

Im Rahmen der großen Industrialisierung entstanden viele neue Betriebe. Dem Meßgerätebau fiel eine große Aufgabe zu. Im März 1931 wurde mit dem Bau des „Kaliberwerkes“ begonnen. Am 11. Juli 1932 erschien ein Artikel in der „Prawda“, daß der erste Abschnitt des Werkes in Betrieb genommen sei.

Nachdem die Werkstätten mit der Herstellung der wichtigsten Erzeugnisse vertraut waren, begann „das Ringen um die Präzision“. Sehr bald erreichten die sowjetischen Lehrenbauer die Präzision der Wetspitzenfabrikate. Doch man gab sich damit nicht zufrieden; man suchte und fand neue Methoden. Im Jahre 1937 erreichte das „Kaliberwerk“ die geplante Kapazität und überschritt diese im Jahre 1940 um das Doppelte. Als sich die Faschisten Moskau näherten, wurde das Werk nach Tscheljabinsk verlagert. Doch die Hallen in Moskau standen nicht lange leer. Neue Maschinen wurden bereitgestellt und bald begann die neue Produktion. An die Stelle von erfahrenen Arbeitern traten Jugendliche und Frauen.

Der Stalinsche Nachkriegsfünfjahrplan stellte das Werk vor neue große Aufgaben. Der Wille, schneller, besser und billiger zu arbeiten, besetzte die Konstrukteure, Mechaniker und Arbeiter. Die schöpferische Initiative der Bestarbeiter vollbrachte Wunder. Viele Beispiele, die der Verfasser anführt, zeugen von dem Heldenmut sozialistischer Arbeit.

Besonders interessant sind die Betrachtungen über den „Stachanowschen Betriebsplan“ (S. 24 ff.). Das Jahr 1948 war im Nachkriegsfünfjahrplan ein entscheidendes Jahr. In diesem Jahr galt es, die Produktion so zu steuern, daß die Erfüllung des Fünfjahrplanes in vier Jahren ermöglicht wurde. Das Werk fand den richtigen Weg. Die Belegschaft stellte unter Mitarbeit aller Betriebsangehörigen einen „Stachanowschen Betriebsplan“ auf. 45% der Arbeiter machten Vorschläge für diesen Plan; jeder Techniker reichte im Durchschnitt zwei Verbesserungsvorschläge ein. 40 Wissenschaftler des Wirtschaftsinstituts halfen bei der Aufstellung des Planes. Abteilungskommissionen wurden gebildet. Die Arbeit wurde streng kontrolliert und nach einem genauen Terminplan durchgeführt. Insgesamt liefen 1450 Vorschläge ein, wovon 868 in den allgemeinen Werksplan aufgenommen wurden. Eng verbunden mit dem Plan war die systematische Verbesserung der Berufsausbildung. Das Werk wurde Stachanow-Betrieb und erfüllte den Plan in vier Jahren.

Das „Kaliberwerk“ hat seine Arbeit nach neuen Gesichtspunkten gestaltet. Es hat eine fortschrittliche Technik und Arbeitsorganisation eingeführt und ist zum Vorbild für die sowjetischen Betriebe geworden.

J. Streit

Bibliothek der Aktivisten. Schriftenreihe des FDGB-Bundesvorstandes, Verlag „Tribüne“, Berlin 1951, Heft 5, „Wir weben die besten Stoffe für Dich“ von F. Striemann, 38 S.

„Die einen arbeiten schlecht, andere gut und wieder andere noch besser. Hole die Besten ein und erziele dadurch einen allgemeinen Aufschwung.“ Diese Worte Stalins zitierte der Stalinpreisträger Alexander Tschutkich in seinem Brief an den Verfasser dieser Schrift.

Wie die Besten eingeholt werden, darüber berichtet Striemann in diesem Heftchen; es ist zugleich die Geschichte der Entstehung der „Brigaden der ausgezeichneten Qualität“ in der Textilindustrie der Deutschen Demokratischen Republik.

Striemann ist ein einfacher Textilarbeiter, der nach seiner Rückkehr aus der Gefangenschaft im Jahre 1945 sehr bald erkannte, „daß die einzige Möglichkeit, nach diesem furchtbaren Zusammenbruch ein neues Leben zu beginnen, nur harte Arbeit sein kann“. Striemann schildert die großen Schwierigkeiten, die Sorge um den „täglichen Fortgang der Produktion“ und die Auseinandersetzungen mit den Kollegen, die lustlos bei der Arbeit waren, die Maschinen verschmutzen ließen und Defekte nicht beachteten. Er erzählt, wie der Umschwung in der Stimmung der Mehrzahl der Arbeiter eintrat und wie sie begriffen, daß man, um besser leben zu können, mehr produzieren müsse. Im Frühjahr 1950 schrieb Striemann an den Stalinpreisträger Alexander Tschutkich, den Initiator der Qualitätsbrigaden-Bewegung in der Sowjetunion.

Sehr bald erhielt er eine Antwort auf seine Fragen. Der Brief und die vielen Anregungen, die darin enthalten waren, riefen ein gewaltiges Echo in allen Industriezweigen der Deutschen Demokratischen Republik hervor. Es begann der Kampf gegen die Schundproduktion und die Schaffung von „Brigaden der ausgezeichneten Qualität“. Das Eis war gebrochen. Doch auch die Feinde unserer Ordnung schlieften nicht. Die Qualitätsbewegung in der Textilindustrie wurde sabotiert.

„Am 25. März 1950 erschien in der Presse eine äußerst kritische Stellungnahme des FDGB-Bundesvorstandes zu dem Versagen des Zentralvorstandes Textil“ (S. 24.)

Was war geschehen?

Am 18. November 1950 veröffentlichte das „Neue Deutschland“ ... eine Meldung unter der Überschrift „USA-Agent Kückel entlarvt“. Darin heißt es:

„Wegen Verbindung zum Klassengegner und seiner damit verbundenen Agententätigkeit für den anglo-amerikanischen Imperialismus wurde der bisherige Vorsitzende des Zentralvorstandes der Industriergewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder, Ludwig Kückel, aus der Industriergewerkschaft ausgestoßen ... Im Auftrage der USA-Imperialisten hatte Kückel die Aktivisten- und Qualitätsbewegung sabotiert.“ (S. 24.)

Doch die Wettbewerbs- und Qualitätsbewegung in der dem Volke gehörenden Industrie ist nicht aufzuhalten. Am 20. Juli 1950 meldete der Betrieb TUFA I Cottbus, der Betrieb, in dem Striemann arbeitete, die vorfristige Erfüllung des Zweijahrplanes.

Striemann ist ein Sohn des Volkes. Er arbeitet für das Volk und besitzt das Vertrauen des Volkes. Er wurde am 15. Oktober 1950 Abgeordneter der Volkskammer. Am „Tag der Aktivisten“ wurde ihm vom Präsidenten der Deutschen Demokratischen Republik, Wilhelm Pieck, die hohe Auszeichnung „Held der Arbeit“ verliehen.

Striemann ist ein Neuerer. Wenn wir seine Schrift lesen und studieren, wird uns die Tatsache bewußt, daß „jede Erhöhung der Arbeitsproduktivität, jedes noch so kleine Stück qualitativ verbesserte Leistung“ beiträgt „zur Verbesserung der Lebenslage der Bevölkerung“, daß es der „Festigung der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik“ dient und „einen Schritt vorwärts in dem gemeinsamen Kampf aller friedliebenden Völker um die Erhaltung des Friedens“ bedeutet.

J. Streit

D. W. Schweizer. Entscheidung von Arbeitskonflikten in der UdSSR (Die Freie Gewerkschaft, Verlags-GmbH., Berlin 1950, 27 S.)

Der Verfasser behandelt zunächst die Unterschiede zwischen Arbeitskonflikten in den kapitalistischen Ländern und denen in der UdSSR, in der Arbeitskonflikte nicht durch Klassen-gegensätze, sondern durch Verletzung der Gesetze durch einzelne Betriebe oder Werksleiter oder einzelne Arbeiter oder Angestellte infolge ungenügender Kenntnis der Arbeitsgesetzgebung entstehen. Die Entscheidung von Arbeitskonflikten erfolgt entweder in der Schätzungs- und Konflikts-Kommission (RKK) oder vor dem Gericht oder — für ganz bestimmte Fälle überwiegend disziplinarischen Charakters — auf administrativem Wege. Die meisten Arbeitskonflikte werden in der RKK geregelt, bei der es sich um ein unmittelbar im Betrieb oder in der Verwaltung bestehendes Schlichtungsorgan handelt, das paritätisch aus Vertretern der Betriebsleitung und der unteren Gewerkschaftsleitung (entspricht unserer Betriebsgewerkschaftsleitung) zusammengesetzt ist und dessen Beschlüsse unter Ausschluß einer Entscheidung durch Abstimmung ausschließlich durch Übereinkommen beider Seiten gefaßt werden. Die Nähe der RKK zum Konfliktort und die Tatsache, daß ihre Beschlüsse das Resultat einer freiwilligen Übereinkunft der Parteien sind, sichern wirklichkeitsnahe und von beiden Parteien als gerecht empfundene Entscheidungen. Zuständig ist die RKK für Streitigkeiten über die Festsetzung von Arbeitsbedingungen für die Zukunft (z. B. wegen Leistungsnorm, Tarifeinstufung, Urlaubsdauer) — sogenannte „Nicht-Klagefälle“ sowie für Streitigkeiten aus Verletzung der Arbeitsbedingungen (z. B. Forderungen von überstundendenentschädigung, Abgeltung nicht ausgenutzten Urlaubs) — sogenannte „Klagefälle“. Während für die erstgenannten Differenzen, bei denen im einzelnen noch keine konkreten Rechtsansprüche erwachsen sind, die RKK als Schlichtungsorgan ausschließlich zuständig ist, können die „Klagefälle“ nach Wahl der Beteiligten auch vor das Volksgericht gebracht werden. Für bestimmte Klagefälle ist jedoch die Anrufung der RKK die Voraussetzung für die Klageerhebung bei Gericht.

Aus der ausführlichen Schilderung der praktischen Arbeit der RKK sei das Bestehen kurzer, für die einzelnen Sachgebiete verschieden bemessener Fristen zur Anrufung der RKK (z. B. 14 Tage bei Entlassungsstreitigkeiten) erwähnt sowie die Tatsache, daß zur zwingenden Durchführung der einstimmig beschlossenen Entscheidungen das übergeordnete Gewerkschaftsorgan ein Vollstreckungsdokument (im Sinne unseres Vollstreckungstitels) aushändigt; das übergeordnete Gewerkschaftsorgan ist auch zugleich Beschwerdestelle, bei der fehlerhafte Beschlüsse der RKK angefochten werden können mit der Folge, daß nach ihrer Aufhebung der Streit nach Wahl der Partei erneut der RKK oder dem Volksgericht übergeben wird.

Für das Verfahren vor dem Volksgericht bestehen besondere Regeln, die ähnlich unserem deutschen Arbeitsgerichtsgesetz eine Verkürzung der Fristen und Vereinfachung in der Klageerhebung sowie der Vollstreckbarkeit bezwecken. Erwähnt zu werden verdient, daß es in der Sowjetunion keine besonderen Arbeitsgerichte gibt wie bei uns, sondern dort die mit gewählten Richterkollegien besetzten Volksgerichte auch über arbeitsrechtliche Fragen entscheiden, da die Besetzung der allgemeinen Gerichte mit Volksrichtern aus den Reihen der Werktätigen die Schaffung besonderer Arbeitsgerichte überflüssig machte.

Die Entscheidung von Arbeitskonflikten auf administrativem Wege erfolgt bei Streitigkeiten über Entlassung und Disziplinarstrafen verantwortlicher Mitarbeiter und solcher Personen, die das Recht zur Einstellung und Entlassung haben. Für diesen genau begrenzten Personenkreis und die beiden genannten Fälle ist der Rechtsweg ausgeschlossen; bei anderen Streitigkeiten dieser Personen, z. B. Lohnklagen, sind jedoch die RKK und das Volksgericht zuständig.

Die besondere Rolle des Staatsanwalts in der UdSSR bringt es mit sich, daß er berechtigt ist, gegen ungesetzliche Entscheidungen der RKK Einspruch zu erheben und, wie in jede Zivilsache, so auch in eine Arbeitsrechtssache einzugreifen.

Einen besonderen Abschnitt widmet der Verfasser den mit Entlassung verbundenen Arbeitskonflikten, von denen noch die Klagen auf Entlassung auf eigenen Wunsch erwähnt seien. Zu jeder Arbeitsaufgabe ist die Zustimmung der Betriebsleitung notwendig; jedoch kann die Zustimmung nicht von der RKK oder dem Gericht ersetzt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen hat aber der Arbeiter oder Angestellte ein Recht, die Entlassung zu verlangen, und kann sich dann beim Vorliegen solcher Voraussetzungen an die RKK oder das Gericht wenden.

Die Übersicht Schweizers gibt nicht nur einen anschaulichen Überblick über das Verfahren bei der Entscheidung von Arbeitskonflikten, sondern vermittelt auch interessante Eindrücke von den materiellen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die eine große Vielseitigkeit und genaue Festlegung der einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erkennen lassen.

Dr. W. B r u n n