

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Tatjana Globokar, Michele Kahn

Arbeit in Osteuropa: Kontrastreiche Wirklichkeit

19. Jg./1986

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Arbeit in Osteuropa: Kontrastreiche Wirklichkeit

Tatjana Globokar, Michele Kahn*)

Ob auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, der Arbeitsorganisation oder der Entlohnung – die Staaten Osteuropas weisen große Unterschiede auf. Diese spiegeln sowohl unterschiedliche historische und kulturelle Traditionen wider als auch ungleiche Entwicklungsniveaus der jeweiligen Volkswirtschaft.

Dieser Sachverhalt schlägt sich vor allem im Arbeitsrecht der untersuchten Länder nieder: Während die Wochenarbeitszeit in der UdSSR im Durchschnitt 40,6 Stunden beträgt, liegt sie in Rumänien häufig noch bei 48 Stunden. Gleiches gilt für die durchschnittliche Dauer des Urlaubs: hier liegt die DDR mit 18 Werktagen an der Spitze, während Ungarn mit 12 Tagen das Schlußlicht bildet. Im Hinblick auf Mutterschaftsurlaub bewirkte die angesichts von Geburtenrückgang und entsprechenden Arbeitskräfteproblemen in diesen Ländern betriebene Bevölkerungspolitik eine Verlängerung: er reicht von 16 bis zu 20 Wochen.

Gemeinsam ist den Staaten Osteuropas, daß sie vor großen Problemen im Hinblick auf Arbeitsorganisation, Disziplin und Partizipation der Arbeitskräfte stehen, wobei all dies verknüpft ist mit einer unbedingt erforderlichen Steigerung der Arbeitsproduktivität. Diese Fragen waren für alle Fünfjahrespläne der jüngsten Zeit bedeutsam. In der DDR liegt der Schwerpunkt auf der Arbeitsqualität; in Rumänien herrscht Zwang vor mit Gefängnisstrafen, die bis zu zwei Jahren für den Arbeiter reichen können, der seinen Arbeitsplatz ohne triftigen Grund verläßt. In der Sowjetunion und in Bulgarien setzt man auf die Durchführung des Brigaden-Systems, in dem die Arbeitskräfte kollektive Verantwortung für ihre Arbeitsergebnisse tragen und in dem jeder nach seinem tatsächlichen Beitrag zur Arbeitsleistung entlohnt wird.

Auch auf dem Gebiet der Arbeitsentlohnung ergibt sich ein buntes Bild. Zwei Elemente jedoch gelten gemeinsam für die Lohnpolitik der untersuchten Länder Osteuropas: die Reform der Gestaltung des Lohnfonds und eine gestaffelte Lohnpolitik. Die unterschiedlichen politischen Strategien gelten erst seit zu kurzer Zeit, als daß ihre Auswirkungen schon verläßlich eingeschätzt werden könnten.

Gliederung

1. Einführung
2. Arbeitszeit und Erholungszeit
 - Wochenarbeitszeit
 - Gesetzliche Überstundenregelungen
 - Recht auf Ruhe und Erholung
 - Arbeitsfreie Feiertage in Osteuropa
3. Qualitative Faktoren der Arbeit
 - Organisation und Disziplin
 - Partizipation
 - Arbeitskonflikte und Arbeitsstreitigkeiten
4. Lohnpolitik
 - Allgemeiner Trend
 - Rumänische und sowjetische Experimente
 - Einschätzung des durchschnittlichen Monatslohns

1. Einführung

In einem makroökonomischen Ansatz muß Arbeit unter doppeltem Aspekt erfaßt werden. Den Stellenwert von Arbeit in der Volkswirtschaft zu bestimmen heißt nämlich nicht nur, sie in ihrer Rolle als Produktionsfaktor zu untersuchen, sondern bedeutet auch, zahlreiche soziale, politische und kulturelle Faktoren zu analysieren, die einen unmittelbaren und mittelbaren Einfluß auf ihre Effizienz ausüben. Das ist ein so weites Feld daß es im Rahmen eines

Aufsatzes nur möglich ist, einige quantitative und qualitative Aspekte der Arbeit zu untersuchen, diese von Land zu Land zu vergleichen, soweit die verfügbaren Informationen es zulassen, und die Aufmerksamkeit auf einige Fragestellungen zu lenken, die eine nähere Untersuchung verdienen. Allerdings erweist sich das Instrumentarium der makroökonomischen Analyse nicht immer als adäquat, wenn es darum geht, die Bedeutung nichtökonomischer Faktoren zu betrachten, wie etwa von Verhaltensweisen, die sich aus subjektiven Reaktionen herleiten oder von menschlichen Reaktionen im Hinblick auf Arbeit im weiteren Sinn des Begriffs.

So erhebt sich beispielsweise auf der quantitativen Ebene folgende Frage: Welcher Begriff von Arbeitszeit soll den Prognosen, den volkswirtschaftlichen Ergebnissen, aber auch der Entlohnung zugrundegelegt werden? Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, wie sie im Arbeitsrecht vorgesehen ist, die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden unter Berücksichtigung der aus ökonomischen oder außerökonomischen Gründen verlorenen Zeit? Welche Form von Arbeit soll außerdem in der Bilanz erfaßt werden? Soll nur die für „gesellschaftlich nutzbringende Arbeit“ aufgewandte Zeit zählen oder auch die Zeit, die der Parallelwirtschaft zugute kommt oder sogar die bei der Erledigung nicht marktfähiger häuslicher Aufgaben zugebrachte Zeit, die in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung trotz zahlreicher Diskussionen nicht als wirtschaftliche Tätigkeit angesehen werden? Wie soll außerdem der Einfluß von schlechter Arbeitsorganisation auf das Endergebnis richtig eingeschätzt werden, wenn genaue Daten fehlen, oder wie soll der Einfluß der Unzufriedenheit beurteilt werden, die mit Arbeitsinhalten, menschlichen Beziehungen im Betrieb, mit der Partizipation der Arbeitskräfte oder der Lohnpolitik zusammenhängt?

*) Dr. rer. pol. Tatjana Globokar und Michele Kahn sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des Studien- und Dokumentationszentrums für die UdSSR, China und Osteuropa (CEDUCEE), La Documentation Française. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorinnen. Der Aufsatz ist erstmalig 1985 in der Nr. 295 der Zeitschrift „Le Courrier des Pays de l'Est“ (la Documentation Française, Hrsg.) erschienen, die Übersetzung besorgte Nora Best.

Unter diesen Umständen läßt sich der Faktor Arbeit in der Wirtschaft Osteuropas in diesem Aufsatz nur unter drei Gesichtspunkten untersuchen: zunächst ist die im jeweiligen Arbeitsrecht festgelegte Zeit in Betracht zu ziehen und ein Vergleich zwischen den einzelnen Ländern anzustellen; daraus ergibt sich ein Bild der Arbeitszeitregelung, wie sie das betreffende Land im Hinblick auf seinen gegenwärtigen Entwicklungsstand für angemessen hält. Sodann ist es sinnvoll, die wichtigsten qualitativen Elemente aufzuführen, die sich unmittelbar auf das Verhalten der Arbeiter auswirken, wie Organisation, Inhalt, Partizipation, Konflikte, und daraus die positive oder negative Wirkung im Hinblick auf die Arbeitseffizienz abzuleiten. Schließlich dürfte es bei einem Vergleich der Lohnsysteme der einzelnen Länder von Interesse sein, herauszufinden, inwiefern die Lohnpolitik als ökonomisches, politisches und soziales Instrument dient und welche Rolle sie bei der Kontrolle des Arbeitsprozesses spielt.

Im Rahmen dieser Untersuchung können von vornherein einige Hypothesen in Betracht gezogen werden. So läßt sich die zentrale Hypothese aufstellen, daß es sich als unmöglich erweist, bei der Untersuchung des Verhältnisses zwischen ökonomischer Effizienz und Arbeitseffizienz das kulturelle Niveau sowie die kulturellen Besonderheiten jedes einzelnen Landes auszublenden. Eine weitere Hypothese ergibt sich daraus, daß es um die Untersuchung der Wirtschaft von Ländern mit zentraler Planung geht, für die die herausgehobene Rolle der Staatsmacht in der Wirtschaft ein wesentliches Merkmal bildet: Diese Hypothese besagt, daß die einzelnen Länder eine jeweils unterschiedliche Fähigkeit zur Anpassung des Systems aufweisen, in dem sie leben. Weitere Faktoren lassen vermuten, daß deutliche Unterschiede zwischen diesen Ländern bestehen, die unter der Bezeichnung „Länder mit zentralgelenkter Planwirtschaft“ allzu häufig als Block untersucht werden. Diese Unterschiede werden gegenwärtig, vierzig Jahre nach der Errichtung dieser Wirtschaftssysteme

2. Arbeitszeit und Erholungszeit

In den sozialistischen Staaten entspricht die gesetzliche Arbeitszeit, wie sie im Arbeitsrecht des jeweiligen Landes¹⁾ festgelegt ist, den geltenden ökonomischen, rechtlichen und moralischen Prinzipien. Der Abschnitt zu Arbeitszeit und zur gesetzlichen Ruhe- und Erholungszeit macht im allgemeinen den umfangreichsten Teil des kodifizierten Arbeitsrechts aus. Es ist festzuhalten, daß diese Gesetzeswerke im Lauf der 70er Jahre fast alle Änderungen oder sogar eine vollständige Neufassung erfahren. So wurden in der UdSSR, in Rumänien, Polen und der DDR neue arbeitsrechtliche Regelungen verfaßt.

Das Arbeitsrecht eines Landes ist das Ergebnis verschiedener politischer Bestrebungen, die darauf abzielen, die Interessen der Volkswirtschaft und die Interessen der Arbeitnehmer miteinander in Einklang zu bringen, Interessen, die nicht unbedingt in die gleiche Richtung weisen. Im Kontext des demokratischen Zentralismus, der in den Ländern Osteuropas herrscht, ist es besonders schwer, das Gleichgewicht zwischen den Ansprüchen der Arbeitskräfte und den

Zielen der Wirtschaftsverwaltung zu finden. Einerseits ist es das vorrangige Ziel dieser Wirtschaftssysteme, ein starkes und andauerndes Wachstum und folglich ein möglichst großes Arbeitsvolumen aufrechtzuerhalten. Andererseits legen diese Wirtschaftssysteme Wert darauf, das Aushängeschild einer Gesellschaft zu pflegen, in der das Wohlergehen der Werktätigen vorherrscht und in der sich daher die Arbeitsbedingungen ständig verbessern. Es wurden verschiedene Kompromisse gefunden; das führte dazu, daß sich die Unterschiede zwischen dem Arbeitsrecht der einzelnen hier behandelten Länder verschärften.

Grob lassen sich drei Gruppen von Ländern unterscheiden: diejenigen, die ökonomischen Gesichtspunkten Vorrang einräumen und eine lange Wochenarbeitszeit beibehalten; diejenigen, die sich in erster Linie der Bedeutung ihres sozialen und politischen Erscheinungsbildes bewußt sind und die tägliche Arbeitszeit weit über ihre ökonomischen Möglichkeiten hinaus verkürzen; und schließlich die Länder, die auf mehr oder minder gelungene Art und Weise ökonomische und soziale Gesichtspunkte ausbalancieren. Im ersten Fall besteht die Gefahr, daß das den Arbeitskräften abverlangte zu große Arbeitsvolumen bei diesen entweder die Reaktion passiven Widerstands oder offener Revolte hervorruft. Im zweiten Fall muß ständig Zuflucht zu Überstunden genommen werden, da das festgesetzte Arbeitsvolumen nicht ausreicht. Nur im dritten Fall vermag ein gewisses Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung/Ruhe zu zufriedenstellenden Ergebnissen zu führen, weil der biologische Rhythmus des Arbeitnehmers beachtet wird und auch weil dieser den Eindruck hat, Wertschätzung zu erfahren, was als ausgesprochener Anreiz wirken dürfte.

Der ersten Gruppe lassen sich Rumänien und Polen zuordnen, der zweiten die UdSSR und Bulgarien, und der dritten vor allem die DDR und mit einigen Vorbehalten Ungarn und die Tschechoslowakei.

Wochenarbeitszeit

Im Hinblick auf die Wochenarbeitszeit bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den sieben Ländern: An einem Ende rangiert Rumänien, wo es noch um das Problem geht, die 48-Stunden-Woche zu verkürzen, am anderen Ende stehen die DDR, wo dies schon seit 20 Jahren erreicht ist, und die UdSSR, die von 1967 an die 5-Tage-Woche einführt. Rumänien weist die starrste gesetzliche Regelung auf. Allerdings wurde dort 1978 ein Programm verabschiedet, mit dem die Wochenarbeitszeit 1983 auf 46 Stunden und 1985 auf 44 Stunden verkürzt werden sollte, doch nach zahlreichen Aussagen wurde die Durchführung dieses Programms in erheblichem Maß hinausgeschoben.²⁾

Während in Rumänien die Verkürzung der Wochenarbeitszeit nicht im Mittelpunkt der Konflikte stand, verhielt es sich in Polen ganz anders; dort bildete die 40-Stunden-Woche eine der wichtigsten Parolen der Auseinandersetzung und der Streiks von 1980. Zu diesem Zeitpunkt betrug die gesetzliche Arbeitszeit 46 Stunden; die Regierung schlug eine Verkürzung auf 42,5 Stunden vor, während Solidarnosc 40 Stunden forderte. Schließlich wurde 1981 in den meisten Bereichen der Wirtschaft die 42-Stunden-Woche eingeführt, doch mit der Verhängung des Kriegrechts kehrte man wieder zu sechs und in bestimmten Industriezweigen sogar zu sieben Arbeitstagen zurück. Es sei daran erinnert, daß der Übergang zur 5-Tage-Woche in Polen von 1974 an eingeleitet wurde: Anfangs wurden 6 arbeitsfreie Samstage jährlich verordnet, mit der Zielsetzung, schrittweise bis 1985 die 5-

¹⁾ Die Informationen zum Arbeitsrecht der untersuchten Länder stammen aus folgenden Quellen: Smimov, O., (Red.), *Trudovoe Pravo socialistices-kikh stran*, Moskau 1981; DDR Handbuch, Bonn 1979, S. 62; Hethy, L., (Red.), *La situation des ouvriers dans l'usine*, Budapest 1982.

²⁾ *Le Monde*, 10. April 1981

Tage-Woche zu erreichen.³⁾ Die polnische Regierung zeigte in dieser Frage außergewöhnliche Härte, sie behauptete, daß diese Maßnahme für die Wirtschaft Polens Kosten darstelle, die sie sich nicht leisten könne. Doch erhebt sich die Frage, ob sich diese Kosten nicht durch bessere Arbeitsorganisation hätten kompensieren lassen.

In dieser Hinsicht verhielten sich die UdSSR und Bulgarien gänzlich anders. Diese beiden Länder verfügten gewiß nicht in stärkerem Maße über Möglichkeiten, sich eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu leisten; trotzdem wurde in der UdSSR 1967 der Übergang zur 5-Tage-Woche für die meisten Arbeiter und Angestellten Wirklichkeit. Seit 1976 beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Industrie 40,6 Stunden. In Bulgarien ist sie seit 1975 auf 42,5 Stunden festgesetzt. In Ungarn, der Tschechoslowakei und der DDR liegt sie im Durchschnitt zwischen 42 und 43 Stunden, doch wurden schon Maßnahmen zum Übergang auf 40 Stunden in bestimmten Wirtschaftszweigen ergriffen. In Ungarn erfolgte 1983 der Übergang zur 40-Stunden-Woche. 1984 war er bereits für einen Großteil der Arbeitskräfte durchgeführt. Die Wochenarbeitszeit wurde in Ungarn 1975 auf 42,5 Stunden und in der DDR 1967 auf 43,5 Stunden festgesetzt. Auf diesem wie auch auf anderen Gebieten sind die gesetzlichen Regelungen der DDR am präzisesten.

Im Arbeitsrecht der Staaten Osteuropas gibt es einen Abschnitt unter dem Titel „Arbeitszeitverkürzung wegen erschwerter Arbeitsbedingungen“. Er betrifft Bergleute und Schichtarbeiter. Auch für unter 18jährige sind Verkürzungen vorgesehen (35 Stunden pro Woche) oder in der DDR für Mütter, die zwei oder mehr Kinder zu betreuen haben. Das Arbeitsrecht sieht auch eine „verlängerte Arbeitszeit“ (z. B. in der Landwirtschaft) oder eine „kumulierte Arbeitszeit“ (z. B. im Verkehrswesen) vor. Für Arbeitskräfte, die diesen Gruppen angehören, ist ein Ausgleich in Form von arbeitsfreien Tagen vorgesehen. Außerdem erwähnt das Arbeitsrecht eine „Arbeitszeit außerhalb der Norm“ für Inhaber von Posten mit Verantwortung.

Gesetzliche Überstundenregelung

Sie ist sehr detailliert. Diese Praxis wird als wenig wünschenswert, jedoch als unentbehrlich angesehen. Entweder sind Überstunden erforderlich, weil die offizielle Arbeitszeit zu kurz bemessen ist oder sie werden wegen der unregelmäßigen Versorgung und Belieferung der Betriebe mit Rohstoffen notwendig, was häufiger der Fall ist. Die Arbeitsgesetzbücher setzten eine Höchstzahl von Überstunden fest, die pro Tag, Woche und Jahr zulässig sind. Grundsätzlich liegt die Grenze bei vier Stunden pro Tag, acht Stunden pro Woche und zwischen 120 und 150 Stunden pro Jahr. In der Tschechoslowakei ist die jährliche Höchstzahl jedoch auf 180 Stunden festgesetzt, in Rumänien auf 300 Stunden. Die Stundenlohntarife liegen im allgemeinen für die zwei bis vier ersten Stunden je nach Fall um 25% über dem Normaltarif und um 50 – 100% darüber für weitere Stunden.

Recht auf Ruhe und Erholung

In diesem Bereich leiten sich die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern zugleich aus der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, der Bevölkerungspolitik und der Sozial- und Gesellschaftspolitik des jeweiligen Landes her. In diesem Abschnitt werden sowohl die Pausenregelungen

während des Arbeitstages als auch die wöchentliche Erholungszeit oder der Jahresurlaub sowie Mutterschafts- oder Elternurlaub näher betrachtet.

Im allgemeinen ist die *Pause* nicht in der Arbeitszeit inbegriffen; die gesetzlichen Regelungen gehen nicht präzise auf diesbezügliche Details ein. Nur einige Länder (UdSSR, Ungarn, DDR und Tschechoslowakei) sehen vor, daß nach den ersten vier oder fünf Arbeitsstunden eine Pause eingelegt werden muß. Sie beträgt in Ungarn 20 Minuten, in der DDR mindestens 15 Minuten.

Die *Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen* muß in der DDR mindestens 8 und in Bulgarien mindestens 16 Stunden betragen.

Die wöchentliche Ruhezeit ist nur in der DDR offiziell auf 48 aufeinanderfolgende Stunden festgesetzt. Die übrigen Länder, die die 5-Tage-Woche praktizieren, halten die Sonntagsruhe ein, jedoch kann der zweite arbeitsfreie Tag grundsätzlich auf einen beliebigen Wochentag fallen. Doch fällt in der Praxis die Wahl auf den Samstag. Die arbeitsfreien Feiertage umfassen 6-8 Tage, je nach zugelassenen religiösen Feiertagen (s. Übersicht). Das Gesetz sieht Ausnahmen für Arbeit an Feier- oder Sonntagen vor, wobei im ersten Fall die Entlohnung 50% über dem Normaltarif liegt und im zweiten Fall 100% darüber.

Arbeitsfreie Feiertage in Osteuropa

Bulgarien

Neujahr: 1. Januar; Tag der Arbeit: 1.-2. Mai; Tag der bulgarischen Kultur: 24. Mai; Tag der Befreiung: 9. – 10. September; Jubiläum der Russischen Oktoberrevolution: 7. Nov.

Ungarn

Neujahr: 1. Januar; Nationalfeiertag: 4. April; Ostermontag; Tag der Arbeit: 1. Mai; Verfassungstag: 20. August; Weihnachten: 25. Dezember

Polen

Neujahr: 1. Januar; Ostermontag; Tag der Arbeit: 1. Mai; Fronleichnam (Juni); Nationalfeiertag: 22. Juli; Allerheiligen: 1. November; Weihnachten: 25 – 26. Dezember

DDR

Neujahr: 1. Januar; Karfreitag; Ostermontag; Tag der Arbeit: 1. Mai; Pfingstmontag; Tag der Republik: 7. Oktober; Weihnachten: 25. – 26. Dezember

Rumänien

Neujahrsfest: 1.-2. Januar; Tag der Arbeit: 1.-2. Mai; Befreiungsfest: 23. – 24. August

Tschechoslowakei

Neujahr: 1. Januar; Ostermontag; Tag der Arbeit: 1. Mai; Tag der Befreiung: 9. Mai; Weihnachten: 25. – 26. Dezember

UdSSR

Neujahr: 1. Januar; Internationaler Frauentag: 8. März; Tag der Arbeit: 1.-2. Mai; Siegestag: 9. Mai; Verfassungstag: 7. Oktober; Jubiläum der Russischen Oktoberrevolution: 7. – 8. November

³⁾ Monitor Polski, 13. Februar 1974 und Trybuna Ludu, 2. Januar 1982

Der Jahresurlaub. Mit der Festlegung einer obligatorischen Mindestarbeitsdauer für das Anrecht auf einen Ersturlaub versuchen die meisten osteuropäischen Länder stabilisierend auf die Arbeitskräfte einzuwirken. Im allgemeinen beträgt diese Frist zwischen 11 und 12 Monate, 6 Monate in Ungarn, nur 5 Monate in der Tschechoslowakei. In Rumänien ist die Regelung je nach Betrieb verschieden, in der DDR haben Arbeitskräfte, die ihren Urlaub vor dem Ende ihres ersten Arbeitsjahres nehmen wollen, ein Anrecht auf einen Teilurlaub, dessen Dauer sich nach der bereits tatsächlich abgeleiteten Arbeitszeit richtet. In der DDR ist der Mindesturlaub am längsten: 18 Arbeitstage, d. h. 24 Tage unter Berücksichtigung von Samstagen und Sonntagen. In der UdSSR und in Rumänien werden 15 Arbeitstage gewährt, in Bulgarien 14, in Ungarn nur 12, in der Tschechoslowakei nur zwei Wochen unter Einschluß von Samstagen und Sonntagen. In einigen Ländern richtet sich die Dauer des Jahresurlaubs nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit: So haben in der Tschechoslowakei die Arbeitskräfte mit mindestens 5jähriger Betriebszugehörigkeit das Recht auf drei Wochen Urlaub. In Ungarn gibt es alle drei Jahre einen zusätzlichen Urlaubstag, bis zur Höhe von 9 Tagen. In Bulgarien dauert der Urlaub bei 10 bis 15 Jahren Anciennität 16 statt 14 Tage und er beträgt 18 Tage bei noch längerer Betriebszugehörigkeit. In der UdSSR werden zusätzliche Urlaubstage nach Anciennität im gleichen Betrieb gewährt: sie reichen von drei bis zu neun Tagen.

Alle Arbeitsgesetzbücher sehen auch *zusätzliche Urlaubstage wegen erschwelter Arbeitsbedingungen* vor. In der UdSSR erhalten Arbeitskräfte im hohen Norden 18 zusätzliche Urlaubstage. In Ungarn bekommen Bergleute 12 Tage zusätzlich, in der DDR verschiedene Gruppen von Arbeitskräften 6 Tage usw. Einige Länder gewähren Personen mit besonderen Verdiensten zusätzlich Urlaub (UdSSR, Bulgarien). Die unter 18jährigen haben im Durchschnitt ein Anrecht auf vier Wochen pro Jahr. Schließlich haben erwerbstätige Mütter die Möglichkeit, mehrere zusätzliche Urlaubstage zu nehmen. Grundsätzlich ist der Urlaub außer in Ausnahmefällen unteilbar und darüberhinaus muß ein Teil davon obligatorisch aufeinanderfolgend genommen werden (15 Tage in Rumänien, 7 Tage in der UdSSR).

Die Zusammenfassung dieser unterschiedlichen Urlaubsregelungen läßt erneut den Schluß zu, daß das Arbeitsrecht der DDR die Rechte der Arbeitskräfte am detailliertesten festlegt und daß dort der allgemeine Geist des Arbeitsrechts am wenigsten offen zu Tage tritt, der sich in folgender Formulierung zusammenfassen läßt: „Der Urlaub dient nicht nur den persönlichen Interessen des Werkstätigen, sondern auch der Erhaltung seiner Arbeitsfähigkeit, was unter dem Gesichtspunkt der Interessen der Gesellschaft nicht ohne Belang ist“⁴⁾.

Mutterschafts- und Elternurlaub. Die Bevölkerungspolitik führte für erwerbstätige Mütter zu relativ langem Mutterschaftsurlaub sowie zu bezahlten oder unbezahltem Elternurlaub. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 bis 20 Wochen. Der verlängerte, nach Mindesttarif entlohnte Mutterschaftsurlaub ist in Ungarn auf die Höchstdauer von 3 Jahren

festgesetzt, in der DDR und in Bulgarien auf 12 Monate, je nach Kinderzahl. Unbezahlte Urlaube werden für einen Zeitraum von mindestens 8 Monaten in der UdSSR und in Rumänien gewährt, für einen Zeitraum von 2 Jahren in der Tschechoslowakei und bis zu 3 Jahren in Polen, wobei der Arbeitsplatz der Mutter „eingefroren“ wird.

Insgesamt ist die gesetzliche Arbeitszeit in Osteuropa länger als in den übrigen Industrieländern (35 Stunden in den USA, 39 Stunden in Frankreich, 40 Stunden in Japan). Im Durchschnitt liegt die Dauer des Jahresurlaubs nahe bei der in der Bundesrepublik Deutschland (18 Tage), doch liegt sie weit unter der in Frankreich (30 Tage). Dagegen erscheinen die Arbeitnehmer in Osteuropa in dieser Hinsicht begünstigt im Vergleich zu den USA (eine bis zwei Wochen) oder vor allem zu Japan (6 Tage!). Doch läßt sich aus zahlreichen Aussagen schließen, daß die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden weit unter der im Arbeitsrecht vorgesehenen Zahl liegt. Hier kommt der qualitative Aspekt von Arbeit ins Spiel.

3. Qualitative Faktoren der Arbeit

Seit Anfang der 80er Jahre lassen sich im Hinblick auf Arbeitsorganisation, Disziplin, Arbeitsinhalt und Partizipation der Arbeitskräfte manche Veränderungen beobachten, für die im folgenden der Begriff qualitative Arbeitsfaktoren verwandt wird. Diese Faktoren bilden den Kern der Produktivitätsprobleme, da sie sich einerseits auf die Arbeitseffizienz auswirken und andererseits auf die Mentalität der Arbeitskräfte. Diese Veränderungen leiten sich aus einer Beschäftigungskrise her, die gegen Ende der 70er Jahre ihren Höhepunkt erreichte, zu einem Zeitpunkt, als der allgemeine Arbeitskräftemangel mit einer ungeheuren Aufblähung der Personalbestände der Betriebe einherging⁵⁾. Die Notwendigkeit, Arbeitskräfte einzusparen, führte zu Maßnahmen, die darauf abzielten, Arbeitsorganisation und -disziplin zu verbessern und die Partizipation der Arbeitskräfte voranzutreiben, wobei gleichzeitig ein „Humanisierungs“-Prozeß eingeleitet werden sollte: Verkürzung der Wochenarbeitszeit und Anerkennung des Tatbestands, daß die Arbeitsqualität einen wesentlichen Bestandteil der Lebensqualität darstellt.

Zahlreiche im Westen oder an Ort und Stelle erschienene Werke analysierten die Arbeit in den sozialistischen Ländern. Sie stellten die Frage nach dem Ursprung von niedriger Produktivität, Absentismus, fehlender Partizipation und sogar der Entfremdung der Arbeiter. Für viele Autoren bestehen zwei Hauptprobleme: Zum ersten verleiht der bestehende Arbeitskräftemangel den Arbeitskräften eine unangreifbare Position, zum zweiten zwingt die mangelhafte Arbeitsorganisation auf staatlicher Ebene die Betriebe ständig zum Warten auf Materiallieferungen und anschließend zum Arbeiten unter Zeitdruck. Diese beiden Probleme wurzeln in einer mißverstandenen Vollbeschäftigungspolitik und in den durch die zentrale Planung hervorgerufenen Fehlsteuerungen. Sie sind auch schuld an einer außerordentlich starken Fluktuation der Arbeitskräfte und an einer schwach entwickelten Arbeitsdisziplin, die vor allem in erheblichem Absentismus ihren Niederschlag findet⁶⁾.

Manche Beobachter sehen auf dem Gebiet der Arbeitsorganisation einen grundsätzlichen Widerspruch, denn in den Fabriken wurden „kapitalistische“ Arbeitsmethoden, Taylorismus und Fordismus eingeführt, die eine regelmäßige Versorgung erfordern, was für die hier untersuchten Länder

⁴⁾ Smirnov, a. a. O., S. 155

⁵⁾ Globokar, T., M. Kahn, L'emploi à l'Est: vers une nouvelle politique, in: Le Courrier des Pays de l'Est, No. 258, Janvier 1982 (in deutscher Sprache: Zur Beschäftigungsproblematik und Beschäftigungspolitik in Osteuropa, in: MittAB 3/1982, S. 325-337)

⁶⁾ Vgl. Andreff, W., L'organisation du travail dans les entreprises socialistes, in: Reflets et perspectives de la vie économique, numéros 4-5, 1983

nicht zutrifft⁷⁾). Angesichts der Tatsache, daß das Wirtschaftsmanagement zur Logik der politischen Macht gehört, fällt die Arbeitsorganisation in den Bereich der Autorität der Partei. Nach Ansicht mancher Beobachter vermag die Kaderbetreuung durch politisch Verantwortliche auf der Ebene einer Werkstatt unter der Autorität eines Werkmeisters gute Ergebnisse zu erbringen, doch nicht für die Organisation der Produktion in ihrer Gesamtheit⁸⁾). Für andere Autoren ist der „Sozialismus in der bisherigen Form ein Wirtschaftssystem von unglaublicher Milde. Diese Milde begünstigt ihrer Natur nach nicht die Entfaltung eines Höchstmaßes an Fleiß, Energie, Unternehmungsgeist. Im System des Sozialismus wissen die Arbeitskräfte, daß der Staat ihnen nach Art eines verpöppelnden Vaters einen Arbeitsplatz sichert und daß der Arbeitgeber weniger verlangt als der Leiter eines Privatbetriebs“⁹⁾). Manche Autoren gehen sogar soweit, von einer Entfremdung zu sprechen, die durch das Gefühl ausgelöst werde, vom Gesamtgefüge der Produktion und der Partizipation ausgeschlossen zu sein („Von mir hängt nichts ab“)¹⁰⁾.

Zu Beginn des Fünfjahresplanes 1981-1985 ergingen Appelle und es wurden Maßnahmen zu Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalten und Arbeitsdisziplin ergriffen. Die Reaktionen der einzelnen Länder fielen je nach politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Möglichkeiten verschieden aus; es wäre falsch, auf diesem Gebiet alle Länder „als Block“ zu behandeln in der Annahme, sie hätten das „leninistische Modell“ voll und ganz und auf allen Ebenen angenommen und sie seien bereit oder in der Lage, es beizubehalten. Wenn ein so eng mit menschlichen Aspekten verbundenes Thema wie Arbeit zur Debatte steht, sind derartige Behauptungen unannehmbar.

Am Beginn der Bestrebungen zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse standen die Veränderung der Machtverhältnisse im Bereich der Beschäftigung, ein anhaltendes Bedürfnis nach Demokratisierung bei den Arbeitskräften, die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage, die Einführung der Automatisierung, die Verbesserung der Qualität der Arbeit. Von den untersuchten Ländern betrieben manche wie die DDR und Ungarn diesen Prozeß auf zufriedenstellende Weise und störungsfrei, andere wie die Tschechoslowakei oder Bulgarien nach autoritärem Muster, während Polen im Gefolge dieser Maßnahmen schwerwiegende soziale Umwälzungen erlebte. In der UdSSR, in der in diesem Bereich zahlreiche Gesetzestexte verabschiedet wurden, ließen sich in der ersten Zeit einige „Gewaltoperationen“ beobachten, die darauf abzielten, die Anwendung dieser Gesetze zu gewährleisten, anschließend paßten sich die Arbeiter diesen Gesetzen recht und schlecht an und setzten ihnen die Kraft der Trägheit entgegen.

⁷⁾ Vgl. Drach, M., Crise du travail et non-lieu du fordisme dans les économies de type soviétique, in: Revue d'études comparatives Est-Ouest, No. 1, 1983

⁸⁾ Im wesentlichen nach der Studie von Lowit, T., Autorité, encadrement et Organisation du travail dans les industries des pays de PEST européen, CORDES, Paris 1980

⁹⁾ Vgl. Polityka, Warschau, Nr. 5, November 1983

¹⁰⁾ Vgl. M., Harazsti, Salaire aux pieces, Paris, Seuil, 1976

¹¹⁾ Eine vom Institut für Philosophie des Marxismus-Leninismus Dresden durchgeführte Untersuchung, vgl. Informationen, Bonn 1984, Nr. 5

¹²⁾ Les nouvelles formes d'organisation du travail, vol. 2, BIT, Genf 1979, S. 6-89

¹³⁾ Vgl. Sozialistische Arbeitswissenschaft, Nr. 1, 1981

¹⁴⁾ Vgl. Nepszabadsag, 12. Dezember 1981

¹⁵⁾ Vgl. Munka, Nr. 12, 1979

¹⁶⁾ Vgl. Scinteia, 6. Januar 1982

Organisation und Disziplin

Es ist kein Zufall, daß die ersten wirklichen Maßnahmen zugunsten besserer Arbeitsorganisation und Arbeitsdisziplin in der DDR und in Ungarn ergriffen wurden. In der DDR waren solche Maßnahmen wegen des endemischen Arbeitskräftemangels, aber auch wegen der Erfordernisse eines modernen Produktionsapparats unumgänglich. Die DDR wendet sorgfältig die Wissenschaftliche Arbeitsorganisation an, einen Begriff, der in Osteuropa geläufig ist zur Beschreibung des gesamten Arbeitsprozesses: zu leistende Aufgaben, Verhältnis Mensch-Maschine, kollektive Tätigkeit, Aufgabenverteilung im Betrieb usw. Das läßt sich vielleicht durch deutsche Traditionen der Arbeitsmoral erklären. Als Staat ist die DDR eines der wenigen sozialistischen Länder, in denen die Bevölkerung anscheinend eher positiv auf die verschiedenen Parolen reagiert, die ausgegeben werden, um die Werktätigen bei Stimmung zu halten und um ihre Anstrengungen in die vom Staat gewünschte Richtung zu lenken¹¹⁾. Diese Parolen unterstreichen die Entfaltung der individuellen Persönlichkeit und die Bereicherung der Arbeitsinhalte, indem sie Arbeit zu einer Ehrensache machen. In der DDR vollzieht sich gegenwärtig die Umstrukturierung der Arbeit auf vier Ebenen: Mechanisierung und Automatisierung, Umstellung und Zusammenlegung von Arbeitsgängen, Arbeitsplatzrotation und Schichtarbeit¹²⁾. Außerdem wurde eine breit angelegte öffentliche Informationskampagne durchgeführt, mit der gezeigt werden sollte, wie sehr Robotertechnik und Mikroelektronik Arbeit bereichern, sie abwechslungsreicher gestalten und mehr Verantwortung und Partizipation des Arbeiters erfordern¹³⁾.

Während in der DDR Arbeit „Ehrensache“ ist, scheint bei den Arbeitskräften in Ungarn eine gänzlich andere Einstellung zu herrschen. Dort mußten ab 1979 strenge Sanktionen zur Verbesserung der Arbeitsdisziplin angewandt werden. In Ungarn, das als eines der ersten Länder zur Umschichtung der Arbeitskräfte ansetzte, um eine bessere Arbeitskräfteauslastung zu sichern, waren Neuorganisation der Arbeit und Disziplin entscheidende Instrumente zur Verwirklichung dieser Politik; außerdem mußte ab 1981 eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit bewältigt werden. So errechnete man z. B., daß der Übergang zur 5-Tage-Woche nur zu 40% durch verbesserte Arbeitsorganisation aufgefangen wird, zu 35% durch Anhebung der Produktionsnormen, zu 15% durch verbesserte Arbeitsdisziplin und zu 10% durch Umschichtung der Arbeitskräfte¹⁴⁾. Während die Erhöhung der Normen gewisse Spannungen hervorrief, zeitigten Neuorganisation der Arbeit und die Bemühungen um Bereicherung der Arbeitsinhalte Erfolge in mehreren Betrieben, die für Experimente ausgewählt worden waren. Doch um die Arbeitsdisziplin zu verbessern, mußte zu Sanktionen in Form von Lohnkürzungen gegriffen werden: bis zu 20% wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin und bis zu 50% für fehlerhafte, auf Nachlässigkeit beruhende Ausführung¹⁵⁾.

Gänzlich anders werden Probleme in Rumänien gelöst. Nach dem im Januar 1982¹⁶⁾ veröffentlichten Dekret werden Arbeitskräfte, die sich Verletzungen der Arbeitsdisziplin zuschulden kommen lassen, mit Gefängnisstrafen belegt: So kann der Arbeiter, der seine Maschine ungenügend wartet oder seinen Arbeitsplatz ohne Erlaubnis verläßt, zu einer Gefängnisstrafe von drei Monaten bis zu 2 Jahren verurteilt werden. Die gleiche Strafe kann auf einen Arbeiter angewandt werden, der an der Arbeitsstätte raucht oder trinkt oder der in betrunkenem Zustand am Arbeitsplatz erscheint.

Die Strafe wird verschärft, wenn dieses Verhalten Schäden und erst recht, wenn es Todesfälle nach sich zieht; in diesem Fall kann sie bis zu 20 Jahren Gefängnis reichen. Zur Überwachung des Verhaltens der Arbeiter sieht das Gesetz in jedem Betrieb die Schaffung von Komitees zur Sicherung einer „guten Verwaltung und Verteidigung des gesellschaftlichen Eigentums“ vor¹⁷⁾). Im Gegenzug zu diesen Zwangsmaßnahmen befassen sich in Rumänien großangelegte Untersuchungen mit dem Arbeitsprozeß, wie eine neue Erhebung zur menschlichen Qualität der Arbeit belegt, die in sieben rumänischen Großbetrieben bei einer Stichprobe von 1751 Personen durchgeführt wurde¹⁸⁾.

In bezug auf die Qualität der Arbeit herrscht in der Tschechoslowakei ein völlig anderes Klima. Trotz großen Arbeitskräftemangels wurde im organisatorischen Bereich wenig zur Freisetzung von Arbeitskräften geleistet. Dagegen richtete sich das Hauptaugenmerk seit 1980 auf die Anhebung der Normen; dadurch sollte das Funktionieren der Volkswirtschaft verbessert werden. Diese Maßnahmen zogen negative Reaktionen bei den Arbeitskräften nach sich; dies wurde 1983 als „Absinken der moralischen Gesinnung der Arbeitskräfte“ angeprangert. Dieses Absinken schlägt sich im Anstieg der Fehlzeiten nieder, die in der Industrie 15% der Arbeitszeit und im Baugewerbe 30% ausmachen sollen¹⁹⁾. Offenbar leisten tschechoslowakische Arbeitnehmer den Parolen und dem nach sowjetischen Muster organisierten Wettbewerb Widerstand; die Verantwortlichen setzten sich anscheinend noch nicht für Reformen zugunsten von Rationalisierung und Modernisierung der Arbeit ein. Das Problem der Arbeitsdisziplin wird hier behutsam angegangen. Das neue in Vorbereitung befindliche Arbeitsrecht wird diesbezüglich genauere Anhaltspunkte liefern, doch deuten die in den Betrieben geführten Diskussionen auf Gesetzestexte eher in Richtung Vorbeugung als auf Sanktionen hin.

Dagegen läßt sich in Polen nach den bekannten dramatischen Spannungen immer noch ein vollständiges Chaos bei der Organisation der Produktion beobachten. Die Fehlzeiten liegen sehr hoch. Während in der Tschechoslowakei pro Tag 300 000 Personen fehlen, d. h. zwischen 4 und 5% der Arbeitskräfte²⁰⁾, liegt die Zahl in Polen bei 2 500 000 Personen am Tag, eine Lage, die als pathologisch einzustufen ist²¹⁾. Offenbar zeigt sich hier weiterhin der heftig ausgebrochene Widerstandsgeist der Arbeiter. Dieser Tatbestand schlägt sich in der steigenden Zahl der Arbeitsunfälle nieder. 1983 wurden 236 700 Unfälle verzeichnet, d. h. 4,5% mehr als 1982²²⁾. Die materiellen Arbeitsbedingungen werden besonders gründlich erforscht, zahlreiche Artikel zu diesem Thema erschienen 1983 und 1984 in der Tagespresse. Diesen Artikeln zufolge arbeiten z. B. 1,5 Millionen Arbeiter unter

Bedingungen, die nicht den Sicherheitsnormen entsprechen; 12 000 Verantwortliche wurden wegen Vernachlässigung der Sicherheit bestraft²³⁾.

In Bulgarien herrschen ganz andere Sorgen. Dort ist das Hauptanliegen gegenwärtig der Abbau manueller Arbeit. 1965 waren 58% der Arbeiter mit manueller Arbeit beschäftigt, 1971 waren es 49 %²⁴⁾ und die gleiche Zahl wird für 1981 immer noch angegeben²⁵⁾. Die im Prinzip für 1985 vorgesehene Absenkung dieses Prozentsatzes auf 43 befindet sich erst im Entwurfsstadium²⁶⁾.

In der UdSSR, in der nach Schätzungen der Behörden zwei Millionen Arbeitsplätze aus Mangel an Bewerbern unbesetzt sind und in der die Arbeitsverluste im Hinblick auf ganztägiges Fernbleiben in der Industrie pro Arbeiter und Jahr 20 Tage betragen, denen durchschnittlich 20% unproduktiver Zeit während des Arbeitstages hinzuzurechnen sind, wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation einerseits und zur Bekämpfung von „Verletzungen der Arbeitsdisziplin“ andererseits ergriffen. So wurde die Organisation der Arbeit in Brigaden eingeführt. Zwei Erlasse, die Ende 1983 verabschiedet wurden, legen deren Funktionsweisen genau fest, um damit die Entscheidung von 1979 in Kraft zu setzen, die darauf abzielt, „die Brigade zur Hauptform der Arbeitsorganisation in der Industrie zu machen“²⁷⁾. Die Brigade schließt einen Vertrag mit der Betriebsleitung: sie verpflichtet sich, dieser ein Endprodukt zu liefern gegen Entlohnung (Löhne und Prämien), die sie anschließend unter ihre Mitglieder aufteilt. Die beiden Erlasse empfehlen die Entwicklung neuer Brigade-Typen, bei denen die Entlohnung durch die erzielte Produktion bestimmt und je nach dem Beitrag eines jeden einzelnen Mitglieds aufgeteilt wird. Ende 1983 waren 56,5% der Industriearbeiter in Brigaden organisiert, doch nur 28,7% der Arbeiter wurden nach ihrem Arbeitsanteil entlohnt und 10,2% arbeiteten in Brigaden mit selbständigem Abrechnungswesen²⁸⁾.

Es ist anzumerken, daß die Einführung dieses Brigadentyps oft auf Widerstand bei den Arbeitern stößt, denn wenn sie auch mit einem Produktivitätszuwachs verbunden ist, waren die Lohnerhöhungen, die damit normalerweise einhergehen müßten, im Durchschnitt weitaus geringer als der Produktivitätsgewinn. Außerdem wird diese Organisationsform um so negativer erlebt, als sie manchen errungenen Vorteilen ein Ende setzt, die als „Recht auf Faulheit“ angesehen werden konnten; auch wird sie oft als verfeinerte Form sozialer Kontrolle durch Betrieb und Partei aufgefaßt.

Auch zum Kampf gegen die „Verletzungen der Arbeitsdisziplin“ wurden Maßnahmen ergriffen. In der Tat lassen sich in sowjetischen Betrieben die Fälle von ungerechtfertigter Abwesenheit, Trunkenheit am Arbeitsplatz, mangelnder Sorgfalt der Aufgabenerledigung usw. nicht mehr zählen. Die sowjetische Presse quillt über von Artikeln zu diesem Thema. Unter der kurzen Herrschaft von Jurij Andropow lief die Kampagne für höhere Arbeitsdisziplin auf vollen Touren. Nach aufsehenerregenden „Faustschlag“-Operationen in Form von Identitätskontrollen in Geschäften während der Arbeitszeit zur Verfolgung von „Drückebergern“ brach jetzt die Zeit von Versammlungen und amtlichen Verlautbarungen an. So wurden 1983 zwei Erlasse verabschiedet. Das Gesetz über die Arbeitskollektive, das aus dem gleichen Jahr stammt, enthält ebenfalls einen Paragraphen zu diesem Problem. Schließlich unterstrich Michail Gorbatschow nach einer Phase des Zurücksteckens beim Tod Andropows gleich zu Anfang in seinen ersten Reden

¹⁷⁾ Vgl. Buletinul Oficial, 29. Dezember 1981

¹⁸⁾ Veröffentlicht u. d. T.: Dezvoltarea umana a intreprinderii (Humane Entwicklung der Betriebe), koordiniert von C. Zamfir, Bukarest 1980.

¹⁹⁾ Hospodarski Noviny, 14. Oktober 1983

²⁰⁾ Praca, 19. April 1982

²¹⁾ Rzeczpospolita, 24. Januar 1984

²²⁾ PAP, 10. Mai 1984

²³⁾ Zycie Warszawy, 11. März 1984 – Tygodnik Demokratyczny, 17. Juli 1983

²⁴⁾ Vgl. Problemi na truda, Nr. 5, 1984, S. 4

²⁵⁾ Ikonomiceskii zivot, 1. Januar 1981

²⁶⁾ Problemi na truda, a. a. O., S. 9

²⁷⁾ Vgl. den vollständigen französischen Text des Erlasses in: Le Courier des Pays de l'Est, Nr. 242, Juli-August 1980

²⁸⁾ Vgl. Drach, M., C. Revuz, La brigade de travail sous contrat dans l'industrie soviétique et la réforme de juillet 1979, in: Economies et Sociétés, Paris 1983

nach Amtsantritt seine Absicht, die Fackel in diesem Bereich wieder aufzunehmen.

Es wurde bereits deutlich, daß Probleme mit der Arbeitsdisziplin in den Ländern Osteuropas häufig damit zusammenhängen, daß die Arbeitskräfte sich nicht vom Funktionieren des Betriebs betroffen fühlen. Wie steht es in Wirklichkeit um die Partizipation der Werktätigen in diesen Ländern, die sie in ihren Verfassungen als „Herren ihres Landes“ ausgeben?

Partizipation

Nach der offiziell in den Ländern Osteuropas herrschenden Lehrmeinung spielen die Werktätigen dieser Länder eine wichtige Rolle bei Entscheidungen im Betrieb. Diese Mitwirkungsfragen werden in den Verfassungen, im Arbeitsrecht sowie in Tarifvereinbarungen aufgeführt. In der UdSSR wurde darüber hinaus am 17. Juni 1983 ein „Gesetz über Arbeitskollektive“ verabschiedet, das die Rechte der Arbeiter im Hinblick auf die Betriebsführung festschreibt. Die Gesetzestexte unterscheiden zwischen unmittelbarer Partizipation über Generalversammlungen und Produktionskonferenzen und mittelbarer Partizipation durch Einschaltung von Gewerkschaften.

Die *unmittelbare Partizipation* scheint sehr formell zu sein. Die Konferenzen oder Versammlungen, die gemeinsam von Verwaltung und Gewerkschaften einberufen werden, dienen in Wirklichkeit als Forum für die Anmeldung der Vorschläge, die von den Wirtschafts- und Gewerkschaftsverantwortlichen vorgebracht werden: sie sollen über alle wichtigen Probleme diskutieren, denen sich der Betrieb gegenüber sieht, von der Erfüllung des Plans bis hin zu sozialen und kulturellen Maßnahmen, doch beschränken sie sich in Wirklichkeit meistens auf eine Abstimmung zugunsten der vorgeschlagenen Maßnahmen per Handzeichen. In der UdSSR kritisierte Michail Gorbatschow übrigens anlässlich einer Konferenz der Ideologiebeauftragten der Partei, die 1984 in Moskau abgehalten wurde, heftig die unzureichende Anwendung des Gesetzes über Arbeitskollektive, dessen Implikationen in bezug auf Partizipation indes keineswegs neuerungssüchtig waren.

Die *Partizipation durch Einschaltung der Gewerkschaften*. In der Gesetzgebung aller Staaten Osteuropas wird die Rolle der Gewerkschaften bei der Betriebsführung, bei der Arbeitsorganisation, bei der Kontrolle von Arbeitsbedingungen und insbesondere der Sicherheit, bei der Verwaltung der Sozialversicherungskassen hervorgehoben. Sie üben in Zusammenarbeit mit der Verwaltung echte betriebliche Mitbestimmung aus, wobei sie sich bemühen, die Interessen der Arbeiter und die des Betriebes und darüber hinaus die der Volkswirtschaft im Höchstmaß miteinander in Einklang zu bringen. Beim Lesen aller Texte zu diesem Thema scheint die ambivalente Rolle der Gewerkschaften dieses Typs durch. Es läßt sich dabei die Herausbildung einer Art von Parallel-Verwaltung beobachten, da zahlreiche Gewerkschaftsverantwortliche Funktionäre sind. „Die Einheitlichkeit dieser verschiedenen Strukturen wird durch die Partei gewährleistet, gelenkt und koordiniert“⁽²⁹⁾.

²⁹⁾ Vgl. Smirnov, a. a. O.

³⁰⁾ Interview mit dem Direktor der Zentralen Gewerkschaftsschule in: Nepszava, 3. September 1983

³¹⁾ Le Monde, 9. Januar 1984

³²⁾ Iswestija, 11. Juli 1981

³³⁾ Financial Times, 9. Januar 1981

Arbeitskonflikte und Arbeitsstreitigkeiten

Offiziell dürfte es in Osteuropa keine Konflikte zwischen Arbeitnehmern und sozialistischem Staat geben; daher ist der Streik eine Abweichung, das Streikrecht taucht in den Verfassungen nicht auf. Arbeitsstreitigkeiten müssen durch dafür in den Betrieben eingesetzte Ausschüsse gütlich gelöst werden. In zweiter Instanz werden Streitigkeiten durch die Gewerkschaften oder die Gerichte geregelt. Doch wurde diese Rolle der Gewerkschaften in mehreren Staaten aufgehoben, denn man befand, daß die Gewerkschaften, die ja die Interessen der Werktätigen vertreten sollen, nicht Richter und Partei zugleich sein konnten. Das geschah von 1969 ab in Rumänien und in der Tschechoslowakei und 1975 in Polen. Auch bulgarische Rechtswissenschaftler äußerten Vorbehalte in diesem Sinn.

Doch bekanntlich gibt es in den Staaten Osteuropas Arbeitsstreitigkeiten, die auf Demonstrationen, Streiks und Unterdrückung hinauslaufen. An dieser Stelle wird man sofort an die Lage Polens in den letzten Jahren denken. In anderen Staaten kommt es ebenfalls zu Streiks, von denen man mehr oder minder erfährt und die von den Behörden mehr oder minder zur Kenntnis genommen werden. Die amtliche ungarische Presse gesteht ein, daß in den letzten Jahren „einige Fälle“ von Streiks vorkamen³⁰⁾. In Rumänien verzeichnete man im Lauf der letzten fünf Jahre mehrere große Bewegungen, darunter die Bergleute- und Metallarbeiterstreiks im Sommer 1980 und in jüngerer Zeit Proteststreiks gegen das neue Lohnsystem³¹⁾. In der Tschechoslowakei werden einige Demonstrationen der Unzufriedenheit größeren Ausmaßes beobachtet. In der DDR „herrscht“ offenbar „Ruhe“ an der Front der Arbeitsstreitigkeiten; das dürfte seinen Grund in der bereits beschriebenen relativ günstigen Lage haben. Auch in Bulgarien wird keine Bewegung von nennenswertem Ausmaß verzeichnet. In der UdSSR schließlich wurden hier und da Arbeitsniederlegungen registriert, insbesondere 1980 in der Automobilfabrik Togliatti und sogar – ein außergewöhnlicher Sachverhalt – in der sowjetischen Presse³²⁾. Doch der größte Streik war derjenige der Bergleute im Donez-Becken 1981, der durch schlechte Arbeitsbedingungen ausgelöst wurde³³⁾.

Diese kurze Darstellung vermittelt das Bild einer gewissen Bewegung und eines Bewußtwerdens sowohl auf Seiten der Herrschenden wie auf Seiten der Arbeitskräfte. Zwei Fragen sind zu stellen: „Für wen arbeiten?“ und „Wie arbeiten?“; die dritte Frage, die nun behandelt werden soll, ist die: „Für welchen Lohn arbeiten?“

4. Lohnpolitik

Seit Anfang der 80er Jahre vollzogen sich in den Lohnsystemen der hier untersuchten Länder spürbare Wandlungen, mit deren Hilfe die Umstrukturierung der Arbeit in wirksamer Form in Angriff genommen werden konnte. Die ergriffenen Maßnahmen fielen je nach Land verschieden aus, im großen ganzen entsprechend dem Niveau, das die in den 60er Jahren begonnenen Wirtschaftsreformen erreicht hatten. Auf der einen Seite stehen die DDR, in der die Einführung der Wirtschaftsreform störungsfrei ablief, sodann die Tschechoslowakei, Polen und Ungarn, wo die Reformen mit großer Verzögerung verwirklicht wurden; auf der anderen Seite stehen Bulgarien und die UdSSR, wo sich bis 1980 sehr wenig änderte. Angesichts des Sachverhalts, daß die wesentlichen Aspekte des Lohnsystems (Bildung von Betriebsfonds unter Einschluß von Lohnfonds und Prämien) in der DDR, der Tschechoslowakei, in Polen und Ungarn

im Mittelpunkt dieser Reformen gestanden haben, vollzogen sich die wesentlichen Veränderungen bereits vor 1980, während sie in der UdSSR erst nach dem Erlaß von 1979 anliefen; in Bulgarien und Rumänien wurden die wichtigen Neuerungen erst nach 1980 eingeführt. Unter der Wirkung der Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse fielen die erzielten Veränderungen in den letztgenannten drei Ländern radikaler aus als in den übrigen.

Allgemeiner Trend

Im Grunde trägt die neue Lohnpolitik der untersuchten Länder zwei gemeinsame Kennzeichen: die Bildung von Lohnfonds und das auf Wettbewerb basierende Entlohnungssystem. Im Rahmen dieses Artikels lassen sich die zwischen den einzelnen Ländern bestehenden Unterschiede nicht im einzelnen untersuchen, doch können die gegenwärtigen Probleme der Regierenden in diesem Zusammenhang analysiert werden.

In bezug auf die Betriebsfonds zielen neuere Verbesserungsversuche auf eine Veränderung der Indikatoren ab, die das Volumen der Lohnfonds beeinflussen; zu den wichtigsten unter ihnen zählen: die Erfüllung des Ausfuhrplans, der Nettomehrwert und das Volumen der verkauften und bezahlten Produktion. Die UdSSR, Bulgarien und Rumänien führten diese Indikatoren 1983 als letzte ein, wobei sie die Bedeutung der verkauften und bezahlten Produktion als Berechnungsgrundlage für die Betriebe unterstreichen. Die übrigen Länder richten ihr Hauptaugenmerk auf die Einführung eines Systems der Lohnfondsbesteuerung, das zu einer Verteuerung des Faktors Arbeit bei den Produktionskosten führt. So werden z. B. in der DDR seit 1983 70% des Lohnfonds an den Staat abgeführt³⁴⁾. Dagegen wird in Polen seit 1983 die Erhöhung des Lohnfonds progressiv besteuert. Doch ist für jede Steigerung der Produktion um 1% 0,5% der Erhöhung des Lohnfonds von der Besteuerung ausgenommen. Die Beträge werden an einen Beschäftigungsfonds abgeführt, der der Finanzierung von Arbeitslosenbeihilfen

und der Umschulung/Qualifizierung der Arbeitskräfte dient³⁵⁾. Doch die einfachste Art der Nutzung des Lohnfonds zur Beeinflussung der Arbeitsorganisation besteht darin, ihn vollständig der Verfügungsgewalt des Betriebes zu unterstellen, der auf diese Weise die Löhne erhöhen kann, sobald er den Personalbestand verringert.

Der Lohnfonds setzt sich aus drei Segmenten zusammen, die in jedem Land nebeneinander bestehen: Leistungslohn, Brigadelohn und Zeitlohn. Der Leistungslohn ist bekanntlich in Osteuropa sehr verbreitet, doch in letzter Zeit wurde diese Form oft und zwar überall, wo dies möglich war, durch den Brigadelohn ersetzt. Dies ergibt sich, wie oben beschrieben, aus einer weiter vorangetriebenen Umstrukturierung der Arbeit in Schichten. Ohne daß auf Details eingegangen werden kann, scheint es so, als ob diese Form der Arbeitsorganisation und der Entlohnung in einigen Ländern besser funktioniert als in anderen. So läßt sich z. B. in der Tschechoslowakei beobachten, daß Arbeit nach dem Brigadenprinzip die persönliche Initiative bremst; daher wird versucht, das Normensystem zu vereinfachen und die Löhne nach der Qualifikation der Arbeitskräfte zu differenzieren.

Während die Überprüfung, ja sogar die Erhöhung der Arbeitsnormen im Zeitraum von 1981 bis 1983 als erster Schritt des Programms zur Verbesserung des Lohnsystems angesehen wurde, stellen die Vereinfachung des Normensystems und die Lohndifferenzierung einen zweiten Schritt dar, der von 1985 an in Angriff genommen werden soll³⁶⁾. Es geht darum, den Lohn in einen festen Anteil von 70-75%, in dem sich die Qualifikation des Arbeitnehmers widerspiegelt, und in einen variablen Anteil von 25-30% aufzuteilen, der von der Qualität der geleisteten Arbeit abhängt. Gleichzeitig gilt es, die Löhne zu differenzieren und die Lohnpolitik nicht mehr auf soziale, sondern ausschließlich auf ökonomische Kriterien zu beziehen. Damit gute Arbeit gut bezahlt werden kann, geht man soweit, außergewöhnlich fleißigen Arbeitskräften einen Lohn von 7500 Kronen zu gewähren; das entspricht dem 2,7fachen des Durchschnittslohns. Dieser Abstand entspricht im übrigen der gegenwärtig herrschenden Bandbreite in der Tschechoslowakei; dabei finden sich die niedrigsten Löhne im Bereich Kultur und die höchsten im Energie- und Bergbaubereich (s. Tab. 1).

³⁴⁾ Vgl. Gesetzblatt der DDR, 1983, Erster Teil, S. 105

³⁵⁾ Vgl. Wiatr, M. S., Motivationssystem in der Wirtschaftsreform in Polen, Wiener Forschungsberichte, Nr. 100, 1984

³⁶⁾ Vgl. Růde Pravo, 16. April 1984

Tabelle 1: Durchschnittliche Monatslöhne nach Ländern und Wirtschaftszweigen 1983 (in Landeswährung)

	Bulgarien	Ungarn	Polen	DDR	Rumänien	Tschechoslowakei	UdSSR
	Lewa	Forint	Zloty	Mark	Lei	Krone	Rubel
Wirtschaft	212	4 748	13 932	1 089	2 601	2 789	182
davon:							
– Industrie	218	4 651	15 942	1 099	2 621	2 921	199
– Bauwirtschaft	242	5 071	15 061	1 101	3 006	3 106	222
– Landwirtschaft	185	4 519	13 729	1 040	2 541	2 790	167
– Verkehr	241	4 948	11 007	1 189	2 735	3 265	213
– Handel	181	4 097	11 824	959	2 189	2 334	143
– Dienstleistungen und Handwerk	181	4 203	12 762	...	2 333	2 076	141
– Wissenschaft	242	...	13 038	...	2 784	3 178	194
– Bildungswesen u. Kultur	184	...	10 840	...	2 539	2 440	135
– Gesundheitswesen, Fremdenverkehr	185	...	10 260	...	2 460	2 544	130

Quellen: Statističeskij ežegodnik stran členov SEV 1984, S. 376–379
 Statistisches Jahrbuch der DDR, 1984, S. 131

Auch in Polen und in Ungarn richtet sich das Hauptaugenmerk auf die Lohndifferenzierung; dort klaffen die Löhne am weitesten auseinander. Berechnungen zeigen, daß in der UdSSR und in Polen der Abstand am größten ist, daß sich jedoch in den übrigen Ländern im Lauf dieses Zeitraums Wandlungen vollzogen haben³⁷⁾. Gegenwärtig ist Polen das Land mit der bei weitem größten Lohnspanne. Soweit die staatlichen Statistiken einen Befund erlauben, beträgt das Verhältnis zwischen den niedrigsten und den höchsten Löhnen in Polen 4,5. Es folgen die UdSSR, Ungarn, die Tschechoslowakei, Bulgarien und Rumänien und schließlich die DDR. Dort liegt das Verhältnis zwischen dem niedrigsten Lohn (im Handel) und dem höchsten (im Wirtschaftszweig „Energie und Brennstoffindustrie“) nur bei 1,3. Natürlich kann es sich hier nur um annähernde Schätzungen auf der Grundlage der statistischen Durchschnitte handeln; doch vermögen sie einen Anhaltspunkt zur Lage zu geben.

Die Bestrebungen der einzelnen Länder zum Thema Lohndifferenzierung laufen häufig in gegensätzliche Richtungen. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß eine neuere Untersuchung in Jugoslawien an den Tag brachte, daß sich die Mehrheit der Arbeitnehmer der Lohndifferenzierung widersetzt. Während außerdem in Polen das Mißverhältnis bei den Löhnen ein gesellschaftliches Problem darstellt und von Staat mit Hilfe unterschiedlich gefächrter steuerpolitischer Maßnahmen bewältigt werden muß, beklagen sich die Ungarn darüber, daß die Unterschiede zwischen den Löhnen zu gering seien und fordern für diesen Bereich eine ausgesprochen wirtschaftlich orientierte Politik. In diesem Zusammenhang verweisen sie darauf, daß das Verhältnis zwischen dem Durchschnittslohn von 10% derjenigen Arbeitskräfte, die am wenigsten verdienen, und dem Durchschnittslohn derjenigen 10% Arbeitskräfte, die am meisten verdienen, 5 zu 1 beträgt. Der Extremfall ist der Mindestlohn von 2000 Forint im Monat im Vergleich zum Gehalt eines Ministers (20 000 Forint pro Monat)³⁸⁾. Die in jüngster Zeit erfolgten gesetzlichen Regelungen vom 1. Januar 1984 zur Einstufung der Arbeitsplätze dürften die Festsetzung der Löhne erleichtern. In der Industrie werden die Arbeitsplätze nach fünf Grundmerkmalen eingestuft; davon betreffen vier die Arbeitsbedingungen, ausgehend von normalen Verhältnissen bis hin zu besonders erschwerten Arbeitsbedingungen. Das fünfte Merkmal betrifft die Anciennität.

Rumänische und sowjetische Experimente

Während diese Länder ihre Lohnsysteme unter Beibehaltung ihrer Traditionen und Gewohnheiten allmählich umgestalten, vollzog sich in Rumänien auf diesem Gebiet eine völlige Umkehr. Dort wurden vor den 80er Jahren wirtschaftliche Reformen nur in einem sehr geringen Umfang verwirklicht, im Oktober 1983 wurde jedoch ein völlig neues Lohnsystem eingeführt³⁹⁾. Diese Lohnreform ist eine Mischung aus osteuropäischen Lohnsystemen, jugoslawi-

scher Selbstverwaltung, Partizipation nach westlichem Muster und äußerst autoritärem Dirigismus.

Betrachten wir zunächst die Punkte, die diese Reform mit den anderen Ländern Osteuropas gemeinsam hat: die Indikatoren, die die Bildung der Betriebsfonds betreffen, sind die gleichen und der Schwerpunkt liegt auf der (verkauften und bezahlten) Nettoproduktion. Beim Lohn wird ebenfalls zwischen einem festen Anteil und einem variablen Anteil unterschieden, doch mit dem Unterschied, daß hier die ganze Wirtschaft auf der Grundlage des „Globalabkommens“ funktioniert, einem Vertrag, der für jeden einzelnen Arbeitnehmer abgeschlossen wird und der die Aufgaben, die er zu erledigen hat, genau vorschreibt. Für alle Arbeitsplätze werden die Normen überprüft. Die Löhne werden weder nach oben hin begrenzt, noch werden sie garantiert, was theoretisch Extreme nach beiden Richtungen hin möglich macht, d. h. einerseits sehr hohe Löhne und andererseits einen Nulllohn, da der garantierte Mindestlohn aufgehoben wird. Im Gesamtzusammenhang der zentralen Planwirtschaft mit ihren Problemen der Versorgung und Belieferung der Betriebe kann dieses Lohnsystem nicht durchgängig angewandt werden; doch hat die Gesetzgebung anscheinend für alles vorgesorgt: wenn durch derartige Versorgungsprobleme bedingte Unterbrechungen kurz sind, wird die Belegschaft für die Durchführung anderer Aufgaben (z. B. von Reparaturen) eingesetzt, wenn sie länger andauern, werden die Arbeitskräfte in andere, auch entfernte Betriebe überstellt. Durch Anleihe bei einigen Elementen der jugoslawischen Praxis – genossenschaftliche Arbeit, Vertragsverpflichtungen, die von Betrieben und lokalen Behörden abgeschlossen werden – versuchen die Rumänen ihr Lohnsystem mit einem Ansatz von Selbstverwaltung zu verbrämen. Doch zugleich läßt sich nicht behaupten, daß es dem rumänischen Arbeiter wirklich freigestellt sei, diese Teilhabe an kollektiver Arbeit zu wählen.

Um die Fluktuation der Arbeitskräfte einzudämmen, wurde ein besonderes System eingeführt. Jeder neu eingestellte Arbeitnehmer muß während einer Mindestdauer von fünf Jahren in einem Betrieb arbeiten. Während dieses Zeitraums hat er die Eigenschaft eines assoziierten Mitglieds des Kollektivs und erhält nur 50% der Beträge, die ihm aus dem Partizipationsfonds zustehen. Der Restbetrag wird auf ein gesperrtes Sparkonto überwiesen und ihm am Ende der fünf Jahre zurückerstattet oder dem Betrieb zurücküberwiesen, wenn er vorzeitig ausscheidet. Im Fall des vorzeitigen Ausscheidens muß der Arbeitnehmer dem Betrieb alle Ausgaben zurückerstatten, die für seine berufliche Aus- und Weiterbildung und für alle übrigen kostenlosen Vorteile geleistet wurden, die ihm womöglich während dieses Zeitraums gewährt wurden.

Parallel zu diesem repressiven System ist eine weitere Neuerung des rumänischen Systems der Verkauf „gesellschaftlicher Anteile“ des Betriebskapitals an die Belegschaft. Die Arbeitnehmer können Anteile bis zur Höhe von 30% des Betriebsvermögens erwerben und an den Gewinnen bis zu einer Grenze von 6% jährlich für jeden Anteil beteiligt werden, wenn der Betrieb seinen Plan im Hinblick auf die Gewinnerzielung erfüllt. Diese Maßnahme bildet eine wichtige Grundlage für die Selbstverwaltung; in Jugoslawien, einem Land, das sich auf diesem Weg andererseits ziemlich weit vorwagte, wurde sie niemals ergriffen. Die rumänischen Arbeitnehmer sollen im Frühjahr 1983 millionenweise Anteile gekauft haben⁴⁰⁾. Insgesamt wurde das neue System zwischen dem 1. September 1983 und August 1984 eingeführt.

³⁷⁾ Die Ungleichheitskoeffizienten wurden für die Löhne der sechs RGW-Länder für die 60er und die 70er Jahre berechnet; damit wurde es möglich, eine Rangordnung dieser Länder nach dem Umfang der Lohnspanne zu ermitteln. Für die 60er Jahre: 1. UdSSR; 2. Polen; 3. Bulgarien; 4. Ungarn; 5. Tschechoslowakei; 6. Rumänien; für die 70er Jahre: 1. Polen; 2. UdSSR; 3. Ungarn; 4. Bulgarien; 5. Tschechoslowakei; 6. Rumänien; Vgl. Askanas, B., F. Levick, *The dispersion of wages in the CMEA countries*, Wiener Reprint-Serie, Nr. 70, 1983

³⁸⁾ Vgl. *Revue hongroise*, Nr. 5, 1984

³⁹⁾ Eine Untersuchung zu den Gesetzen und Dekreten dieser Reform erschien in: *L'Alternative*, Nr. 25, Januar – Februar 1984 und in: *Est-Ouest*, Triest, Nr. 1, 1984

⁴⁰⁾ *Scinteia*, 29. Mai 1983

Sehr viel gemäßiger und in einem gewissen Sinn sehr viel repräsentativer für das „sozialistische Lohnsystem“ sind die in der UdSSR ergriffenen Maßnahmen.

Wie in den übrigen Ländern ging es darum, die Löhne stärker an die tatsächlich geleistete Arbeit anzupassen und damit die Produktivität zu erhöhen. Sowjetische Wirtschaftswissenschaftler und Entscheidungsträger wiesen übrigens bereits seit einigen Jahren auf die negativen Auswirkungen des Zusammenbruchs der Lohnpyramide hin. In der Tat betrug das Verhältnis des Durchschnittslohns zum Mindestlohn, das 1957 bei 280% lag, 1977 nur mehr 220%⁴¹⁾. Um die Gehälter der Spezialisten aufzuwerten, die sich mit Fug und Recht als „ungeliebte Kinder“ der Lohnpolitik* betrachten konnten, nahm man 1983 und 1984 einerseits eine Erhöhung der Löhne von Führungskräften in der Landwirtschaft und andererseits, parallel zur Reform des Bildungswesens, eine bedeutende Anhebung der Lehrergehälter vor.

Doch beziehen sich die wesentlichen Änderungen des Lohnsystems auf den Lohnfonds und die Ausbreitung von Brigaden. Entsprechend dem Erlaß von 1979 (s. o.) muß künftig der betriebliche Lohnfonds auf der Grundlage des „Endergebnisses“ berechnet werden, d. h., der Lohn richtet sich unmittelbar nach der geleisteten Arbeit. Wenn der Betrieb über einen Lohnsummen-Überschuß verfügt, hat er das Recht, ihn unter den Arbeitskräften, die zu seiner Bereitstellung beitragen, zu verteilen. Der Erlaß vom 14. Juli 1983, der als Experiment auf fünf Industrieministerien angewandt wurde, reiht sich in die Linie der Verfügungen aus dem Jahr 1979 ein. Er verfügt, daß die Normen zur Ermittlung der Höhe des Lohnfonds für den ganzen Fünf-Jahres-Zeitraum festgesetzt werden. Außerdem wird als Anreiz zur Produktivitätssteigerung in einzelnen festgelegt, daß ein zusätzlicher Arbeitsproduktivitätspunkt eine Erhöhung des Lohnfonds um 0,4% bringt. Die Ausschüttung von Prämien richtet sich nach der Erfüllung des Lieferplans, der künftig den wesentlichen Indikator des Betriebsplans bildet. Wenn der Betrieb alle seine Aufträge in der vorgesehenen Zeit liefert, ist er zu einer Erhöhung des materiellen Förderungs-fonds um 15% berechtigt, nach dem die Prämien ausbezahlt werden. Außerdem erhöhen sich die Überweisungen an den Fonds, aus dem Wohnungsbau und soziale und kulturelle Veranstaltungen finanziert werden, um 4% für jeden Produktivitätszuwachs von 1%. Alle diese Maßnahmen wurden vom 1. Januar 1985 an auf 21 andere Industrie- und Dienstleistungsministerien ausgeweitet.

Das System der Entlohnung im Rahmen der Arbeitsbrigade „neuen Typs“ gründet sich auf einen Kollektivlohn, der von der Ausführung des zu erledigenden Auftrags abhängt. Um die Partizipation jedes einzelnen Mitglieds am zuverlässigsten zu ermitteln, wurde ein besonderer Arbeitsbeteili-

* In der UdSSR nehmen junge Ingenieure häufig Arbeitsplätze von Arbeitern ein wegen der höheren Löhne, die diesen zustehen.

⁴¹⁾ Vgl. Crosnier, M. A., URSS: le Systeme salarial en question, in: Problèmes Politiques et Sociaux, série-URSS, Nr. 508, 22. März 1985

⁴²⁾ Vgl. Drach, M., C. Revuz, a. a. O. sowie Gawronski, L., Aménagements du Systeme de planification en URSS, in: Revue d'études – comparatives - Est-Ouest Vol 26, Nr. 1, 1985

⁴³⁾ Vgl. Die wirtschaftliche Stellung der DDR im RGW, Bonn, 1981, S. 48

⁴⁴⁾ Askanas, B., Niveau und Entwicklung der Reallöhne in den RGW-Ländern im Vergleich mit Österreich, Wiener Forschungsberichte, Nr. 1983, Januar 1985

⁴⁵⁾ Nach den Berechnungen von Askanas, B. betragen die Indexziffern der Verbraucherpreise (1975=100) 1982 173 für Ungarn, 453 für Polen, 133 für die DDR, 142 für die Tschechoslowakei, 127 für die UdSSR und zum Vergleich 146 für Österreich; a. a. O., S. 12

gungs-Koeffizient eingeführt (KTU). Nach den geltenden Normen wird ein Mindestlohn garantiert, doch die nach oben nicht begrenzten Prämien richten sich nach dem KTU. Die Brigaden verfügen auch über einen besonderen Fonds für Maßnahmen sozialer und kultureller Art⁴²⁾.

Es ist anzumerken, daß Bulgarien ein Brigadesystem eingeführt hat, das sich unmittelbar an das sowjetische anlehnt.

Einschätzung des durchschnittlichen Monatslohns

Um einen Eindruck davon zu erhalten, was ein Durchschnittslohn in einem Land des RGW im Verhältnis zu dem in einem anderen bedeutet oder was er im Verhältnis zu einem westlichen Land darstellt, lassen sich verschiedene Berechnungen westlicher Forscher zugrundelegen. Für die 70er Jahre gibt eine westdeutsche Analyse die Durchschnittsbruttogehälter nach RGW-Ländern in DM an und ermöglicht es damit, den Rang der einzelnen Länder nach der Höhe des Monatslohns auszuweisen. Für das Jahr 1975 lautet das Ergebnis dieser Berechnung so: DDR 880 DM; Tschechoslowakei 737 DM; Polen 662DM; Rumänien 621 DM; Ungarn 612 DM; Bulgarien 531 DM und UdSSR 466 DM⁴³⁾.

Eingehendere Berechnungen wurden in diesem Zusammenhang vom Wiener Institut für vergleichende Systemforschung angestellt⁴⁴⁾. Die durchschnittlichen Nettomonatslöhne von fünf Ländern des RGW wurden mit dem durchschnittlichen Nettolohn in Österreich in ihrer Kaufkraft auf der Basis des Preisniveaus von 1975 verglichen. Die Ergebnisse dieser Vorgehensweise zeigen (s. Tab. 2 und 3), daß die Auswirkungen der Inflation auf den Lebensstandard bedeutender sind, als anzunehmen wäre, und daß die Entwicklung der Verbraucherpreise in Wirklichkeit schneller verlief, als es die offiziellen Indikatoren ausweisen⁴⁵⁾. So liegt die Höhe der Reallöhne in den 80er Jahren unter dem Niveau von 1975; die Differenz ist natürlich in Polen besonders groß. Den gleichen Berechnungen zufolge läßt sich sodann feststellen, daß die Unterschiede zwischen dem

Tabelle 2: Durchschnittliche Nettomonatslöhne in fünf Ländern des RGW (in Preisen von 1975)

	1965	1975	1980	1982
<i>In Landeswährung</i>				
Ungarn	2 392,8	2 648,0	2 612,1	2 544,5
Polen	3 333,9	3 783,0	3 444,0	2 457,1
DDR	670,1	649,4	616,7	590,3
Tschechoslowakei	1 798,0	1 942,3	1 767,6	1 628,6
UdSSR	104,9	126,8	126,6	121,4
<i>In österreichischen Schillingen</i>				
Ungarn	2 800	3 098	3 056	2 977
Polen	3 067	3 480	3 168	2 265
DDR	3 759	3 643	3 460	3 312
Tschechoslowakei	3 344	3 613	3 288	3 029
UdSSR	2 220	2 684	2 681	2 570
Osteuropäischer Durchschnitt*	3 261	3 499	3 252	2 785
Österreich	4 901	7 824	7 960	7 838

* Gewichteter Durchschnitt nach Beschäftigtenzahlen in der Tschechoslowakei, der DDR, Polen und Ungarn

Quelle: Askanas, B., Niveau und Entwicklung der Reallöhne in den RGW-Ländern im Vergleich mit Österreich – Wiener Forschungsberichte, Januar 1985, Nr. 103, S. 13–14

Tabelle 3: Durchschnittliche Nettomonatslöhne für jedes Land im Verhältnis zum osteuropäischen Durchschnitt (Osteuropäischer Durchschnitt = 100)*

	1965	1975	1980	1982
Ungarn	86	88	94	107
Polen	94	99	97	81
DDR	115	104	106	119
Tschechoslowakei	102	103	101	109
UdSSR	68	77	82	92

* s. Anmerkung zu Tab. 2

Quelle: Askanas, B., a.a.O., S. 21

höchsten Durchschnittslohn (DDR) und dem niedrigsten (UdSSR) im Lauf der Jahre abnahmen. Dagegen erhöhte sich die Kluft zwischen den Ländern Osteuropas und dem österreichischen Durchschnittslohn seit 1975 beträchtlich.

In früheren, im *Courrier des Pays de l'Est*⁴⁶⁾ erschienenen Analysen zur Beschäftigung und zu Arbeit und Arbeitsmarkt in Osteuropa wurde bereits aufgezeigt, daß die Probleme in diesen Bereichen sich von einem Land zum anderen tiefgreifend unterscheiden und daß die jeweils verfolgte Wirtschaftspolitik sich trotz ihrer gemeinsamen Ausgangsbasis nicht unbedingt gleicht. Die hier vorgelegte Untersuchung bestätigt diesen Trend und erlaubt folgende Schlußfolgerungen:

- Die gegenwärtige Krise zwingt die Herrschenden in Osteuropa, dem ökonomischen Aspekt von Arbeit Vorrang einzuräumen. Jedes einzelne Land ist im Begriff, entsprechend dem Stand seiner Volkswirtschaft, seiner Innenpolitik und seiner sozialen und kulturellen Eigenprägung neue Strategien auf diesem Gebiet zu entwickeln. Als Beispiel für die Verschiedenartigkeit der eingeschlagenen Wege lassen sich

die DDR mit ihrem Konsens aufgrund von Rigidität und Disziplin anführen, Ungarn mit seinem Bedürfnis nach weitestmöglicher Differenzierung der Entlohnungskriterien und Rumänien mit dem Versuch einer Kombination von Autoritarismus und Selbstverwaltung.

- Daß es sich um Wirtschaftssysteme handelt, die sich auf die Autorität des Staates gründen, erleichtert die Einführung von Maßnahmen, die dem ökonomischen Aspekt von Arbeit den Vorrang einräumen. Als Extrembeispiel seien die Überlassung der Belegschaft eines Betriebes an einen anderen oder der Wegfall des arbeitsfreien Samstags zur Bekämpfung der Nachwehen eines strengen Winters erwähnt⁴⁷⁾. Doch laufen solche Praktiken Gefahr, bei den Werktätigen Unzufriedenheit zu wecken, die sich in einer Einstellung der Gleichgültigkeit zur Arbeit im Kollektiv niederschlägt. Dieser Autoritarismus nimmt je nach Land verschiedene Formen an. Auf der kollektiven Ebene führt er für alle Arbeitskräfte der Region zu einem Mangel an Partizipation an der Betriebsführung. Auf der individuellen Ebene können die Maßnahmen in gewissen Fällen einen ausgesprochen schikanösen Charakter aufweisen wie die obligatorischen gynäkologischen Untersuchungen bei rumänischen Arbeiterinnen⁴⁸⁾.

- Die Wandlungen, die sich in der Lohnpolitik vollzogen haben, könnten sich positiv auf mehrere negative Erscheinungen auswirken. Dafür lassen sich zwei typische Beispiele anführen: das erste ist rein wirtschaftlicher Art und betrifft die Mängel und Unzulänglichkeiten bei der Verwirklichung von Innovationen⁴⁹⁾. Das zweite ist ein gesellschaftliches Phänomen: Es läßt sich beobachten, daß in den meisten der hier untersuchten Länder die Löhne der Frauen bei gleicher Arbeit um mindestens 20% unter denen der Männer liegen⁵⁰⁾, auch wenn diese Situation offiziell im Kontext eines sozialistischen Landes undenkbar ist.

Diese Untersuchung will vor allem herausstellen, daß die Staaten Osteuropas sich gegenwärtig am Scheideweg befinden, von dem aus ihre Arbeits- und Beschäftigungspolitik sich anschießt, verschiedene Wege einzuschlagen und ihre Wirkungen im eigenen Kontext eines jeden einzelnen Landes weiterzuentwickeln. Ob harte Vorschriften und Regeln die Arbeitsproduktivität in der DDR aufrechterhalten werden, ob die Lohndifferenzierung einen starken Anreizeffekt in Ungarn ausüben wird, ob die Organisation der Arbeit in Brigaden in der UdSSR den sowjetischen Traditionen eher entspricht als persönliche Verantwortung, ob dem Kauf „gesellschaftlicher Anteile“ in den rumänischen Betrieben Erfolg und Auftrieb beschieden sein werden – das sind Fragen, die später gestellt werden mögen.

⁴⁶⁾ Vgl. Globokar, T., M. Kahn, *L'emploi à l'Est*. . . , a. a. O.; Globokar, T., *Le Systeme des retraites dans les pays de l'Est*, in: *Le Courrier des Pays de l'Est*, Nr. 275, Juli-August 1983 (in deutscher Sprache: *Der Übergang der Arbeitnehmer in den Ruhestand in Osteuropa*, in: *MittAB I/1983*, S. 53-60)

⁴⁷⁾ *Business Eastern Europe*, 12. April 1985

⁴⁸⁾ *Le Monde*, 2. Juni 1984

⁴⁹⁾ Vgl. den Aufsatz von Vogelín, H., *Innovationsprobleme in Ost und West*, Gustav Fischer Verlag, Stuttgart, New York 1983, S. 213-225

⁵⁰⁾ Vgl. z. B. SWB EE/W 1279, 15. März 1984. Obwohl das Statistische Jahrbuch in der UdSSR den Anteil der Arbeitskräfte in den einzelnen Wirtschaftssektoren nicht mehr ausweist, läßt sich aus Teilinformationen, die darin noch veröffentlicht werden, entnehmen, daß Frauen zahlenmäßig in den Sektoren am stärksten vertreten sind, in denen der Durchschnittslohn am niedrigsten ist (Bildungswesen, Gesundheitswesen und in der Industrie im Textilgewerbe und in der Nahrungsmittelindustrie)