver im Sinne ihrer ursprünglichen Bestimmung wirken sollen, bisher weder seitens der politischen Führung, noch durch Reformtheoretiker oder durch Gewerkschaftspraktiker.⁴² Ob ein nunmehr angekündigtes Gesetz über die Funktionen und Rechte der Gewerkschaften in dieser Hinsicht mehr Klarheit bringt, bleibt abzuwarten. In jedem Fall gewährleistete normierte Rechte noch nicht ihre konsequente Nutzung in der sozialen Praxis.

Verbreitet und offen ist gegenwärtig in der UdSSR jedenfalls, wie oben exemplarisch gezeigt, die Kritik an der Passivität und Wirkungslosigkeit der Gewerkschaftsarbeit im Hinblick auf die nachhaltige Vertretung der grundlegenden Interessen der Arbeiter und Angestellten. Eine neuere Teilerhebung zeigte, daß Gewerkschaftsfunktionäre in einer Rangordnung des Ansehens verschiedener gesellschaftlich-politischer Führungsgruppen zusammen mit den Komsomolfunktionären den letzten Platz belegen.⁴³ Hierin drückt sich der heute durchaus eingestandene Umstand aus, daß die Gewerkschaften in der UdSSR bislang eine Art Abstellgleis für anderenorts gescheiterte oder verdiente, nunmehr aber nicht mehr den Anforderungen entsprechende Positionsinhaber waren.⁴⁴

Einer der Gründe für die unzureichende Konkretisierung der reformerischen Vorstellungen über die künftigen Aufgaben der Gewerkschaften dürfte darin zu suchen sein, daß in den konzeptionellen Überlegungen der Reform-

39 V.N. Zadorozny u. J. M. Vlasenko, aaO. (s. Fn. 37), S. 34.

40 Ek. Gaz. No. 40-1986, S. 4.

41 Rede auf der 18. Allunionskonferenz der sowjetischen Gewerkschaften im Februar 1987, zit. aus: Ek.Gaz. No. 10-1987, S. 4. Der Text der Rede in deutsch in: Schäfer, H. (Hg.): Sowjetische Gewerkschaften im Aufbruch, Frankfurt 1987, S. 11-39. Über den Verlauf des Kongresses berichtet E. Kristoffersen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte No. 7-1987, S. 437-447.

42 Dieses Verharren in reinen Postulaten konstatiert auch E. Kristoffersen, aaO.

43 Social Justice and Privileges: Do they Match? in: Moscow News, No. 27-1988, S. 10.

44 Diesen Sachverhalt spricht der Vorsitzende des Zentralrats der sowjetischen Gewerkschaften, St. Salaev, in seinem Diskussionsbeitrag auf der 19. Parteikonferenz offen an; Prawda vom 3. 7.1988, S. 2.

Protagonisten unverkennbar den Arbeitskollektiven eine höhere Bedeutung für die Regulierung der Arbeitsbeziehungen im Zusammenhang mit den Konsequenzen und auf der Basis der Wirtschaftsreform zugemessen wird als den Gewerkschaften. Ihre Vorstellungen weisen oft deutlich auf eine Orientierung am jugoslawischen Modell von Arbeiterselbstverwaltung hin. Und in diesem hatten und haben es die Gewerkschaften schwer, ihren Ort zu finden.

Zu den Perspektiven des sowjetischen Reformprozesses

Die in der UdSSR unter der Amtsführung von Gorbatschow initiierte und vorangetriebene Wirtschafts- und Gesellschaftsreform stößt unter ihrem Schlagwort „Perestroika“ in den verschiedensten sozialen und politischen Gruppen der Bevölkerung des Westens auf große Resonanz. Das ist verständlich und begrüßenswert; zugleich aber deutet sich die Gefahr künftiger Enttäuschungen an. Diese können daraus entstehen, daß die auf den Veränderungsprozeß in der UdSSR gerichteten Erwartungen zu stark an den je eigenen politisch-gesellschaftlichen Hoffnungen fixiert sind, die geprägt sind von den Traditionen, Werten, Erfahrungen, Handlungs- und Lebensbedingungen der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaften der Gegenwart.

Vor diesem Hintergrund wird dann, mitbedingt durch verständliche Kenntnisdefizite, nur allzu häufig verkannt, wie kühn das Projekt der Perestroika, gemessen an der Diskrepanz zwischen den verkündeten Ansprüchen und Zielen einerseits und den historischen Prägungen und gegenwärtigen Ausformungen der sowjetischen Gesellschaft zum anderen ist.

Es ist deshalb nur allzu realistisch, wenn die sowjetischen Reformer die Langfristigkeit und die vielfältigen Schwierigkeiten der Prozesse der „tiefgreifenden wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Umgestaltung“ hervorheben. Viele der proklamierten Ziele, der beschlossenen Reformschritte und der zu ihrer Verwirklichung an die Menschen gestellten Anforderungen stoßen auf Zweifel, auf eingeschliffene Gewohnheiten und verfestigte Interessen und ebenfalls auf Widerstand. Der Erfolg der Perestroika ist somit noch keineswegs gesichert. Jetzt und in der nächsten Zukunft kommt es vor allem darauf an, daß es gelingt, den Reformprozeß fortzusetzen.