

## DIE POSITION DER TSCHECHISCHEN ARBEITERSCHAFT UND DER GEWERKSCHAFTEN ZUR ÖKONOMISCHEN UND SOZIALEN REFORM IN DEN SECHZIGER JAHREN

*Von Lenka Kalinová*

Der Reformprozeß in der Tschechoslowakei in den sechziger Jahren war nicht losgelöst von Entwicklungen in anderen Ländern Mittel- und Osteuropas: Ihm gingen der Arbeiteraufstand 1953 und die Demokratiebewegung des Jahres 1956 voraus. Im Unterschied zu den spontanen Bewegungen in der DDR, Ungarn und in Polen stützte sich jedoch der tschechoslowakische Reformprozeß auf ein gezieltes, von oben verordnetes Programm zur Durchführung von Veränderungen. Erst während des „Prager Frühlings“ ging dieser Prozeß in eine Massenbewegung über.

Ein solcher Prozeß war nur in einem veränderten innen- und außenpolitischen Klima möglich, in dem die theoretischen und praktischen Voraussetzungen für eine Lockerung der zentralen Regulierung ökonomischer und gesellschaftlicher Vorgänge geschaffen worden waren. Den ersten Versuch in diese Richtung bildete eine wirtschaftliche Teilreform Ende der fünfziger Jahre. Ab Mitte der sechziger Jahre standen die Entwicklung und Annahme des Projektes weitreichender ökonomischer und damit verbundener sozialer Reformen unter dem unmittelbaren Eindruck eines rückläufigen Wirtschaftswachstums. Diese erste Rezession seit Einführung der Planwirtschaft löste bei der politischen Führung schwere Befürchtungen aus. Nach den Ereignissen des Jahres 1953 konnte sie sich eine Verschärfung der sozialen Spannung nicht leisten und sah sich darum genötigt, bestimmte Reformen zuzulassen.

Über die soziale Reform, die ein untrennbarer Teil der Wirtschaftsreform war, sind bislang noch keine umfassenden historischen Arbeiten veröffentlicht worden.<sup>1</sup> Der Großteil der Literatur über diese Jahre beschäftigt sich mit den politischen Veränderungen und der Wirtschaftsreform und konzentriert sich dabei auf das Jahr 1968, als diese Reformen in einer spontanen Massenbewegung gipfelten.

Die wirtschaftliche, die soziale und die politische Reform standen in engem Zusammenhang und bedingten einander. Allein die Wirtschaftsreform durchlief seit dem ersten umfassenden Reformkonzept, das 1963 entworfen worden war, erhebliche Veränderungen. Auf ihre Beschleunigung im Jahre 1968 hatte die Unterstützung der Öffentlichkeit – d. h. die Massenbewegung der Arbeiterschaft und der Mehrheit der Bevölkerung – entscheidenden Einfluß.

---

<sup>1</sup> Mit sozialen Fragen befaßt sich die Studie von Kalinová, Lenka: *Sociální reforma a sociální realita v šedesátých letech* [Soziale Reform und soziale Realität in den sechziger Jahren]. Praha (Studie hospodářských dějin 5). 90.

### *Die Entwicklung des Konzepts zur Wirtschaftsreform*

Die Entstehung der Grundzüge der tschechoslowakischen Wirtschaftsreform war kein einmaliger Akt. Es war ein offener Prozeß des Suchens nach einer optimalen Form des Übergangs von der zentral gelenkten zu einer teilweise nach Marktmechanismen funktionierenden Wirtschaft. Die Initiatoren der Reform mußten nicht nur politische Barrieren überwinden, sondern hatten mit Wirtschaftsreformen selbst praktisch keine Erfahrungen. Denn bis dahin war in keiner zentralen Planwirtschaft eine vergleichbare Reform verwirklicht worden. Zudem mußte die Wirtschaftsreform in jeder Phase ihren sozialen Folgen sowie der Einstellung der Bevölkerung Rechnung tragen, die von den Veränderungen existentiell betroffen war.

Die Entwicklung der Konzeption und der praktischen Umsetzung der Reform läßt sich in drei Hauptetappen einteilen: In der ersten Etappe, Anfang der sechziger Jahre, wurde nach vorherigen theoretischen Überlegungen und politischen Beratungen im Jahre 1963 der Entwurf einer Wirtschaftsreform und die daran angehängte „Skizze eines Vorschlags zur ökonomischen Methode der Lenkung“ vorgelegt.<sup>2</sup> Die Reform zielte von Anfang an auf eine Schwächung der zentralen Lenkung der Wirtschaft und auf eine Stärkung der Marktelemente – nach der zeitgenössischen Terminologie der „Ware-Geld-Beziehungen“. Das Hauptziel war die Erhöhung der materiellen Leistungsanreize bei den Unternehmen wie den Beschäftigten. Finanzielle Zuwendungen sollten sich künftig an den Resultaten der Unternehmensführung orientieren, die auf einem realen Markt bewertet werden sollten. Aus diesem Grund bildete die Veränderung der Stellung der Unternehmen, denen in Zukunft mehr Selbständigkeit eingeräumt werden sollte (u. a. in Fragen der Lohnpolitik), einen zentralen Punkt der Reform. Bereits im Dezember 1964 wurden daher „Grundsätze der Lohnpolitik im neuen Lenkungssystem“ vorgelegt.<sup>3</sup> Diesen gemäß sollten die Unternehmen nach den Abgaben an den Staatshaushalt und Zuteilungen an die Entwicklungsfonds einen Beschäftigtenfonds (fond pracujících) bilden – den sogenannten Fonds für Grund- und Zusatzlöhne – und für die Anteile an den wirtschaftlichen Ergebnissen. In dieser Phase der Reform wurde nicht von einer völlig freien Bewegung der Arbeitskräfte ausgegangen, denn man befürchtete, diese könnte erhebliche Risiken und soziale Unsicherheit zur Folge haben.

In der zweiten Etappe der Wirtschaftsreform, die im Jahr 1966 diskutiert und ab 1967 umgesetzt wurde, waren die praktischen Schritte und Lenkungsinstrumente im Bereich der Finanzen, der Preis- und Lohnpolitik schon deutlich konkretisiert. Sie zielten darauf, die Leistung der Unternehmen und der Arbeiter durch materielle

<sup>2</sup> Dieses Dokument wurde nicht in vollem Wortlaut publiziert. Näheres zu seiner Entstehung siehe: Dokumenty k hospodářské politice z let 1963–1969 [Dokumente zur Wirtschaftspolitik aus den Jahren 1963–1969]. Hrsg. v. Zdislav Šulc. Studie hospodářských dějin 6 (1998) 7–10. – Der eigentliche Dokumenttext: Ebenda 11–46. – Die Hauptgedanken der These veröffentlichte Šik, Ota: Hospodářské noviny 7 (1964).

<sup>3</sup> Státní Ústřední Archiv Praha (SÚA), Fond komise Ústředního výboru Komunistické strany Československa pro otázky životní úrovně [Staatliches Zentralarchiv Prag, Fonds der Kommission des Zentralkomitees der Kommunistischen Partei der Tschechoslowakei für Fragen des Lebensstandards] číslo (č.) 10/2, svazek (sv.) 3, archivní jednotka (a. j.) 10.

Anreize zu steigern. Der Entwurf zu den Grundsätzen einer beschleunigten Realisierung des neuen Lenkungssystems, der 1966 angenommen wurde, bedeutete bereits einen wichtigen Schritt zur praktischen Verwirklichung des neuen Systems.<sup>4</sup>

In dieser Reformetappe wurde bereits evident, wie sich die Stellung und das Wirtschaften der Unternehmen verändern sollten. Von Anfang an war es eine zentrale Forderung der Reformer gewesen, einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Bildung betrieblicher Ressourcen für Lohnzahlungen und den wirtschaftlichen Ergebnissen herzustellen. Dies bedeutete, daß die Löhne und Gehälter an die Effektivität der Produktion und deren Bewertung auf dem realen Markt gekoppelt werden sollten. Bisher waren Löhne und Prämien auch dann gezahlt worden, wenn die Produktion im Lager liegen blieb.

Praktisch bedeutete dies, den Anteil an den Löhnen zu vergrößern, der aus den wirtschaftlichen Erfolgen des einzelnen Unternehmens hervorging. Der Grundsatz, nach dem die Unternehmen ihre für die Löhne vorgesehenen Mittel in Abhängigkeit zur Wirtschaftlichkeit gestalten mußten, ermöglichte es, den flexiblen Anteil am Lohn zu erhöhen. Damit eröffnete sich für die Unternehmen die Perspektive, reale Leistungsanreize zu schaffen. Man ging davon aus, daß der Anteil des tariflichen Sockels 65 Prozent, Prämien und individuelle Bewertungen 25 Prozent und Anteile am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zehn Prozent des Lohnes bilden würden. Solche Vergütungen unter dem Niveau der Tariflöhne sollten in der Entscheidungsgewalt der Unternehmen liegen, was einen rascheren Anstieg der Nominallöhne ermöglichen sollte.

Der Freiraum in der Lohngestaltung, der den Unternehmen damit erwuchs, machte allerdings auch eine Aufwertung der Gewerkschaft und der Kollektivvereinbarungen im Bereich der Lohnpolitik notwendig. Diese Forderungen fanden ihren Eingang ins Arbeitsgesetzbuch, das von einer bedeutend erweiterten Rolle der Kollektivvereinbarungen bei der Entscheidung über Lohnfragen ausging.

Die Konzeption und die ersten Schritte der Wirtschaftsreform entsprachen damit auch den Interessen der Gewerkschaften und der Arbeiter. Dies bestätigten auch Pilotprojekte in einigen Unternehmen und eine Untersuchung in 15 ausgewählten Generaldirektionen und 50 Produktionsunternehmen, die im Jahr 1966 durchgeführt wurde. Der Sinn dieser Untersuchung war es, die Reaktion der Arbeiter auf die Maßnahmen zur Beschleunigung und Vertiefung der Reform zu testen.<sup>5</sup>

Im Frühling 1968, als sich die Möglichkeit zur öffentlichen Diskussion bot, nahm die Zahl der Aktionen aus den Reihen der Arbeitskollektive und der gewerkschaftlichen Organisationen zu, die der Unterstützung der Reformmaßnahmen dienten. Die Arbeiter bewerteten die Erfüllung ihrer langjährigen Forderungen nach einer Schwächung der zentralen Lenkung und der gleichzeitigen Erhöhung der Kom-

---

<sup>4</sup> Der Entwurf der Grundsätze zur beschleunigten Realisierung des neuen Lenkungssystems wurde von der Wirtschaftskommission des ZK der KPTsch am 31. März 1966 vorgelegt. SÚA Praha, Fond ekonomické komise [Fonds der Wirtschaftskommission]. č. 10/4, sv. 18, a. j. 10.

<sup>5</sup> SÚA, Fond č. 10/4, sv. 18, a. j. 52.

petenz der Unternehmen und der Arbeitskollektive in Lohn- und anderen Fragen als positiv. Sie akzeptierten eine stärkere Differenzierung der Löhne, forderten eine Vereinfachung der Tarife und mehr Tarifautonomie für die Unternehmen.

*Die sozialen Folgen der Reform und das Programm zu ihrer Lösung*

Die Wirtschaftsreform hatte auch eine soziale Dimension. Sie enthielt neben einem modifizierten Lohnsystem auch Veränderungen im Bereich der Preisgestaltung und der Beschäftigung, die die Arbeiter direkt betrafen. Daher erforderte sie ein adäquates Sozialprogramm.

Schon der erste Entwurf der Wirtschaftsreform enthielt als untrennbaren Bestandteil Fragen sozialen Charakters, die hauptsächlich mit den Löhnen und der Beschäftigung zusammenhingen. Doch die Auswirkungen der Wirtschaftsreform auf den sozialen Bereich sollten langfristig viel weiter reichen: Die Reform sollte sich zunächst auf das Verhalten der Wirtschaftssubjekte auswirken und das Sozialsystem den veränderten Bedingungen anpassen. Das bisherige Sozialsystem, das Anfang der fünfziger Jahre entstanden war, beruhte auf der Annahme, daß im Sozialismus weder Arbeitslosigkeit noch Not existieren würden. Daher hatte man den sozialen Schutz der Bevölkerung für ein Überbleibsel des Kapitalismus gehalten und viele der entsprechenden Institutionen aufgelöst – die Tschechoslowakische Anstalt für Arbeit und schließlich das Ministerium für Arbeit und Sozialfürsorge. Anfang der sechziger Jahre befaßte sich lediglich die Arbeitsstelle beim Amt für soziale Sicherung mit der Erforschung sozialer Fragen. Sie legte im Zusammenhang mit der Beschleunigung der Wirtschaftsreform im Jahr 1966 ein geschlossenes Sozialprogramm vor, das weitreichende und langfristige Grundsätze einer Sozialpolitik unter den neuen Bedingungen enthielt.

Das Sozialprogramm mit der Bezeichnung „Hauptaspekte der Sozialpolitik“ wurde im März 1966 in der Kommission für Fragen des Lebensstandards (komise pro otázky životní úrovně) verhandelt. Das Programm bezeichnete die Erhöhung des Anteils der Arbeitereinkommen am Gesamteinkommen der Bevölkerung als Bedingung für eine Zunahme des Interesses der Arbeiter und ihrer Organisationen am effektiven Wirtschaften. Es sah auch gewisse Änderungen der Verteilungsprozesse vor – und zwar eine Verbilligung einiger Waren und Dienste, deren bisherige Preise die Bedarfsstruktur deformiert und ineffektives Wirtschaften mit sich gebracht hatten.<sup>6</sup> Bei Produkten und Diensten, die unentgeltlich oder zu sehr niedrigen Preisen erhältlich waren, war es zu Verschwendung gekommen, während die Nutzung kostenpflichtiger Dienstleistungen rückläufig war.

Bereits in den Jahren 1963/64 wurden partielle Umstrukturierungen im sozialen Bereich durchgeführt, die dem Geist der vorbereiteten Reformen entsprachen. Diese Maßnahmen reagierten direkt auf den Abfall des Wirtschaftswachstums in den Jahren 1962/63 und die Vertiefung des Ungleichgewichts zwischen den ökonomischen Möglichkeiten und dem Anwachsen der Sozialeinkommen. Die Ausgaben im

<sup>6</sup> SÚA, Fond Komise pro otázky životní úrovně [Fonds der Kommission für Fragen des Lebensstandards]. č. 10/2, sv. 5, a. j. 19.

Sozialbereich waren in der vorhergehenden Zeit – auch im Zusammenhang mit den Illusionen über einen schnellen Übergang zum Kommunismus und zur vollen Bedarfsbefriedigung Ende der fünfziger Jahre – unverhältnismäßig erhöht worden. Die Tatsache, daß die Sozialeinkommen in dieser Zeit schneller gewachsen waren als die Löhne, hatten deren stimulierende Rolle beträchtlich geschwächt. Darum wurden Maßnahmen zur gezielten Senkung der staatlichen Zuschüsse ergriffen z. B. bei den Mieten, den Beiträgen für Krippen und Kindergärten, für die Schulspeisung u. ä. Die Reduzierung der staatlichen Zuschüsse in diesem Bereich sollte durch eine Anhebung der Sozialleistungen besonders für Familien mit Kindern kompensiert werden. Die Einführung höherer Zuwendungen für vorschulische Einrichtungen etwa war eine Alternative zur Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs, durch die der Mutter die Möglichkeit gegeben wurde, zwischen Berufstätigkeit und dem Bezug von Familienzuschlägen zu wählen. Diese und andere Maßnahmen sollten auch zu einer Erhöhung der Geburtenrate beitragen.

Im Sozialprogramm war auch die Abfederung der Folgen der Wirtschaftsreform auf einige Bevölkerungsgruppen einkalkuliert, zumal die Lebenshaltungskosten und das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, nun gestiegen waren. Darum wurde hier auch die Erhöhung der niedrigsten Renten und der Zuschläge für Kinder gefordert. Das Sozialprogramm machte keinen Hehl daraus, daß in Folge der gewachsenen Differenzierung der Löhne auch eine Vertiefung der sozialen Unterschiede in der Gesellschaft möglich war. Dieses und andere langfristig wirkende Probleme sollten weiterhin beobachtet und allmählich gelöst werden.

Einige Maßnahmen in diese Richtung wurden schon im Jahre 1968 durchgeführt, mit weiteren wurde für das Jahr 1970 gerechnet. Im Bereich der sozialen Sicherung wurden auch einige Thesen für die langfristige Entwicklung formuliert. Die Beseitigung der staatlichen Zuschüsse wurde wegen der Kürze der Zeit und aus Furcht vor der Reaktion der Bevölkerung nur in geringem Maße verwirklicht. Von großer Bedeutung war indessen die Verkürzung der Arbeitszeit durch den Übergang zur Fünftagewoche im Jahr 1968.

Das Sozialprogramm beschrieb auch eine aktive Beschäftigungspolitik. Da man davon ausging, daß sich die Mobilität der Arbeitskräfte in Zukunft wieder erhöhen werde, wurden Grundsätze für die Freisetzung von Arbeitskräften, deren neue Unterbringung und materielle Sicherung verabschiedet. In Fällen der Auflösung oder Umorganisation von Arbeitsplätzen mußte die betreffende Wirtschaftsorganisation dem zuständigen Nationalkomitee die Gründe für die Freisetzung der Arbeiter anzeigen und diesen bei einer neuen Anstellung behilflich sein. Sie war verpflichtet, den Lohn auch bei nicht eingehaltenen Kündigungsfristen auszuzahlen. Die Festlegung der Abfindung und der Bewertung der bisherigen Arbeit lag in ihrer Befugnis. Der Betrieb, der freigestellte Arbeiter annahm, war verpflichtet, einen bestimmten Lohnausgleich für die Zeit des Anlernens zu zahlen. Konnte ein Arbeiter nicht an einem neuen Arbeitsplatz untergebracht werden, mußte – gemäß § 26 des Arbeitsgesetzbuches – bis zum Eintritt in eine neue Beschäftigung eine Unterstützung von bis zu 60 Prozent des Durchschnittslohnes gezahlt werden.

Die Annahme des lange vorbereiteten Arbeitsgesetzbuches, das am 1. Januar 1966 in Kraft trat, war ein wichtiger Bestandteil des Reformprozesses. Neben den Grund-

rechten und Pflichten der Arbeitnehmer enthielt es eine Neuformulierung der Rolle der Gewerkschaftsorganisationen und der Kollektivverträge. Diese sollten zur Stärkung der Selbständigkeit der Unternehmen und zur Partizipation der Arbeiter an Entscheidungen über Lohn- und andere soziale Fragen beitragen.

Mit dem Fortgang der Reform traten in der Praxis bestimmte Probleme im Bereich der Beschäftigung zutage. Nach und nach wurden die früher gültigen Indikatoren des verbindlichen Arbeitskräfteplanes aufgehoben und von 1967 an sollte die sogenannte Stabilisierungsabgabe aus dem Arbeitskräftezuwachs das feste Regulativ der Beschäftigung sein. Diese sollte die Unternehmen zur Sparsamkeit bei Arbeitskräften animieren. Die Maßnahme rief Unruhe in einigen Betrieben hervor, in denen man Angst vor der Schließung ineffektiver Produktionsbereiche hatte. Die Gewerkschaften äußerten die Befürchtung, daß sich die vorgeschlagenen Stabilisierungsabgaben negativ auf die Beschäftigung von Frauen, Schulabsolventen und von Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit auswirken würden. Diese Ängste nutzten Gegner der Reform, um die begonnenen Veränderungen zu blockieren und die Erhaltung „sozialer Sicherheiten“ durchzusetzen. Die Realität bestätigte allerdings die negativen Prognosen nicht. Denn infolge des dynamischen Wirtschaftswachstums und der günstigen Einkommenssituation der Unternehmen kam es nicht zu Arbeitslosigkeit.

Auch bei der Umsetzung der Lohnpolitik nach den neuen Grundsätzen taten sich Probleme und Widerstände auf. Da Marktpreise nicht existierten, erzielten die Unternehmen dank der neu aufgestellten Großhandelspreise aus dem Jahr 1967 große Gewinne, woraufhin sie höhere Löhne zahlen konnten. Der Lohnanstieg war jedoch nicht nur – wie die Gegner der Reform behaupteten – eine Folge der Wirtschaftsreform und des elementaren Drucks zur Lohnerhöhung infolge steigender Lebenshaltungskosten. Er hing auch mit dem schnellen Wirtschaftswachstum zusammen und mit einer teilweisen Korrektur bisheriger Unverhältnismäßigkeiten bei der Lohndifferenzierung vor allem im Bereich der Landwirtschaft, dem Schulwesen und im Verkehr, wo die Lohnentwicklung besonders langsam gewesen war.

Die wachsende Unruhe und die Angriffe gegen die Reform seit Ende 1967 trugen zur Verschärfung der politischen Krise bei. Die Gegner der Wirtschafts- und Sozialreform in der Führung und im Apparat übertrieben die Gefahr einer drohenden Inflation. Sie stellten sich gegen die Differenzierung der Einkommen und begründeten dies damit, daß die Arbeiterlöhne dabei zurückbleiben könnten. Auch die Verringerung staatlicher Zuschüsse bei verschiedenen Dienstleistungen stieß auf ihren Widerstand. In diese Richtung argumentierten z.B. Antonín Novotný vor seinem Rückzug von der Funktion des ersten Sekretärs des Zentralkomitees der kommunistischen Partei (KPTsch), der Vorsitzende des Zentralrats der Gewerkschaftsraten (ÚRO), Miroslav Pastyřík, und einige hohe politische Repräsentanten aus der Slowakei.

Im Jahr 1967 war es offensichtlich, daß es nicht allein bei der Lösung der sozialen Probleme der Reform bleiben konnte, sondern vielmehr nötig war, diese auf den politischen Bereich auszudehnen. Anderenfalls wäre der Erfolg der Reform gefährdet gewesen.

Die politischen Konflikte mündeten im Januar 1968 in den Führungswechsel bei der regierenden KPTsch. Unter dem Eindruck dieser Zäsur und dem Druck der Reformbewegung beschleunigte sich daraufhin das Tempo der Veränderungen. Im Bereich der Wirtschafts- und Sozialreform wurde der Weg für einen umfassenden, das System verändernden Wandel frei. Dieser bestand nicht nur aus populären Maßnahmen und brachte nicht einmal der Arbeiterschaft unmittelbare materielle Vorteile. Die Reformer erkannten dieses Problem und warnten vor Bestrebungen, vorübergehend auftretende Schwierigkeiten als Argument für eine Rückkehr zu den früheren Verhältnissen zu nutzen. In dieser Situation war die Haltung der Bevölkerung und besonders die der Arbeitskollektive in den Unternehmen und der Gewerkschaften zur Reform von entscheidender Bedeutung.

### *Veränderungen in der Haltung und Einstellung der Arbeiterschaft und der Gewerkschaften im Jahre 1968*

Der Wechsel an der politischen Spitze machte weitere Veränderungen in den Führungsgremien der staatlichen und gesellschaftlichen Organe und auch in der Gewerkschaft möglich. Im Januar 1968 bildete sich also ein Freiraum, der für den Übergang von der Vorbereitungsphase zur Etappe der konsequenten Umsetzung der Reform genutzt werden konnte.

In der Gewerkschaft begannen die personellen Veränderungen bereits im März 1968. Durch den Druck der Basis wurde der Vorsitzende des Zentralrats, Miroslav Pastyřík, zum Rücktritt gezwungen. Gemeinsam mit ihm wurden auf der Vollversammlung des Zentralrats im März noch weitere Vertreter der amtierenden Gewerkschaftsführung abberufen. Zum neuen Vorsitzenden wurde der bisherige stellvertretende Vorsitzende des Zentralrats und Vorsitzende der Metallarbeitergewerkschaft, Karel Poláček, gewählt.<sup>7</sup> Die Resolution dieser Versammlung charakterisierte die neuen Tendenzen in der Stellung der Gewerkschaften und formulierte die Aufgabe, Diskussionen zu diesen Fragen zu organisieren. Die Gewerkschaftsverbände sollten größere Selbständigkeit und Verantwortung bekommen.<sup>8</sup>

Erst nach diesen Ereignissen konnte in den Gewerkschaften eine Debatte über die Position beginnen, die man in der neuen Situation beziehen wollte. In den Diskussionen wurde auch die Forderung nach der Auflösung der Kreisgewerkschaftsräte vorgebracht, die als überflüssiges bürokratisches Element der Gewerkschaftsarbeit bezeichnet wurden. Auch auf den Parteiversammlungen in den Betrieben wurden die bisherigen Arbeitsmethoden verurteilt, die die Tätigkeit der Gewerkschaften lähmten.<sup>9</sup> So z.B. auf einer Konferenz der gesamten Wittkowitzter

<sup>7</sup> Der zentrale Gewerkschaftsrat gab schon am 22. März 1968 zum Januarplenum des ZK der KPTsch eine grundsätzliche Stellungnahme ab, in der er vorschlug, die Tätigkeit der Führung einer kritischen Prüfung zu unterziehen und einen Kaderwechsel vorzunehmen.

<sup>8</sup> Rezoluce V. Plenární schůze ÚRO. Všeodborové archív ÚRO Praha [Resolution der V. Vollversammlung des ÚRO. Archiv des Zentralrates der Gewerkschaften Prag], číslo jednací 465/1.

<sup>9</sup> Jiskra (Betriebszeitschrift Wittkowitzter Hüttenwerke) vom 12. März 1968.

Hüttenwerke Anfang März 1968, wo der Vorsitzende der Parteiorganisation selbst schärfste Kritik formulierte.

In den folgenden Monaten wurde ein Vorschlag für ein Programm der tschechoslowakischen Gewerkschaftsbewegung ausgearbeitet. Dieses deklarierte bereits die Unabhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat und von den politischen Parteien sowie ihre selbständige Stellung innerhalb der Gesellschaft. Der Programmentwurf forderte von der Regierung soziale Sicherheit, Preiskontrollen und den Ausgleich des Preisanstiegs, stimmte aber der Senkung einiger Sozialzuschüsse zu.

Nach den Veränderungen in der Führung und auf den unteren Ebenen der Gewerkschaftsorgane kristallisierte sich ein neuer Kurs der Gewerkschaftsbewegung heraus. Deren Vorsitzender, Karel Poláček, charakterisierte diesen neuen Kurs mit den Worten, daß „der ROH weder ein Instrument, noch ein Sklave des Staates“ sei. Nach vielen Jahren in der Funktion als Transmissionsriemen der Partei war dies eine enorme Veränderung. Die gewachsene Selbständigkeit kam auch der Aktivität und Initiative der Gewerkschaften zugute, die zu einer gewaltigen Kraft im Reformprozeß wurden – immerhin hatten sie zu dieser Zeit 5,5 Millionen Mitglieder.

Die massenhafte Unterstützung durch die Bevölkerung beschleunigte den Verlauf des Reformprozesses beträchtlich. Schon im Frühjahr 1968 begann die dritte Phase der Reform, die das Ziel hatte, die bisherigen Reformschritte allmählich in eine umfassende Systemtransformation zu überführen.

Die wichtigsten Dokumente dieser dritten Etappe waren das im April 1968 angenommene Aktionsprogramm der Kommunistischen Partei und die Entwürfe zu den Gesetzen über Unternehmen und unternehmerische Tätigkeit, die in den folgenden Monaten ausgearbeitet und diskutiert wurden. Das Aktionsprogramm legte eine tiefgreifende Analyse des Zustandes der tschechoslowakischen Gesellschaft vor, verurteilte die Unterdrückung demokratischer Freiheiten, Ungesetzlichkeit und den „Bürokratismus“ der vorhergehenden Periode und skizzierte Wege, die Gesellschaft aus der Krise herauszuführen. In diesem Programm wurde die Forderung erhoben, die Unternehmen wirklich selbständig und relativ unabhängig vom Staat zu machen. Wenn die Unternehmen mehr Rechte bekämen, müßten auch die Arbeitskollektive größere Verantwortung erhalten. Aus diesem Grund enthielt das Aktionsprogramm die Forderung, in den Unternehmen demokratische Organe zu bilden, über die die Beschäftigten in der Produktion direkt an der Ausgestaltung und Realisierung der Wirtschaftspolitik mitwirken sollten.<sup>10</sup>

In den folgenden Monaten wurde mit Unterstützung einer breiten Öffentlichkeit die Vorbereitung für die Veränderung der Stellung und Lenkung der Unternehmen offen verhandelt. Die ausgearbeiteten Gesetze über Unternehmen und unternehmerische Tätigkeit hatten große Reichweite. Die Reformer, die die Wirtschafts- und Sozialmaßnahmen konzipierten, waren sich dessen bewußt, daß die Unterstützung der Arbeiterschaft für ihr Schicksal wichtig sein würde. Deshalb war bereits im

---

<sup>10</sup> Das Aktionsprogramm der KPTsch wurde am 5. April 1968 angenommen. Siehe dazu: Rok šedesátý osmý v usneseních a dokumentech ÚV KSČ [Das Jahr 1968 in Beschlüssen und Dokumenten des ZK der KPTsch]. Praha 1968.

Aktionsprogramm vom Frühjahr 1968 die Forderung nach deren Organisation verankert worden. Dadurch sollte die Selbständigkeit der Unternehmen eine Sache der Unternehmenskollektive werden, aus deren Reihen Betriebsräte gebildet werden sollten. Dieser Vorschlag rief in den Unternehmen und bei den Gewerkschaften große Aufmerksamkeit hervor. Die Arbeiter erwarteten, daß durch die Betriebsräte die Möglichkeit für sie entstehen würde, einen realen Beitrag zur Führung der Unternehmen zu leisten.

Ab April 1968, noch bevor das Gesetz über die Unternehmen verhandelt und verabschiedet und die Funktion der Betriebsräte geklärt worden war, wurde mit der spontanen Bildung von Vorbereitungsausschüssen für die Betriebsräte begonnen. Die Arbeiter nahmen die Umgestaltung der Unternehmen zu unabhängigen Wirtschaftssubjekten positiv auf, denn sie erwarteten, daß die Unternehmen selbständig besser wirtschaften würden und sich der Arbeiterschaft die Möglichkeit bieten würde, ihre eigenen Interessen effektiver zu vertreten.

Bei Teilen der Beschäftigten der Generaldirektionen und anderer zentraler Wirtschaftsapparate, die ihre Positionen bedroht sahen, stießen die Forderungen der Reformen jedoch auf verdeckten oder offenen Widerstand. So wurde die Frage nach der Stellung der Unternehmen zu einem wichtigen Punkt in den Auseinandersetzungen um die weitere Entwicklung der Reform.

Gleichzeitig wurde innerhalb der Gewerkschaften der Wunsch nach der Autonomie der Gewerkschaftsverbände und Unternehmenskomitees immer stärker. Hier bildeten sich überwiegend Führungsgremien, die Aktivitäten zur Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten entfalteten. Bisher war dies wegen der übermäßigen Zentralisierung der Gewerkschaften – die sich weitgehend dem Wirtschaftsministerium angepaßt hatten – nahezu unmöglich gewesen. Doch nun setzten die Jahresmitgliederversammlungen und die demokratischen Kräfte in den Gewerkschaftsverbänden die Aufgliederung der großen Gewerkschaftsverbände durch. Bis September 1968 entstanden aus den bisherigen zwölf gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbänden 31 Verbände im tschechischen Landesteil und 25 in der Slowakei. Dabei ging es nicht um Desintegration und Zerschlagung der gewerkschaftlichen Einheit, wie nach dem April 1969 die Gewerkschaftsführung der „Normalisierung“ bei ihrer Kritik der Situation in den Gewerkschaften behauptete. Tatsächlich zog sich lediglich die Föderation der Lokomotivarbeiter mit ihren 23 000 Mitgliedern aus dem Gewerkschaftsverband für Verkehr zurück, was vom Zentralrat der Gewerkschaften allerdings nicht anerkannt wurde.

Die Gewerkschaften sprachen sich nachdrücklich für konkrete Forderungen aus, die sie gegenüber der Regierung und den Unternehmensführungen durchsetzten. Eine gemeinsame Sitzung von Mitgliedern der Regierung und des Zentralrats der Gewerkschaften im Juni 1968 beurteilte Fragen des Lebensstandards, der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitenden. Ein Abkommen wurde geschlossen, in dem die Gewerkschaftsführung wichtige Forderungen gegenüber der Regierung durchsetzte. Dies war der erste Schritt zu einem neuen Verhältnis der Sozialpartner.

Ähnlich positive Veränderungen zeigten sich auch bei den Verhandlungen zwischen Gewerkschaftsorganisationen und Unternehmensleitungen. Hier ging es nicht

nur um Lohnfragen und Arbeitsbedingungen, sondern auch um das Wirtschaften mit dem Fonds für kulturelle und soziale Bedürfnisse. Solche Fonds hatten eine Tradition aus den ersten Jahren nach 1945, als zehn Prozent des Gewinns für die sozialen Bedürfnisse der Beschäftigten abgeführt wurden. Doch schon ab dem Jahr 1947 war dieser Fonds allmählich zentralisiert und in einen Einheitsfonds der Arbeitenden beim Zentralrat der Gewerkschaften umgewandelt worden. Die Gelder aus diesem Fonds wurden überwiegend für die Finanzierung von Erholungsmaßnahmen verwendet, doch auch für Schulungen, die eigentlich von den Unternehmen getragen werden sollten. Im Jahr 1968 forderten die Gewerkschaften mehr Kontrolle über diese Fonds und verlangten, daß die Unternehmen diese Beträge ihren Beschäftigten für deren tatsächliche soziale Bedürfnisse zur Verfügung stellen sollten. In einigen Unternehmen wollten die Beschäftigten diese Gelder z. B. zur Unterstützung des genossenschaftlichen Wohnungsbaus verwenden.

Nach den Veränderungen in der Führung und in der Tätigkeit der Zentralorgane der Gewerkschaften beschleunigte sich auch der Austausch der Führungsgarnituren in den unteren Gliedern und in den Unternehmen. Das zeigte sich deutlich auf der gesamtstaatlichen Delegiertenkonferenz der Basisorganisationen, die vom 18. bis 20. Juni 1968 stattfand. Der Verhandlung dieser Versammlung lagen ausgedehnte Diskussionen in den Gewerkschaftsverbänden und den Grundorganisationen des ROH zugrunde, auf deren Basis nun der Entwurf eines ROH-Programmes vorgelegt wurde. In diesem Programmwurf wurde die neue, unabhängige Stellung der gewerkschaftlichen Organisation der Werktätigen deklariert, die in Zukunft eine selbständige Politik gegenüber dem Staat und den politischen Parteien verfolgen sollte. Im Programmwurf waren auch die konkreten Forderungen der Gewerkschaften festgehalten. Zu diesen gehörten Lohnfragen, die Festlegung des Existenzminimums, die Erhöhung des Kindergeldes, die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs, eine Korrektur der niedrigen Renten und mehr Unterstützung für den Wohnungsbau.<sup>11</sup> Der Programmwurf der Revolutionären Gewerkschaftsbewegung wurde für eine breitere Diskussion den Betriebsorganisationen und der Öffentlichkeit vorgelegt. Danach sollte er die Grundlage für den VII. Kongreß des Gewerkschaftsbundes bilden. In den Diskussionen wie im Programmwurf nahm die Forderung nach dem Streikrecht für die Arbeiter und nach der Schaffung demokratischer Organe der Unternehmensverwaltung einen zentralen Platz ein. Die Gewerkschaften verpflichteten sich, zur Schaffung dieser Organe beizutragen. Von der großen Unterstützung der Idee, Betriebsräte einzurichten, zeugte auch die Tatsache, daß sich auf der gesamtstaatlichen Konferenz der Vertreter der Basisorganisationen der Revolutionären Gewerkschaftsbewegung 90 Prozent der insgesamt 1 200 Teilnehmer für diese aussprachen.<sup>12</sup> Und auch in den Betrieben fand die Forderung nach der Bildung von Betriebsräten positive Aufnahme. In einigen Unter-

<sup>11</sup> Nástin programu ROH. Podklad pro jednaní celostatní porady delegátů základních organizací. Praha, červen 1968 [Entwurf des ROH-Programmes. Vorlage zur Verhandlung der gesamtstaatlichen Delegiertenberatung der Basisorganisationen, Prag Juni 1968]. Als Beilage in: M e n c l, Vojtěch: Osm měsíců pražského jara [Acht Monate Prager Frühling]. Prag 1991.

<sup>12</sup> Beilage zur Tageszeitung *Práce* vom 13. März 1968.

nehmen hatten sich bereits direkt nach der Veröffentlichung des Aktionsprogramms im April 1968 Vorbereitungsausschüsse für diese Räte gebildet.

Das Verlangen der Arbeiterschaft nach der Schaffung demokratischer Organe in den Unternehmen im Jahre 1968 war nicht neu. Vergleichbare Organe mit außergewöhnlich großer Kompetenz waren im Mai 1945 entstanden und im Gesetz 104/Sb. über die Betriebsräte verankert worden. Bis Februar 1948 machten die Betriebsräte ihre Befugnisse radikal geltend. Schließlich erhoben einige politische Parteien Einwände, da sie fanden, daß die Betriebsräte die unternehmerische Freiheit der Eigentümer behinderten. In den folgenden Jahren wurde zwar das Recht der gewerkschaftlichen Organisationen zur Teilnahme an der Leitung *de jure* nicht beschnitten – dieses Recht erwarben schließlich auch die Parteioorganisationen – doch seine praktische Ausübung durch die zentrale Lenkung der Unternehmen faktisch sehr stark eingeschränkt. Die mit dieser Entwicklung verbundenen Probleme blieben stets virulent, sie kamen in den Diskussionen des Jahres 1956 erneut an die Oberfläche. Die Forderung nach einer Erweiterung der Selbständigkeit der Unternehmen war auch ein wichtiges Element des Reformversuchs zu Beginn der fünfziger Jahre. Anfang der sechziger Jahre setzten sich die betrieblichen Komitees des ROH für diese Forderung ein.

Seit 1966 wurde die Bewegung für die Ausweitung der Beteiligung der Beschäftigten an der Unternehmensleitung immer stärker. In den Betriebskomitees begannen sich – neben spezifischen sozialen Interessen – Forderungen durchzusetzen, die weit über das bisher übliche Maß an Partizipation der Beschäftigten an der Leitung hinausgingen. Als Reaktion auf die Unzufriedenheit der Arbeiterschaft mit dem bisherigen System ihrer Interessenvertretung wurde mit der Vorbereitung von Selbstverwaltungsorganen begonnen. Eine erste solche Institution entstand in dem großen Prager Betrieb Tatra.<sup>13</sup> Die Idee betrieblicher Selbstverwaltung erfuhr wachsende Zustimmung und Unterstützung durch die Presse, in den Unternehmen selbst begann sie konkrete Gestalt anzunehmen. Schon ab April 1968 hatte die Gründung von Vorbereitungsausschüssen zu den Betriebsräten begonnen. Das erste Vorbereitungskomitee entstand in Prag im Betrieb ČKD Sokolovo, weitere Unternehmen folgten bald darauf. Die Betriebsräte waren also schon Realität, bevor das Gesetz über die Selbstverwaltung der Unternehmen durchgesetzt und ihre Rolle völlig geklärt war. Unter dem starken Einfluß der gebildeten Vorbereitungsausschüsse zu den Betriebsräten gab die Regierung im Juni 1968 Rahmenbestimmungen für die Einrichtung und Erprobung dieser Räte aus.

Da das Gesetz über die Unternehmen aber auch in den folgenden Monaten nicht verabschiedet wurde, blieb die Stellung dieser Betriebsräte sowie ihre Beziehung zur Unternehmensführung und zur gewerkschaftlichen Organisation ungeklärt. Nicht einmal die Verteilung der Kompetenzen zwischen der gewerkschaftlichen Organisation und dem Betriebsrat bei der Vertretung der alltäglichen Interessen der Arbeitenden war klar geregelt. Die zeitgenössischen Diskussionen, aber auch die Praxis

<sup>13</sup> Bárta, Miloš: Podnikové rady jako spolenčenské hnutí [Betriebsräte als gesellschaftliche Bewegung]. Odbory a společnost 4 (1969) 56.

bestätigten jedoch, daß die Stellung der Betriebsräte eine ebenso zentrale wie komplexe Frage des Reformprozesses war.

Seit dem Jahr 1963 war die Festlegung neuer Methoden der Unternehmensleitung als Desiderat der Reform formuliert worden. Als eine letzte abgeschlossene Version dieses Problems läßt sich der Entwurf eines Gesetzes über die Unternehmen vom Januar 1969 und der paraphrasierte Wortlaut dieses Vorschlags vom April 1969 bezeichnen.<sup>14</sup> Aus den Ideen, die sich zwischen 1963 und 1969 zu diesem Problemfeld entwickelten, kann man drei Varianten der Arbeit der Betriebsräte herauslesen: Das erste Konzept sah die Selbstverwaltung vor und orientierte sich im Grundsatz am jugoslawischen Modell. Demnach sollten die Betriebsräte die Funktion des Besitzers und des Managers ausüben. Die zweite Konzeption, die den Interessen der bestehenden Unternehmensleitungen und den darunterliegenden Ebenen entsprach, ging davon aus, daß die Funktion des Eigentümers und des Managers weiterhin vom Unternehmensleiter ausgeübt werden sollte und die Betriebsräte nur als Kontrollorgane fungieren sollten. Die dritte, demokratische Konzeption, die von der theoretischen Gruppe der Initiatoren der ökonomischen Reform durchgesetzt und in dem letzten Gesetzesentwurf über die Unternehmen verankert wurde, sah vor, daß die Betriebsräte unternehmerische Funktion ausüben sollten.<sup>15</sup> Die Funktion des Betriebsrates sollte die Ernennung und Abberufung des Direktors umfassen sowie die Festlegung des Unternehmerlohns einschließlich der Anteile an den wirtschaftlichen Ergebnissen des Unternehmens. Der Rat sollte den Entwicklungsplan des Unternehmens begutachten und verabschieden und dessen Umsetzung kontrollieren. Darum sollte er auch die Bilanz bewilligen, die Anteile an den wirtschaftlichen Ergebnissen festlegen, über die Aufteilung der Gewinne und über das Unternehmensstatut (§ 14) entscheiden. In Zusammenarbeit mit der Unternehmensführung sollte der Betriebsrat über die Zusammenlegung oder die Aufteilung des Unternehmens, im gegebenen Fall auch dessen Schließung entscheiden. Die eigentliche Leitungsfunktion sollte jedoch dem Direktor obliegen.<sup>16</sup> Um die sozialen Belange sollte sich die Gewerkschaftsorganisation unter Mitwirkung der Arbeitskollektive kümmern. All diese Fragen sollten in den Kollektivverträgen verankert werden.

Nach der Veröffentlichung des vorläufigen Statuts über die Betriebsräte äußerte sich der Zentrale Gewerkschaftsrat dahingehend, daß die Stellung der Unternehmen und die Wege, auf denen die Arbeitnehmer ihre Rechte geltend machen konnten, etwas modifiziert werden mußten. In seiner Erklärung vom 5. April 1968 tendierte der Zentralrat der Gewerkschaften zu der dritten Variante, nach der die Betriebsräte nicht nur die alltäglichen Interessen der Arbeitenden vertreten, sondern auch die

<sup>14</sup> Šulc: Dokumenty k hospodářské politice 77–81.

<sup>15</sup> Gemäß § 11 des Gesetzesentwurfes über die sozialistischen Unternehmen „ist der Unternehmensrat ein Kollektivorgan demokratischer Unternehmensverwaltung und der gesellschaftlichen Kontrolle ihrer Tätigkeit, das in dem durch dieses Gesetz bemessenen Umfang, unternehmerische Entscheidungen fällt.“

<sup>16</sup> Návrh paragrafovaného návrhu zákona o socialistických podnikách zu 21. dubna 1969 číslo jednací 7073/69–18 [Entwurf des paraphrasierten Vorschlags zum Gesetz über die sozialistischen Unternehmen vom 21. April 1969, Verhandlungsnummer 7073/69–18]. In: Šulc: Dokumenty k hospodářské politice 88–126.

gesamte Wirtschaftspolitik des Unternehmens beeinflussen sollten. Der Zentralrat der Gewerkschaften hielt es zur Lösung der grundlegenden Probleme der Unternehmen für unverzichtbar, die Verantwortlichkeit der Kollektive zu stärken.<sup>17</sup> Was die Bedenken betraf, die Schaffung der Betriebsräte könne die Stellung der Gewerkschaften schwächen, so hieß es in der Erklärung des Zentralrats, gut funktionierende Gewerkschaftsorganisationen seien die Bedingung für gut funktionierende Räte, nicht umgekehrt. Es wurde hervorgehoben, daß 65 Prozent der ersten Räte auf Initiative der Gewerkschaften, nur zwölf Prozent auf Veranlassung der Unternehmensführungen entstanden waren.

Bereits bis Ende Juni 1968 entstanden 85 Vorbereitungsausschüsse und bis Ende des Jahres 1968 fast 100 Betriebsräte. Eine soziologische Erhebung dokumentierte die große Hoffnungen, die die Beschäftigten in die Betriebsräte setzten. Eine Untersuchung der öffentlichen Meinung bestätigte schon im Juni, daß sich 74 Prozent der Befragten positiv zu ihnen äußerte. Laut dem Soziologischen Untersuchungslabor für Industriesoziologie der ČVUT (Tschechische Technische Hochschule) zeigte sich zu Beginn des Jahres 1969, daß in die Betriebsräte jüngere Arbeiter – zum Großteil im Alter zwischen 35 und 44 Jahren – mit langjähriger Berufserfahrung und zumeist höherer Bildung gewählt wurden. Die Gewerkschaftsorganisationen achteten bei der Auswahl der Kandidaten auf deren fachliche Voraussetzungen für diese verantwortungsvolle Tätigkeit. Unter den Mitgliedern der Räte waren 73 Prozent Techniker und 22 Prozent hochqualifizierte Arbeiter. Insgesamt waren von den Ratsmitgliedern 91 Prozent qualifizierte Arbeiter und 25 Prozent hatten Hochschulbildung.<sup>18</sup> Dieser Anteil war höher als in der Betriebsführung.

Bei der Betrachtung der Aktivität der Gewerkschaften und der Arbeiterschaft seit Mitte der sechziger Jahre – und dann besonders seit März 1968 – trifft man auf Phänomene, die von den tiefgreifenden Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeiterschaft und der Gewerkschaftsorganisationen in dieser Zeit zeugen. In den sechziger Jahren trat eine neue Arbeitergeneration ins öffentliche Leben, die nicht von den Erfahrungen der Wirtschaftskrise der dreißiger Jahre und dem Krieg geprägt war, die eine höhere Bildung besaß und darum auch eine andere Wertorientierung entwickelte als die Generation ihrer Väter. Im Unterschied zu den ausgeprägt sektiererischen Tendenzen im ersten Nachkriegsjahrzehnt, die sich u. a. in einem starken Mißtrauen gegenüber der Intelligenz äußerten, wurde in den sechziger Jahren eine neue Einstellung in der Arbeiterschaft deutlich. Diese ging 1968 und auch danach noch von sozialistischen Positionen aus, nahm aber deren Deformationen wahr und beschränkte sich nicht auf die eigenen alltäglichen Bedürfnisse. Das hing damit zusammen, daß die grundlegenden materiellen Forderungen der Arbeiter in den wichtigsten Punkten bereits befriedigt waren. In dieser Situation veränderte sich ihre Perspektive. Sie begannen, eine demokratische Gesellschaft zu fordern und die Möglichkeit, sich selbst an der Regelung der öffentlichen Angelegenheiten zu beteiligen. Dies belegt nicht nur die außerordentliche Aufmerksamkeit, die die Arbeiter den Betriebsräten entgegenbrachten, sondern auch ihre Vorgehensweise bei der

<sup>17</sup> Všeodborový archiv Prag, Erklärung des ÚRO, 5. Juni 1968.

<sup>18</sup> Bárta: Podnikové rady pracujících 54–69.

Schaffung dieser Räte. In geheimen Wahlen wurden die qualifiziertesten jüngeren Arbeiter und Techniker in die Betriebsräte gewählt.

Der Generationswechsel äußerte sich auch in der Zusammenarbeit von Gewerkschaften, Studenten und Künstlern im Jahr 1968. Vergleichbares wäre in der politischen Atmosphäre der fünfziger Jahren völlig undenkbar gewesen. Auch kamen in den Forderungen der Gewerkschaftsorganisationen Fragen zum Ausdruck, die durchaus nicht allein gewerkschaftliche und Arbeiterinteressen, sondern gesamtgesellschaftliche Probleme berührten.

### *Der Kampf um die Erhaltung der Autonomie der Gewerkschaftsbewegung*

In der angespannten politischen Situation des Sommers und des Herbstes 1968 reihten sich die Gewerkschaften in die von breiten Massen der Bevölkerung getragene politische Bewegung ein. Der Zentralrat nahm Vorschläge des Koordinationsausschusses der Künstlerverbände zur Zusammenarbeit bei der Verteidigung der Politik an, die nach dem Januar 1968 beschlossen worden war. Genauso wurde die Zusammenarbeit mit dem Studentenverband beschlossen. Beide Organisationen unterstützten die Schaffung der Betriebsräte.<sup>19</sup> Die Tatsache, daß die Gewerkschaften allmählich zu einem Teil der gesellschaftlichen Bewegung wurden, belegte z. B. auch das Programm des tschechischen Gewerkschaftsverbandes der Metallarbeiter vom Dezember 1968, das nicht nur die Verteidigung der Interessen seiner Mitglieder, sondern auch die Verteidigung der Menschenrechte und der bürgerlichen Freiheiten deklarierte.

Nach der Zuspitzung der politischen Situation in der Tschechoslowakei im August 1968 zeigte sich die Spaltung der Gesellschaft mit wachsender Deutlichkeit. Die bisher verdeckte Opposition der antireformerischen Kräfte begann sich zu organisieren und öffentlich aufzutreten. Sie bestand mehrheitlich aus Personen, die mit dem Macht- und Parteiapparat verbunden waren und sich in der vorhergehenden Phase den Veränderungen nur angepaßt hatten. Nach dem Einmarsch im August wurden ihre Äußerungen offener, denn diese Gruppe wurde durch die Anwesenheit der Warschauer-Pakt-Truppen unterstützt. Es mehrten sich die Anzeichen für eine Rücknahme des Reformwerks. Damit stand u. a. auch das vorbereitete Gesetz über die Unternehmen zur Disposition.

Dieser Gesetzentwurf wurde im Januar 1969 in der Regierung verhandelt, wozu auch einige Direktoren hinzugezogen wurden. Der Vorschlag sollte der Nationalversammlung am 13. Februar 1969 vorgelegt werden. Mit diesem Gesetz sollte sich die Stellung der Unternehmen grundlegend verändern. Ihre Selbständigkeit und Unabhängigkeit von der zentralen Führung sollte nachhaltig gestärkt werden. Der Betriebsrat sollte künftig einen aktiven Teil des Unternehmens darstellen. Dieses

<sup>19</sup> Jechová, Květa: K historii Koordinačního výboru tvůrčích svazů. Proměny 1968–1969 [Zur Geschichte des Koordinationssausschusses der bildnerischen Verbände. Wandlungen 1968–1969]. In: Studie, materiály a dokumenty [Studien, Materialien und Dokumente]. Hrsg. v. Ústav pro soudobé dějiny. Praha 1993, 446/2, 91–22.

Kollektivorgan sollte einen Direktor wählen und den Unternehmensplan verabschieden. Es war geplant, daß das Gesetz am 1. Juli 1969 in Kraft treten sollte. Tatsächlich wurden diese Vorschläge weder verabschiedet noch veröffentlicht. Denn zu diesem Zeitpunkt äußerte die Ökonomische Abteilung des ZK der KPTsch ihre offene Ablehnung dieses Vorschlags mit der Begründung, daß er eine „Veränderung der Eigentumsverhältnisse und die Herausbildung neuer machtpolitischer Strukturen“ bedeutete.<sup>20</sup>

Diese Verlautbarung rief Unruhe und in den Unternehmen die Befürchtung hervor, daß es zu einer Auflösung der bereits bestehenden Räte kommen könnte. Trotz dieser Gefahr waren im November und Dezember 1968 einige weitere Dutzend Betriebsräte gebildet worden. Bis zum 15. März 1969 waren über 200 Vorbereitungsausschüsse und ungefähr 120 Betriebsräte gewählt worden. Deren größter Teil – 36 Prozent der Gesamtzahl – war in der Metallindustrie gegründet worden.<sup>21</sup>

Als die spontane Bewegung für die Souveränität des Landes und für das Festhalten am Nach-Januar-Kurs stärker wurde, radikalisierte sich die Gewerkschaftsbewegung. Als Ausdruck ihrer Autonomie forderte sie die beschleunigte Inkraftsetzung des Gesetzes über die Unternehmen, die auch die Einrichtung der Betriebsräte als Organe der demokratischen Unternehmensverwaltung enthielt.

Die Haltung zur Frage der Betriebsräte wurde Ende des Jahres 1968, Anfang 1969 zu einem der zentralen Punkte, der Anhänger und Gegner der Reform und des gesamten Reformprozesses trennte. Wie stark die Gewerkschaften zu diesem Zeitpunkt waren, zeigte sich daran, daß trotz aller Bemühungen der Regierung, die Tätigkeit der Betriebsräte zu beenden, im Januar 1969 noch 120 Räte aktiv waren, die Arbeitskollektive mit einer Gesamtzahl von fast 900 000 Menschen vertraten.

Obwohl die Regierung schon im Oktober 1968 angeraten hatte, mit der Einrichtung von Betriebsräten bis zur Verabschiedung des Gesetzes über die Unternehmen zu warten, das dem Parlament im Februar 1969 vorgelegt werden sollte, entstanden immer weitere Betriebsräte. Die Belegschaften forderten, diese als ständige Organe offiziell anzuerkennen. Zu Beginn des Jahres 1969 gab es scharfe Proteste der Gewerkschaftsorgane und der Beschäftigten gegen die Auflösung der bestehenden Betriebsräte und gegen die Blockierung des Gesetzes über die Unternehmen. Daß gegen den Willen der Zentrale und der Unternehmensführungen weitere Betriebsräte gegründet wurden, war ein deutliches Zeichen der Opposition gegen die Reformgegner.

Anfang 1969 wurde der Gesetzentwurf über die Unternehmen mit ausgewählten Unternehmensdirektoren, Vertretern der Gewerkschaften und der bestehenden Betriebsräte verhandelt. Der Entwurf enthielt die Trennung der Unternehmen vom Staat, die Schaffung eines Spielraums für die Entstehung verschiedener Eigentumsformen, die Möglichkeit privaten Kleinunternehmertums und den Eintritt aus-

<sup>20</sup> SÚA Praha, Fond Byro Ústředního výboru KSČ pro stranickou práci v České republice [SÚA Prag, Fonds des Büros des ZK der KPTsch für Parteiarbeit in der Tschechischen Republik]. Fond č. 2/7, sv. 3, a. j. 12.

<sup>21</sup> SÚA Praha, Zpráva pro schůzi sekretariátu Ústředního výboru KSČ [Bericht für die Sitzung des Sekretariates des ZK des KPTsch]. Fond č. 2/4, sv. 54, a. j. 48.

ländischer Teilnehmer in die tschechoslowakische Wirtschaft. Die Paragraphen über die Betriebsräte bildeten einen eigenen Abschnitt.

Der Entwurf des Gesetzes über die sozialistischen Unternehmen und die Grundsätze des Gesetzes über unternehmerische Tätigkeit wurden zu Beginn des Jahres 1969 fertiggestellt, als die Reform bereits so stark unter Druck geraten war, daß diese Gesetzesentwürfe im Parlament bereits nicht mehr verhandelt wurden. In dieser Zeit richtete sich die Aktivität der Öffentlichkeit und auch der Gewerkschaften auf die Erhaltung der Voraussetzungen für die Reform, die von außen wie innen ernsthaft bedroht war und schließlich zunichte gemacht wurde. In dieser Phase war die Gewerkschaftsbewegung auf dem Gipfel ihrer Aktivität.

Bei den Treffen der Gewerkschaftsverbände im Dezember und Januar 1969 demonstrierten die Delegierten ihre Entschlossenheit, die erreichten Resultate der einjährigen demokratischen Entwicklung in den Gewerkschaften und der ganzen Gesellschaft zu verteidigen. Diese Versammlungen, besonders die der Metallarbeiter, die am kämpferischsten war, setzten sich dafür ein, daß Josef Smrkovský Vorsitzender der Föderalversammlung wurde. Die Arbeiter waren bereit, zu seiner Verteidigung zu streiken. Auf den Versammlungen der Gewerkschaftsverbände und den konstituierenden Sitzungen der Nationalräte der Gewerkschaftsverbände in Prag und in Bratislava wurden mehrheitlich Reformanhänger gewählt.

Die Vollendung des ruhmreichen Kapitels der einjährigen demokratischen Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung war der VII. Gewerkschaftskongreß Anfang März 1969. Die Versammlung nahm die Charta der Gewerkschaftsbewegung an, die proklamierte, daß die Gewerkschaften gegenüber dem Staat und den politischen Parteien eine selbständige Politik verfolgen würden. Ferner hieß es hier, der ROH solle mit einem eigenen Programm als Partner der staatlichen und wirtschaftlichen Organe auftreten. In der Charta wurde nachdrücklich gefordert, daß bei der Entscheidung über die Wirtschaftspolitik alle Anliegen der Arbeitenden in Bezug auf Beschäftigung und Bedarf sowie ihre staatsbürgerlichen Interessen berücksichtigt würden.

Die Revolutionäre Gewerkschaftsbewegung verpflichtete sich, Garant der demokratischen Entwicklung in der Gesellschaft zu sein. In ihr Programm fanden auch die Forderungen der Gewerkschaften nach einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Arbeiter und Angestellten Eingang. Die Versammlung forderte die Annahme des Gesetzes über die Unternehmen, zu dem auch die Bestimmungen über die Betriebsräte gehörten.

Es ist nicht ohne Bedeutung, daß diese Versammlung stattfand, kurz bevor die „Normalisierer“ die politische Bühne betraten und die amtierende politische Führung schon durch den sowjetischen Druck und den Druck der antireformerischen Kräfte im Land geschwächt war und begann, von ihren ursprünglichen Forderungen Abstand zu nehmen. Die Gewerkschaftsbewegung als mächtigste der Reformkräfte trotzte dennoch bis zum letzten der Bedrohung ihrer erworbenen Unabhängigkeit.

Obwohl viele Reformpläne nicht verwirklicht, teilweise nicht einmal publiziert werden konnten, hatte die Reformpolitik in der Bevölkerung breite Unterstützung gefunden. So stieß das allmähliche Abrücken von dieser Politik auf starken Wider-

stand. Die Gründung der Betriebsräte und andere Schritte, die eine umfassende wirtschaftliche und soziale Reform vorbereiten sollten, blieben in ihren Anfängen stecken. In der kurzen Zeit konnten auch die bereits umgesetzten Reformmaßnahmen nicht ihre Wirkung entfalten. Dennoch sind auch diese ersten Schritte wichtige Indikatoren, die das häufig abwertenden Urteil über die Reformbestrebungen der sechziger Jahre widerlegen.

Mit der Änderung der Situation nach dem April 1969 wurde kontinuierlich von der Reform Abstand genommen. Doch eine eingehende Untersuchung der Geschichte der tschechoslowakischen Reformbewegung zeigt, daß viele Fragen, die das Reformprogramm aufgeworfen und in der kurzen Zeit, die ihm gegeben war, nicht hatte lösen können, zwanzig Jahre später unter veränderten Bedingungen erneut auftraten.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß Ende der sechziger Jahre nicht soziale Fragen im Vordergrund der öffentlichen Aufmerksamkeit standen. Dazu trugen das schnelle wirtschaftliche Wachstum und das Ansteigen der Löhne bei. In den Jahren zwischen 1965 und 1968 erhöhte sich das geschaffene Nationaleinkommen kontinuierlich: 1966 wuchs es um 10,8 Prozent, 1967 um 8,4 Prozent und 1968 um acht Prozent. Seit 1954 waren auch die Löhne nicht mehr so rapide gestiegen: In den Jahren 1965–1967 erhöhten sie sich im Jahresdurchschnitt jährlich um fast fünf Prozent, 1968 um fast zehn Prozent, in den Jahren 1963 bis 1965 indessen nur um 1,7 Prozent (in den Jahren 1962/63 fielen sie um 0,1 Prozent).<sup>22</sup> Die Bevölkerung akzeptierte Preiserhöhungen und die Beseitigung einiger sozialer Maßnahmen als notwendige Bestandteile der Reformen. Und auch als diese Fragen in Gewerkschaftssitzungen diskutiert wurden, standen sie nicht soweit im Vordergrund, daß sie den sozialen Frieden bedroht hätten. Wie stark politische Fragen im öffentlichen Bewußtsein dominierten, bewiesen auch Meinungsumfragen aus dem Jahr 1968 und vom Jahresbeginn 1969. Eine gewisse Unzufriedenheit rief jedoch der Umstand hervor, daß den steigenden Einkommen kein entsprechendes Wachstum der Produktion von Konsumgütern gegenüberstand, weshalb sich eine Jagd nach Waren entwickelte, die sich in der unklaren, unsicheren Situation nach dem August 1968 noch verstärkte.

In dieser Zeit wurden die äußeren Faktoren, die die Reformgegner im Land stärkten, zum Haupthindernis für das weitere Vorankommen der Reform. Kurzfristig gelang es zwar, die bürgerliche Gesellschaft zur Verteidigung der Reformen zu aktivieren. In dieser Zeit schalteten sich die Gewerkschaften und die Arbeiterschaft in die Verteidigung der Unabhängigkeit des Landes ein und kämpften für die demokratischen Freiheiten und gegen die Beseitigung des seit Januar 1968 Erreichten.

In den Betriebsräten entstand eine paradoxe Situation. Aus Angst vor der Reaktion der Beschäftigten wurden sie nicht per Befehl aufgelöst, doch faktisch leugnete man ihre Existenz. Bei den Betriebsräten, die nach dem 31. Dezember 1968 gebildet worden waren, sollte geprüft werden, ob die Betriebe, in denen sie wirkten, alle Auflagen erfüllt hatten. Sollten sich die wirtschaftlichen Ergebnisse dieser Betriebe

<sup>22</sup> SÚA Praha, Zpráva o stavu plnění Akčního programu ze dne 3.12.1968 [Bericht über den Stand der Erfüllung des Aktionsprogramms vom 3. Dezember 1968]. Fond Sekretariát č. 2/4, sv. 29, a. j. 48.

verschlechtert haben, mußten die Räte umgehend aufgelöst werden. Zu diesem Zeitpunkt hatten die Reformgegner jedoch noch nicht die Macht, die Abschaffung der Betriebsräte einfach anzuordnen und sich damit gegen das Gewicht von fast 900 000 Metallarbeitern im tschechischen Landesteil und weiteren 300 000 aus der Slowakei zu stellen, die im Dezember 1968 zu einem landesweiten Kongreß zusammengetreten waren.

Doch schon im August 1968 war das ungleiche Kräfteverhältnis zwischen der tschechoslowakischen Bürgerbewegung und den Panzern der fünf einmarschierenden Armeen evident. Die moralische Überlegenheit der Reformbewegung blieb über die zeitweilige Niederlage hinweg ein Vorbild. Dieses wirkte in der polnischen Krise Anfang der achtziger Jahre nach. Vor allem aber gelangte es während des friedlichen Umbruchs in der Tschechoslowakei und in anderen ostmitteleuropäischen Ländern im Jahr 1989 zu neuer Bedeutung.

Übersetzt von Jennifer Schevardo