

# Arbeit im Sozialismus – Arbeit im Postsozialismus

Erkundungen des Arbeitslebens im östlichen Europa

herausgegeben von Klaus Roth

forost Arbeitspapier Nr. 20 April 2004



Forschungsverbund Ost- und Südosteuropa (forost) Redaktion: Helga Schubert ISSN 1613-0332 ISBN 3-9809264-3-5

# © forost, München

Abdruck oder vergleichbare Verwendung von Arbeiten des Forschungsverbunds Ost- und Südosteuropa ist auch in Auszügen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Geschäftsstelle gestattet.



# Inhalt

Vorwort
Arbeit im Sozialismus – Arbeit im Postsozialismus. Zur Einführung
Arbeit, Identität, Klasse. Der Sozialismus als Lebensentwurf
Eine sozialistische Musterstadt. Industrialisierung, Urbanisierung und Ideologisierung des Alltags in der tschechischen Provinz in den 1950er Jahren
Homo faber: The Socialist Role Model as Seen by Individuals The ,Lenin Steelworks' in the Light of the Workers' Recollections
Das informelle Kollektiv in Behörden der Estnischen SSR  Praktiken und Strategien in einem sozialen Netz
Die Arbeitswelt in der Sowjetunion und im postsowjetischen Rußland aus juristischer Sicht
Arbeitsverhältnisse in russischen Kleinunternehmen. Ergebnisse einer Feldstudie 97 Alexander Tschepurenko, Tatiana Obydënnova, Moskau
From Local <i>Nomenclaturists</i> to Capitalist Entrepreneurs  Transformation and Continuity in Rural Bulgaria
Arbeiten für ein internationales Unternehmen. Die Anpassung bulgarischer Mitarbeiter an neue Arbeitsanforderungen



## Vorwort

Das forost-Projekt "Alltagskultur im Sozialismus. Praktiken und Strategien des Alltagslebens in den sozialistischen Ländern und ihre Folgen für die Transformation" widmete sich einem Thema, dessen herausragende ideologische, politische, wirtschaftliche und soziale Bedeutung für den Sozialismus unbestritten ist: der Arbeit. Für Karl Marx war sie "erste Grundbedingung alles menschlichen Lebens" und deshalb eine für seine Ideologie konstitutive Kategorie. Forscher aus sieben postsozialistischen Ländern, vor allem Volkskundler, Ethnologen, Historiker und Soziologen, untersuchten mit empirischen Methoden, welche Beziehung zwischen Ideologie und Realität bestand, welches die Formen und Bedingungen der Arbeit und der Arbeitswelt im Sozialismus waren, wie diese von den Betroffenen wahrgenommen wurden und wie sie – unter den Bedingungen des globalen Kapitalismus – in die Gegenwart hineinwirken. Die Ergebnisse dieser Erhebungen wurden – erweitert und ergänzt durch Studien von Forschern aus anderen Projekten und Disziplinen – auf einer Tagung präsentiert, die vom 11. bis 14. April 2002 an der Universität München stattfand. Die Beiträge werden der Öffentlichkeit vorgelegt in dem Band "Arbeit im Sozialismus – Arbeit im Postsozialismus. Erkundungen des Arbeitslebens im östlichen Europa", der im LIT-Verlag als Band 1 der Freiburger Sozialanthropologischen Studien erscheint.

Der vorliegende Band bringt eine Auswahl von neun der insgesamt 26 Beiträge dieses Bandes, zum einen Artikel eher grundlegender Art und zum andern – in Anbetracht der Zielsetzung des Forschungsverbundes – Artikel mit Bezug zur Transformation. Zudem sollten auch die verschiedenen Regionen Ost- und Südosteuropas repräsentiert sein.

München im März 2004

Klaus Roth



## Arbeit im Sozialismus – Arbeit im Postsozialismus

Zur Einführung

Klaus Roth, München

I.

Arbeit ist eines der großen Themen des Menschen, ja sie ist auf das Engste verknüpft mit dem Menschsein schlechthin und kann verstanden werden als eine spezifisch menschliche Form des Umgangs mit der Umwelt. Über ihren konkreten Zweck hinaus, die Schaffung von materiellen und immateriellen Werten, trägt körperliche und geistige Arbeit auch bei zur Selbstkonstitution und Entfaltung des Menschen und ist damit "Quelle allen Reichtums und aller Kultur".

Arbeit zeigt jedoch ein Doppelgesicht: Sie bedeutet einerseits Last, Mühsal, Beschwerde, Pein, Bürde, Unfreiheit und Notwendigkeit, andererseits aber auch Lust, Erfüllung, Befriedigung, Selbstverwirklichung, Ehre und Freiheit. Es ist dies eine Ambivalenz und eine Spannung, die die 'Arbeit' von den Anfängen der Geschichte bis in die Gegenwart umgibt und die in den verschiedenen Kulturen, Religionen und Ideologien zu jeweils unterschiedlichen Bewertungen führte. Die in der europäischen Antike und in den meisten Kulturen<sup>2</sup> vorherrschende Einstellung war (und ist) es, körperliche Arbeit als unvermeidliches Übel zu betrachten und sie den Sklaven und unteren Schichten zu überlassen; ein gewisses Ansehen genoß in der Antike allenfalls die geistige Arbeit. Dieser Verachtung der körperlichen Arbeit setzte das Christentum von Anbeginn eine erhebliche Aufwertung jeglicher Arbeit entgegen. Arbeit wurde nicht nur als Lebensnotwendigkeit und Mühsal, sondern auch als "Gottesdienst" und Zeichen ernsthafter Frömmigkeit und Buße gesehen (cf. Bienert 1966: 252 f.). Diese neue Einstellung zur Arbeit führte nicht nur zur monastischen Arbeitsamkeit des Mittelalters (ora et labora), sondern hob allgemein das Ansehen der Arbeit, vor allem auch der handwerklichen Arbeit. Es war Augustinus, der den Begriff des 'ehrbaren Handwerks' prägte (De opere monachorum, 14; s. Bienert 1966: 252). Arbeitsamkeit wurde zur Tugend, Müßiggang zur Schande erklärt. Der Ausspruch von Paulus "Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen" (2. Tess. 3.10) richtete sich gegen die müßiggehende Oberschicht, aber auch gegen die geistige Arbeit, denn für Augustinus galt: "Nur geistig, nicht körperlich zu arbeiten ist ein Zeichen der Faulheit" (Sermo 37,6).

War im Mittelalter die Arbeit stets noch mit dem Gebet und der Kontemplation als "geistlicher Arbeit" verbunden (vita contemplativa), so trat mit der Reformation die vita activa ganz in den Vordergrund (cf. Ahrendt 1981). Der Protestantismus, vor allem der Calvinismus und Puritanismus wertete die Arbeit nochmals erheblich auf. Arbeit war für Calvin ein Dienen im eigentlichen Sinne vor Gott und eine Übung zur Selbstverleugnung, und ganz

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Zur Geschichte der Arbeit und ihrer Bedeutung in den verschiedenen Kulturen sowie im Sozialismus s. Bienert/ Bress/Kernig 1966, Krämer-Badoni 1978, Conze 1979, Bolle/Grawert-May 1983, Kocka 1986, Vobruba 1986, Moser 1993, Eylert/Bertels/Tewes 2000, Helmers 1993.



-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Gothaer Programm der SPD von 1875 (s. Conze 1979: 204).

im Geiste seiner Prädestinationslehre galt der Erfolg von Arbeit, also auch der Profit, als ein Zeichen der Gnade Gottes; es war diese Grundüberzeugung des Puritanismus, die wesentlich zur Entstehung und Intensivierung des modernen Kapitalismus beigetragen hat, wie Max Weber eindrücklich aufgezeigt hat<sup>3</sup>.

Die im ideologischen System des Sozialismus bzw. Kommunismus im 19. Jahrhundert sich durchsetzende Auffassung von 'Arbeit' gründet ganz wesentlich auf diesen durch Christentum, Kapitalismus und Merkantilismus geschaffenen Grundlagen und ist ohne sie nicht zu verstehen. Arbeit wird in den sozialistischen Gesellschaftsentwürfen zur wohl wichtigsten Kategorie überhaupt. Bereits in den frühsozialistischen Entwürfen des 18. Jahrhunderts findet sich die Idee, daß "Arbeit und Bedürfnis allein der neuen Gesellschaft im Sinne sozialer Gleichheit zu Grunde liegen" sollten und daß "Arbeit als Pflichtdienst an der Gesellschaft und als einziger Rechtstitel auf Genuß bzw. Eigentum" anzusehen sei (Conze 1979: 196). Die Arbeitspflicht, also die gesellschaftliche Kontrolle der Arbeit war – ebenso wie die gemeinschaftliche Arbeit und das Recht auf Arbeit<sup>4</sup> – bereits in den Gesellschaftsentwurfen der Utopisten des 16. und 17. Jahrhunderts<sup>5</sup> enthalten. Menschliche Existenz durfte also nur auf Arbeit gegründet sein, und entsprechend wurde in der "Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte" aus dem Jahre 1834 Arbeit als eine Schuld definiert, "welche jeder arbeitskräftige Bürger der Gesellschaft abtragen muß" (Conze 1979: 197). Ganz in christlicher Tradition wurde damit vor allem der Müßiggang des Adels und der Kapitalbesitzer angeprangert, allerdings nicht in moralischer Absicht, sondern bereits mit dem politischen Ziel der Aufhebung der Spaltung von Kapital und Arbeit. Bei Arnold Ruge (1867: 105) wurde der Arbeiter sogar zur "höchsten Form des Menschen" und war "die bürgerliche Gesellschaft nicht eher zu ihrer vollkommenen Idealität erhoben, als bis sie eine freie Arbeitergenossenschaft geworden" war (Conze 1979: 198). Auch der später so wichtig werdende Grundsatz "Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen" entstand bereits in jener frühen Periode.

Es waren diese frühen Ansätze sowie vor allem jene von Hegel und Feuerbach, die den Arbeitsbegriff von Friedrich Engels und Karl Marx nachhaltig beeinflußten. Nach Friedrich Engels vermittelt Arbeit nicht nur allen menschlichen Reichtum, sondern "ist die erste Grundbedingung alles menschlichen Lebens" (MEW 20: 444), und in dem von Marx hergestellten engen Zusammenhang von ökonomischer und geschichtlicher Theorie nimmt Arbeit eine zentrale Position ein. Arbeit war für ihn eine spezifisch menschliche Tätigkeit, die den "Schlüssel zum Verständnis der gesamten Geschichte der Gesellschaft" (MEW 21: 307) lieferte. Er faßte Arbeit auf als "eine von allen Gesellschaftsformen unabhängige Existenzbedingung des Menschen, ewige Naturnotwendigkeit, um den Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur, also das menschliche Leben zu vermitteln" (Das Kapital, Bd. 1). Arbeit macht für ihn "das Wesen des Menschen" aus, und zwar des Menschen, "der sich durch Arbeit als Selbsttätigkeit "vergegenständlicht", selbst "verwirklicht" (Conze 1979: 200).

Diese Selbstverwirklichung war allerdings bei der fremdbestimmten Lohnarbeit im Kapitalismus unmöglich, denn diese entfremdete den Menschen von sich selbst und von seinem

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Z. B. Thomas More: Utopia. 1516 und Thomas Campanella: Sonnenstaat. 1632.



<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> S. Weber 1993 [1904/05]; cf. Bienert 1966: 254 f., Moser 1993: 26 f.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Zu den Themen Recht auf Arbeit und Arbeitslosigkeit s. Leinweber 1983 und Moser 1993.

Produkt und betrog ihn um den Ertrag seiner Arbeit. Die Aufhebung dieses fundamentalen Zusammenhangs war für Marx im Kapitalismus prinzipiell nicht möglich. Erst nach der Vergesellschaftung aller Produktionsmittel und der Aufhebung der "Arbeitsteilung" im Kommunismus konnte die Selbstverwirklichung der nun "emanzipierten Arbeiter" gelingen. War die kapitalistische Entfremdung die Negation des Menschseins, so wurde ihre Überwindung im Sozialismus bzw. Kommunismus zur "Negation der Negation". Erst dann konnte man – vor allem mit Hilfe der Mechanisierung körperlicher Arbeit durch Maschinen – "den Menschen zu einem … würdigen Arbeitsleben" ohne Ausbeutung und Entfremdung freisetzen, so daß "Arbeit nicht nur Mittel des Lebens, sondern selbst das erste Lebensbedürfnis" werden würde (MEW 19: 21). Aufgehoben würde damit dann auch jegliche Arbeitsteilung, womit vor allem diejenige zwischen geistiger und körperlicher Arbeit wie auch jene zwischen Industriearbeit und Landarbeit gemeint war. Der Begriff "Arbeit" (mit den Gegenbegriffen Müßiggang und Faulheit; cf. Malevič 1994) lieferte Marx die Begründung für den "Klassenkampf", den Kampf zwischen der "Arbeiterklasse" und der "Bourgeoisie" bzw. den "Kapitalisten".

Marx ist sich der Doppelnatur der Arbeit durchaus bewußt. Er sieht sie einerseits als "Plage" der Unterschichten, und das "Reich der Freiheit beginnt in der Tat erst da, wo das Arbeiten, das durch Not und äußere Zweckmäßigkeit bestimmt ist, aufhört" (Das Kapital, Bd. 3). Doch faßt er zugleich die "Arbeit" als "Ehrentitel" für den "Arbeiterstand" auf. Bemerkenswert ist, daß bei ihm durchaus auch der Handwerksstolz auf die erlernte Arbeit in der Tradition des "ehrbaren Handwerks" mitschwang und daß der dann später so wichtig werdende Topos von der "Ehre der Arbeit" von Wilhelm Heinrich Riehl stammte (Riehl 1861: 30).

Aufgestellt waren damit von Marx jene Prinzipien der Arbeit im Sozialismus und Kommunismus, die dann im 20. Jahrhundert zuerst in der Sowjetunion und später in den anderen sozialistischen Ländern ihre Wirkung entfalten sollten. Georg Klaus und Manfred Buhr (1975, I: 113) fassen diese "essentials" folgendermaßen zusammen:

- (1) Erst im Sozialismus war die über die Sicherung des Lebensnotwendigen hinausgehende Arbeit möglich, die den Menschen in die Lage versetzte, seine Kräfte, Talente und Fähigkeiten weiter und höher zu entwickeln. Der Zweck war, die Herrschaft der Gesellschaft über die äußere Natur und über sich selbst auszudehnen.
- (2) Die wissenschaftlich-technische Revolution schafft die reale technische Grundlage für einen grundlegenden Wandel im Charakter der Arbeit.
- (3) Sie ändert auch den Charakter der Arbeiter, die sich "zu schöpferisch tätigen, allseitig gebildeten Persönlichkeiten" entwickeln. Die schöpferische Tätigkeit der Menschen in der Arbeit wird dabei zu einem individuellen Bedürfnis.
- (4) Die Arbeit wird im Sozialismus und Kommunismus zur Selbstbetätigung und Selbstbestätigung des Menschen.
- (5) Die neue Einstellung des Menschen zur Arbeit äußert sich u. a. in der freien, bewußten Arbeitsdisziplin und einer hohen Arbeitsmoral.
- (6) Auf der Basis der veränderten Produktionsverhältnisse entwickeln sich vielfältige Formen kollektiver Arbeit.

Die derart hochgradig gebildete und motivierte revolutionäre Arbeiterklasse war die "soziale Hauptkraft" in der sozialistischen Gesellschaft. Ihr kam die Rolle zu, "an der Spitze der anderen werktätigen Klassen und Schichten den weltweiten Übergang vom Kapitalismus



zum Sozialismus" durchzusetzen. Es war dann nur folgerichtig, daß der Arbeiterklasse – gemeinsam mit den Bauern und den anderen Werktätigen – im sozialistischen Staat die politische Macht zufiel und der Staat sich über sie definierte; die DDR nannte sich offiziell "Erster Arbeiter- und Bauernstaat auf deutschem Boden".

#### II.

Um diesen Zielen näherzukommen, galt es vor allem, die zwei im Kapitalismus extrem verschärften "Arbeitsteilungen" (und damit Entfremdungen) zu überwinden: die Trennung zwischen körperlicher und geistiger Arbeit sowie jene zwischen städtischer bzw. industrieller und landwirtschaftlicher Arbeit; erst später geriet auch jene zwischen männlicher und weiblicher Arbeit in den Blick. Die Tätigkeit der Arbeiter und jene der Intelligenz sollten sich einander ebenso annähern wie die des Industriearbeiters und des Bauern. Bereits Marx und Engels waren sich dessen bewußt, daß die Aufhebung dieser Arbeitsteilungen ein Prozeß längerer Dauer sein würde. Doch erst Lenin war als "erster Sowjetführer mit dem Problem konfrontiert, die marxistische Lehre zu verwirklichen" (Bienert 1966: 266). Da die Weltrevolution ausblieb und auch "von der erwarteten proletarischen Arbeitsmoral, einer gesteigerten Arbeitsleistung und einer freiwilligen Arbeitsdisziplin mit Ausnahme der Subbotniks ... keine Rede sein konnte," das Land aber in immense politische und ökonomische Schwierigkeiten geriet, "blieb nichts anderes übrig, als Arbeitszwang, Arbeitsnormen und Arbeitskontrollen zu Prinzipien der Sowjetwirtschaft zu machen" (Bienert 1966: 266). Von Stalin wurde die Problematik des Unterschieds zwischen Industriearbeit und Landarbeit sowie zwischen Handarbeit und Kopfarbeit nicht nur relativiert, sondern gegen die Marxsche Theorie auch neu bestimmt, wie sich insgesamt durch Stalins "Umwertung aller theoretischen Werte" der Widerspruch zwischen marxistischer Theorie und sowjetischer Praxis vergrößerte.

Die nach Stalins Tod (1953) durchgesetzte neue sowjetische Arbeitslehre rückte von Stalins Konzepten der Arbeit ab. Sie stellte wieder die Überwindung der Unterschiede zwischen Stadt und Land wie auch zwischen geistiger und körperlicher Arbeit in den Vordergrund und betonte (im Parteiprogramm der KPdSU von 1961) die aus dem harmonischen Zusammenspiel dieser "Produktionszellen" hervorgehende "Organisiertheit" und den "einheitlichen Rhythmus" der Arbeit. Zudem wurden große Hoffnungen in den technischen Fortschritt gesetzt: "Automatisierung und Vollmechanisierung sind die materielle Grundlage, auf der die sozialistische Arbeit sich allmählich in kommunistische Arbeit verwandelt. Der technische Fortschritt wird eine wesentlich höhere Produktionskultur, eine viel bessere fachliche Schulung und Allgemeinbildung aller Werktätigen verlangen. Die sich fortwährend entwickelnde neue Technik wird dazu benutzt werden, die Arbeitsverhältnisse des sowjetischen Menschen radikal zu verbessern und zu erleichtern, den Arbeitstag zu verkürzen, eine gesunde, vernünftige Lebensführung zu sichern, die schwere körperliche Arbeit ... abzuschaffen"6.

Da aber der Gegensatz zwischen Programm und Realität sich nicht verringerte, sondern noch verschärfte, kam es in der Folgezeit nicht mehr zu wesentlichen Weiterentwicklungen der Arbeitslehre. Allerdings wurde aus der praktischen Erfahrung heraus, daß sich die

Programm und Statut der KPdSU, Berlin 1961, S. 63; s. auch Koziolek 1974.



Achtung vor der "Arbeit als erstem Lebensbedürfnis" nicht einstellte und die "Produktionskultur", also im wesentlichen die "sozialistische Arbeitsmoral", weder durch Appelle und Zwang noch durch "Stachanow-Bewegung", "sozialistische Wettbewerbe"<sup>7</sup> oder "freiwillige Arbeitseinsätze" nachhaltig steigern ließ, in der Sowjetunion und den sozialistischen Ländern das "Prinzip der persönlichen materiellen Interessiertheit" eingeführt (Taut 1967: 31). "Die materielle Interessiertheit," schreibt Taut, "ist im Sozialismus Ausdruck eines unmittelbaren persönlichen Interesses an der quantitativen und qualitativen Weiterentwicklung der Produktion, eines Interesses, dem wiederum das Bedürfnis als Antriebskraft zugrunde liegt" (ebd.). Dieses war nicht nur die Abkehr vom Stalinismus, sondern auch die Umdeutung der marxistischen Grundthese, daß im Sozialismus an die Stelle des kapitalistischen Profits und Egoismus als wesentliche Triebkraft der Produktion die vollständige Übereinstimmung zwischen den gesellschaftlichen Erfordernissen und den materiellen Interessen der Individuen tritt; erst diese Übereinstimmung setze, so Marx (1951: 341), "aus der gesellschaftlichen Gliederung in der Gesamtproduktion hervorgehende allgemeine Produktivkraft" in immer wirksamerem Maße frei und mache diese sozialistische kombinierte Arbeit zu einer "Kraftpotenz" (Taut 1967: 3). Aufgegeben war damit die sog. "Selbstlauf-Auffassung", die Meinung, daß sich die Produktivkräfte im Sozialismus sozusagen von selbst entfalten würden (Taut 1967: 37). Die Entwicklung der sozialistischen Produktivkräfte mußte vielmehr durch ein differenziertes System von Anreizen, die auf die Befriedigung der materiellen und geistigen Bedürfnisse der Individuen zielten, stimuliert werden; eingeläutet war mit dieser Umorientierung die Phase des sog. "Gulyás-Kommunismus" (seit etwa 1970). Den Gründen für dieses Versagen ging Ulrich Heidt nach. Bei seiner Untersuchung der Frage, "ob, bzw. in welcher Weise durch die gesellschaftliche Organisation der Arbeit im "realen Sozialismus" der Lohnarbeitscharakter der Produktion verändert bzw. überwunden ist," ob es also wirklich zur "Emanzipation der Lohnarbeit" gekommen sei (1979: 9 f.), kam er zu dem Ergebnis, daß der Sozialismus "notwendig die Tendenz der historisch entwickelten Restitution des Kapitalverhältnisses hervor[brachte]" (ebd., 215). In anderen Worten: "Der Aufbau des Sozialismus wurde zur proletarischen Reproduktion des Kapitals" (ebd.), nur daß sich das Kapital weder in den Händen der Kapitalisten noch der Arbeiter, sondern in denen der sozialistischen Bürokratie befand.

Arbeit spielte, so wurde deutlich, eine zentrale Rolle in der Herausbildung der "allseitig gebildeten Persönlichkeit" des neuen sozialistischen Menschen. Die Arbeit und das Arbeitsleben waren damit zugleich auch ein zentraler Teil der "sozialistischen Lebensweise", die das gesamte Leben der Menschen – von der Wiege bis zur Bahre – erfassen sollte. Vor allem das System der sozialistischen Rituale und Feiertage, der Prämierungen und Auszeichnungen sollte dazu beitragen, die Arbeitsmoral und die Leistungsbereitschaft der Werktätigen zu stärken und ihre Bindung an den sozialistischen Betrieb zu erhöhen.

Die nach dem 2. Weltkrieg unter sowjetische Herrschaft geratenen Länder waren konfrontiert mit einer Arbeitslehre nach Marxschen Prinzipien und einer Politik und gesellschaftlichen Praxis, die auf deren Weiterentwicklung durch Lenin und Stalin beruhte, also vor allem auch massiven Zwang und Kontrolle umfaßte. Beides wurde in seiner ganzen Widersprüchlichkeit übernommen, in nationalen Parteiprogrammen festgeschrieben und in Gesetzgebung und reale Politik umgesetzt. Von herausragender Bedeutung für das Alltagsleben der Menschen waren die Kollektivierung der Landwirtschaft, der Aufbau von Schwer-



S. Wiswede/Lipp 1983.

industrie und die graduelle "Vergesellschaftung", also Enteignung der Privatbetriebe. Zwischen den einzelnen sozialistischen Ländern ergaben sich dabei allerdings Unterschiede von z. T. erheblicher Reichweite. So erfolgte etwa die Enteignung der Privatbetriebe und die Kollektivierung der Landwirtschaft in den einzelnen Ländern mit recht unterschiedlicher Entschlossenheit und Geschwindigkeit: Während Bulgarien und die DDR stolz darauf waren, als erste die vollständige Kollektivierung vermelden zu können, wurde die Landwirtschaft in Polen und Jugoslawien nicht kollektiviert wie überhaupt Jugoslawien einen eigenen Kurs in der Wirtschafts- und Arbeitspolitik verfolgte und z. B. Arbeitsmigration in großem Umfang zuließ. Manche der Unterschiede werden im vorliegenden Band sichtbar.

Es kann kein Zweifel daran bestehen, daß die Formen, Funktionen und Bedingungen der Erwerbsarbeit in den staatssozialistischen Ländern des östlichen Europa durch die marxistische Theorie und die aus ihr abgeleitete Politik sehr nachhaltig geprägt worden sind. Nicht aber die kommunistische Utopie bzw. die marxistische Theorie und ihre falschen Grundannahmen, ihre politische Umsetzung und die Widersprüche zwischen Theorie und politischer Praxis sollen in diesem Band im Mittelpunkt stehen. Das wäre der Gegenstand philosophischer oder politologischer Erörterungen.

Beschäftigen soll uns hier vielmehr die Frage, in welcher Weise die Formen, Funktionen und Bedingungen der Erwerbsarbeit durch die alltägliche politische, rechtliche, ökonomische und gesellschaftliche Praxis des "realen Sozialismus" geprägt worden sind – und wie dieser Jahrzehnte währende Prozeß von den Betroffenen wahrgenommen wurde und wird. Der empirische ethnologisch-soziologische Blick soll darauf gerichtet sein, wie sich im Alltagsleben der Zusammenhang zwischen sozialistischer Lebenswelt und Arbeitswelt darstellte und inwieweit die Arbeit und die Arbeitswelt das Alltagsleben und die Lebenswelt im ,realen Sozialismus' formte und prägte. Wie haben die Betroffenen in den verschiedenen sozialistischen Ländern die Grundprinzipien der 'sozialistischen Arbeit' wie das Recht auf Arbeit, die Arbeitspflicht und die 'sozialistische Arbeitsmoral', die Aufhebung der Arbeitsteilung und die Höherbewertung der körperlichen Arbeit sowie die "Selbstverwirklichung" und das 'Schöpfertum' im Arbeitsalltag erlebt? Welche Verhaltensrepertoires, welche Arbeitswerte und Einstellungen zur Arbeit und welche Erwartungen an die Arbeit wurden von ihnen entwickelt und internalisiert? Welche Formen des Umgangs mit der Arbeit und mit der "sozialistischen Lebensweise" entwickelten die Menschen in den Jahrzehnten des Sozialismus?

Anders gefragt: Wie sah die kulturelle Ordnung der sozialistischen Arbeitswelt aus, deren soziale Regeln viele Millionen Menschen zu befolgen gezwungen waren, einer Arbeits- und Lebenswelt, der sich niemand entziehen konnte, da niemand in einer Gesellschaft leben und deren kulturelle Ordnung auf Dauer ignorieren kann (Niedermüller 1996: 144 f.)? Jedes Leben in der sozialistischen Lebens- und Arbeitswelt hatte daher notwendigerweise auch deren Aneignung durch den Einzelnen zur Folge. Daraus ergibt sich die aus methodologischer Sicht wichtige Frage, wie diese Periode in den Erinnerungen der Betroffenen fortlebt und wie sich diese lebensgeschichtlichen Erinnerungen zu den Aussagen zeitgenössischer Archivalien verhalten.



#### III.

Aus diesen vielfältigen Fragestellungen ergaben sich die Ziele der Tagung, die vom 11. bis 14. April 2002 an der Universität München stattfand. Sie sollte aus der Sicht verschiedener Disziplinen – der Geschichte, der Soziologie, der Rechtswissenschaft, der Wirtschaftswissenschaft, vor allem aber der Volkskunde und Ethnologie – die im "Realsozialismus" entstandenen Formen und Bedingungen der Arbeit und der Arbeitswelt beleuchten und die Ergebnisse zur postsozialistischen Situation in Beziehung setzen.

Die meisten Beiträge des Bandes<sup>8</sup> widmen sich der sozialistischen Periode, die überwiegend mit Hilfe von themenzentrierten und lebensgeschichtlichen Interviews sowie zeitgenössischen Archivalien erkundet wurde; mehrere Autoren brachten dabei ihre eigenen Arbeitserfahrungen ein. Diese Kombination von 'subjektiven' und 'objektiven' Quellen gibt den Erinnerungen und subjektiven Empfindungen der Befragten gleiches Gewicht wie den Aussagen der sog. 'harten' Quellen. Dies ermöglicht erst den Vergleich zwischen erinnerter und historischer Realität und das Aufzeigen von Diskrepanzen zwischen beiden. Etliche Beiträge zeigen, daß die Diskrepanzen z. T. erheblich sind. Angesichts der Tatsache, daß es die erinnerte Realität ist, die das heutige Denken und Fühlen der Menschen wesentlich lenkt, und daß gerade die Arbeitserinnerungen darüber entscheiden, ob jemand sich als Gewinner oder als Verlierer der Transformation fühlt, müssen diese Unterschiede zwischen (meist positiver) Erinnerung und historischer Realität zu bedenken geben.

Peter Niedermüller<sup>9</sup> (Berlin) führt einleitend aus, daß Arbeit ein Konzept war, das wesentlich zur kulturellen Konstruktion der sozialistischen Gesellschaft beitrug, da soziale Klassen und Identitäten sowie die Teilnahme am politischen Leben ganz eng mit dem Arbeitsbegriff verbunden waren; zum anderen war Arbeit ein zentrales kulturelles System des Sozialismus, das die Strukturen des Alltagslebens prägte. Der Historiker Markus Wien (München) führt in seinem Beitrag den Nachweis, daß in Bulgarien manche vor 1944 vorhandenen Strukturen des Arbeitslebens (wie kollektive Arbeitsverträge, Normerfüllungsmentalität und Arbeitsdienstpflicht) der sozialistischen Transformation den Weg ebneten, die Wirtschaftspolitik also nicht vor einem völligen Neubeginn stand. Die Arbeitsdienstpflicht wurde dann im Sozialismus allerdings zu einem wichtigen Instrument der zwangsweisen Umerziehung bürgerlicher Familien, wie Magdalena Paríková (Bratislava) am slowakischen Beispiel darstellt: Der marxistische Slogan "Ehre der Arbeit!" wurde dadurch, daß Arbeit Strafe war, in sein Gegenteil verkehrt. In gleicher Weise dienten in Bulgarien die vor allem aus Studenten bestehenden Jugend-Baubrigaden der kommunistischen Erziehung und der Hilfe bei Großprojekten, wie Radost Ivanova (Sofia) anhand ihrer eigenen Erinnerungen zeigt; die Teilnahme war für die Studenten Pflicht, die Arbeit geprägt von viel Leerlauf.

Der landwirtschaftlichen Arbeit wenden sich nur zwei Beiträge zu, was auf die thematische Ausrichtung des Forschungsprojekts zurückzuführen ist (s. u.). *Indrek Jääts* (Tartu) hat in großer Detailliertheit die Arbeit auf einer Kolchose in Estland untersucht, die bereits in der Sowjetzeit durch ihren kompetenten Leiter sehr erfolgreich war und die nach der Wende in eine florierende Aktiengesellschaft umgewandelt wurde. Weniger erfolgreich war der kollektivierte Landwirtschaftsbetrieb in einem bulgarischen Gebirgsdorf, den *Doroteja* 

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Alle Autoren, bei denen keine Fachdisziplin angegeben ist, sind an Instituten für Volkskunde bzw. Europäische Ethnologie (oder Ethnographie) tätig.



.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> S. Vorwort. Bei den Beiträgen der vorliegenden forost-Arbeitspapiere handelt es sich um eine Auswahl.

Dobreva (Sofia) und Gabriele Wolf (München) auf seine Arbeitsstrukturen untersuchten; die Kollektivierung hatte weitreichende Auswirkungen auf die räumlichen, zeitlichen und sozialen Orientierungen der Mitarbeiter, besonders auch auf die Geschlechterrollen.

Den Arbeitsplatz als sozialen Raum betrachten Milena Benovska (Sofia), Kirsti Jõesalu (Tartu) und Petăr Petrov (Sofia) sowie die Soziologen Vjačeslav Popkov (Kaluga) und Larissa Lissjutkina (Frechen). Ideologie und soziale Praxis machten den Arbeitsplatz in allen sozialistischen Ländern zu einem sehr spezifischen Interaktionsraum, doch zeigen sich auch hier Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. In Bulgarien war, so scheint es, der Aufbau von engen sozialen Netzwerken am Arbeitsplatz eine entscheidende Strategie zur Bewältigung des Alltagslebens, die allerdings auch erhebliche negative Folgen (wie Klientelismus und Nepotismus) zeitigte. Auch die zahlreichen Rituale, Feste und Feiern am Arbeitsplatz (zu Jubiläen, Planerfüllung, Preisverleihung, Feiertage für best. Berufe usw.), vom Staat intendiert zur Hebung der Arbeitsmoral und zur Wertevermittlung, dienten realiter vor allem der Pflege von Beziehungen und sozialen Netzwerken. Am Beispiel Estlands wird gezeigt, wie das sowjetische Regime versuchte, die persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz für ideologische Ziele zu nutzen. Den genehmen "offiziellen" Kollektivismus wußten die Arbeitnehmer jedoch deutlich zu trennen von den informellen Gruppenbildungen, den "kleinen Kollektiven", die allerdings nicht die gleiche Kohäsion hatten wie in Bulgarien. V. Popkov untersucht einen Arbeitsbereich besonderer Art, den abgeschirmten Bereich der Militärindustrie, und kann zeigen, daß die dort Beschäftigten das Alltagsleben auf spezifische Art wahrnahmen und besondere Verhaltensweisen entwickelten, während L. Lissjutkina fünf verfestigte Rollen der Frau in der Sowjetunion herausarbeitet und darlegt, daß gerade im Arbeitsbereich das sozialistische "Weiblichkeitsprojekt" gescheitert ist: Die "Aufhebung der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau" als ideologisches Postulat war genauso selbstverständlich wie die Ungleichheit als reale Erfahrung im Arbeitsalltag.

Bis in die 1960er Jahre hinein, bevor die "sozialistische Antriebskraft" der Werktätigen zunehmend durch "materielle Interessiertheit" stimuliert wurde, versuchten die Regierungen, die Produktivität durch eine Reihe besonderer Maßnahmen zu steigern. Dazu zählten in der Tschechoslowakei in den 1950er Jahren die "Stoßarbeit", die "Stachanow-Bewegung", die Selbstverpflichtung und der "sozialistische Wettbewerb", die jedoch, wie der Historiker Peter Heumos (München) anhand von Archivalien zu tschechischen Industriebetrieben zeigen kann, alle am Widerstand der Arbeiter scheiterten. Eine andere Maßnahme war, im Sinne der Politik der Entwicklung der Schwerindustrie, der forcierte Aufbau von Großkombinaten wie z.B. Sztálinváros in Ungarn, Kremikovci in Bulgarien, das Metallurgie-Kombinat "Žďas" in Žďár in der Tschechoslowakei und die "Lenin Stahlwerke" in Nowa Huta in Polen. Den beiden letzteren wenden sich Petr Lozoviuk (Prag) und Monika Golonka-Czajkowska (Krakau) zu und zeigen, wie in den neuen sozialistischen Musterstädten selbstbewußte Industriearbeiter, "neue sozialistische Menschen" herangezogen werden sollten; in Žďár scheiterte dies jedoch, u. a. wegen Spannungen zu den Alteingesessenen, in Nowa Huta an der zunehmenden Entfremdung der Arbeiter von der Kommunistischen Partei, doch in beiden Fällen sind die Erinnerungen der Arbeiter an die sozialistische Periode durchaus gemischt. Das gleiche gilt auch für die Erinnerungen serbischer Arbeiter an ihr Arbeitsleben in der sozialistischen Zeit, wie der Historiker Predrag Marković (Belgrad) herausfand. Die Diskrepanz zwischen dem Bild, das sich aus Archivalien und der Literatur ergibt, und den Arbeitserinnerungen ("Stabilität und Schutz der Arbeitsplätze",



,Idealismus', ,Würde der Arbeit') war oftmals eklatant, eine Tatsache, die sich auf die späteren politischen Orientierungen auswirkte.

Die angestrebte Aufhebung der Arbeitsteilung zwischen geistiger und körperlicher Arbeit führte zu einer generellen Abwertung geistiger Arbeit, vor allem auch in materieller Hinsicht. Hinzu kam, daß Intellektuelle von der Partei stets mit Argwohn beobachtet wurden, selbst dann, wenn sie in einem Parteiverlag arbeiteten, wie *Ľubica Herzánová* (Bratislava) am Beispiel des Verlags ,Smena' in Bratislava zeigt. Sie entwickelten perfekte ,Anpassungs-' und ,Überlebenspraktiken', an die sie sich heute mit einer gewissen Nostalgie erinnern. In einer besonders prekären Situation befanden sich in allen sozialistischen Ländern die Lehrer. Trotz des ständigen Spagats zwischen völliger Kontrolle, ideologischen Vorgaben und sichtbar anderer Alltagsrealität und der Schwierigkeit, den Schülern gegenüber aufrichtig zu sein, versuchten sie dennoch, wie Ene Kõresaar (Tartu) anhand der estnischen Lehrer zeigt, mit Hilfe adaptiver und auch opportunistischer Strategien, ihrem Verständnis dessen zu folgen, was ein "guter Lehrer" ist. Diese Leistung wird, so zeigen ihre Biographien, heute jedoch nicht anerkannt. Während über das Leben der herausragenden Intellektuellen vieles bekannt ist, nicht zuletzt durch deren Autobiographien, gilt dies nicht für das Alltagsleben der durchschnittlichen "werktätigen Intelligenz", der Ärzte, Lehrer und Ingenieure, denen Joanna Bar (Krakau) ihre Aufmerksamkeit schenkt. Der Lebensstandard der ,technischen Intelligenz' lag zumeist weit unter ihren Aspirationen, so daß sie jene Sozialgruppe war, deren Lebensniveau sich am negativsten von jenem der Vorkriegszeit unterschied. Um so bereitwilliger wurden von ihr alle zusätzlichen Möglichkeiten des Verdienstes aufgegriffen, u. a. auch die (in Polen leichter mögliche) Arbeit im Ausland, wie Leszek Dzięgiel (Krakau) für jene Experten, Techniker und Vertragsarbeiter zeigt, die in arabischen Ölförderländern zwar gut verdienten, jedoch unter z. T. extremen Bedingungen in einem kulturellen Ghetto lebten und nicht selten dem Alkohol verfielen. Die gefährdetste, ja in ihrer materiellen und moralischen Existenz bedrohte Gruppe waren ohne jeden Zweifel jene tschechoslowakischen Intellektuellen, die nach dem Einmarsch der Warschauer-Pakt-Truppen 1968 den "Massensäuberungen" der sog. "Normalisierung" zum Opfer fielen. Durch die lebensgeschichtliche Befragung von Betroffenen konnte Marketa Spiritova (München) jene vielfältigen Überlebensstrategien eruieren, die diese nach der Strafversetzung in die Produktion, wo viele von ihnen niedrigste manuelle Arbeiten tun mußten und z. T. dramatisch sozial abstiegen, entwickelten, um weiterhin geistig tätig zu sein; manche publizierten illegal unter anderem Namen.

Die zweite Frage, der sich dieser Band widmet, ist die nach der Relevanz der von den Menschen über Jahrzehnte hinweg internalisierten Verhaltensformen und Denkweisen für die Gegenwart. Diese Frage ist gerade auch angesichts der Tatsache wichtig, daß viele der postsozialistischen Länder die Aufnahme in die Europäische Union anstreben. Die Erfahrungen von mehr als einer Dekade postsozialistischer Transformation zeigen, daß der Sozialismus gerade im Arbeitsleben ein z. T. recht problematisches Erbe hinterlassen hat. Welche Kontinuitäten und Veränderungen sind empirisch festzustellen? Welche Unterschiede zeigen sich zwischen den Generationen? Kann an die vorsozialistische Periode angeknüpft werden? Bei wem und in welchen Bereichen werden westliche Modelle rezipiert und wo bilden sich neue Formen heraus?

Für die Entwicklung der Arbeit im Postsozialismus bildet die Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen an die veränderte Situation eine entscheidende Vorbedingung. Anhand der Weiterentwicklung des sowjetischen Arbeitsrechts im postsowjetischen Rußland zeigt



die Juristin Stefanie Solotych (München), daß das Arbeitsrecht durch entwicklungshemmende Kontinuitäten gekennzeichnet ist, die für Unternehmer wie für Arbeitnehmer viele Unsicherheiten zur Folge haben. Dies wird durch die empirischen Untersuchungen der Soziologen Alexander Tschepurenko und Tatiana Obydennova (Moskau) in russischen Klein- und Mittelständischen Unternehmen bestätigt, in denen sich z. T. eigene Rechtsräume bilden, abseits vom offiziellen Arbeitsrecht. Ebenfalls auf umfangreicher Empirie gründen die Beiträge von Christian Giordano (Fribourg) und der Soziologin Dobrinka Kostova (Sofia) sowie der Soziologin Tanja Čavdarova (Sofia), die Profile des neuen Unternehmertums in Südosteuropa zeichnen; Giordano stellte bei den Leitern der großen Landwirtschaftsbetriebe in der Dobrudža erstaunliche (personale) Kontinuitäten und das erfolgreiche Bestreben fest, aus Sozialismus und Kapitalismus einen eigenen Weg zu "basteln", während Čavdarova bei Kleinunternehmern in Mazedonien und Bulgarien z. T. eigenwillige Weiterentwicklungen vorsozialistischer und sozialistischer Formen der Betriebsführung konstatierte. Ivanka Petrova (Sofia) stellt abschließend den schwierigen Prozeß der Anpassung bulgarischer Mitarbeiter an die Arbeitsorganisation und den Erfolgsdruck eines amerikanischen Unternehmens dar, das im Direktvertrieb Gesundheitsprodukte und Kosmetika verkauft, und kann zeigen, wie sich die Mitarbeiter ("Berater") zwischen Vorgaben und eigenen Traditionen ihre spezifischen Strategien "basteln".

#### IV.

Die Tagung wie auch die Arbeit der meisten Beiträger dieses Bandes gingen hervor aus Forschungsprojekten, die in dem 2001–2003 bestehenden Forschungsverbund FOROST vereinigt waren. Unter dem übergeordneten Thema "Wandel und Kontinuität in den Transformationsländern Ost- und Südosteuropas" hatte der Forschungsverbund mit seinen 18 Projekten die Aufgabe, einzelne Aspekte der Transformationsprozesse und ihre historischen Voraussetzungen zu untersuchen<sup>10</sup>. Er wurde – wie auch die anderen in der Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Forschungsverbünde (abayfor) zusammengeschlossenen Forschungsverbünde – finanziert durch das Bayerische Staatministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, dem an dieser Stelle ganz besonders gedankt sei<sup>11</sup>.

Das vom Herausgeber dieses Bandes geleitete Projekt "Alltagskultur im Sozialismus. Praktiken und Strategien des Alltagslebens in den sozialistischen Ländern und ihre Folgen für die Transformation" setzte in gewisser Weise sein 1993–2000 laufendes DFG-Projekt zur "Sozialistischen Alltagskultur auf dem Dorfe" fort, unterschied sich aber von diesem durch seine Zielsetzungen und die untersuchten Länder. Stand in dem DFG-Projekt das Dorf und damit vor allem die Kollektivierung der Landwirtschaft im Mittelpunkt, so zielt das FOROST-Projekt auf den städtischen Raum und die Industrie; und während das DFG-Projekt auf Bulgarien und die DDR begrenzt war, wurden in diesem Projekt die Forschungen in sieben Ländern (Bulgarien, Serbien, Polen, Tschechische Republik, Slowakei, Estland und Rußland) durchgeführt. Erst diese Erfassung des südosteuropäischen, des ostmitteleuropäischen und des osteuropäischen Raums (einschließlich des Baltikums) durch

Danken möchte ich auch Prof. Edgar Hösch, dem damaligen Sprecher des Forschungsverbundes, für seine kollegiale Hilfe bei der Finanzierung der Tagung.



Der Forschungsverbund FOROST wird von 2003–2005 fortgesetzt mit veränderter thematischer Ausrichtung auf "Die Integration des östlichen Europa: Anspruch und Realität" (http://www.lmu.de/forost).

Mitarbeiter an den jeweiligen Forschungsinstitutionen erlaubte es, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Entwicklung des 'realen Sozialismus', in seiner Rezeption und in seinem Fortwirken aufzuzeigen.

Den am Forschungsverbund nicht unmittelbar beteiligten Autoren, Tanja Čavdarova, Doroteja Dobreva, Christian Giordano, Peter Heumos, Radost Ivanova, Indrek Jääts, Ene Kõresaar, Dobrinka Kostova, Larissa Lissjutkina, Tatiana Obydënnova, Peter Niedermüller, Ivanka Petrova, Alexander Tschepurenko und Gabriele Wolf möchte ich ganz besonders für ihre Bereitschaft danken, ihre Forschungsergebnisse in diesen Band einzubringen und einer interessierten Öffentlichkeit vorzustellen. Verbunden mit diesem Dank sei die Hoffnung, daß der Band einen Beitrag leisten möge zur Aufarbeitung der sozialistischen Vergangenheit und zur Überwindung jener Transformationsprobleme, die sich aus Jahrzehnten totalitärer Herrschaft gerade auch im Bereich der Arbeit ergeben.

#### Literatur

- ADOMEIT, Klaus (Hg.) 1996: Das Arbeitsrecht im Übergang vom Sozialismus zur Marktwirtschaft. Berlin: Spitz (ROW-Schriftenreihe 4).
- AHRENDT, Hannah 1981: Vita activa oder Vom tätigen Leben. München.
- BADURA, Heinrich 1985: Sinn und Widersinn der Arbeit: zum Phänomen der Arbeitswertinflation in der Auseinandersetzung zwischen christlichem Personalismus und entwickeltem Sozialismus. Wien u. a.: Böhlau.
- BIENERT, Walter, LUDWIG Bress, CLAUS Kernig 1966: Arbeit. In: Sowjetsystem und demokratische Gesellschaft. Eine vergleichende Enzyklopädie, Bd. 1. Freiburg, Basel: Herder, 246–272.
- Bolle, M., E. Grawert-May 1983: Arbeit. In: Wolfgang Langenbucher, Ralf Rytlewski, Bernd Weyergraf (Hg.), Kulturpolitisches Wörterbuch Bundesrepublik Deutschland/DDR im Vergleich. Stuttgart: Metzler, 39–45.
- CONZE, Werner 1979: Arbeit. In: Otto Brunner, W. Conze, R. Kosellek (Hg.), Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland. Stuttgart: Klett, 196–215.
- DEWAR, Margaret 1966: Arbeiterklasse. In: Sowjetsystem und demokratische Gesellschaft. Eine vergleichende Enzyklopädie, Bd. 1. Freiburg, Basel: Herder, 314–324.
- EYLERT, Sabine, Ursula Bertels, Ursula Tewes (Hg.) 2000: Von Arbeit und Menschen. Überraschende Einblicke in das Arbeitsleben fremder Kulturen. Münster, New York: Waxmann.
- GORZ, André 1991: Capitalisme, socialisme, écologie: désorientations, orientations. Paris: Galilée.
- HEIDT, Ulrich 1979: Arbeit und Herrschaft im "realen Sozialismus". Frankfurt, New York: Campus (=Campus Forschung 101).
- HELLER, Agnes 1972: Hypothese über eine marxistische Theorie der Werte. Frankfurt am Main.
- HELMERS, Sabine (Hg.) 1993: Ethnologie der Arbeitswelt. Beispiele aus europäischen und außereuropäischen Feldern. Bonn: Holos Verlag.



- HONNETH, Axel 1980: Arbeit und instrumentales Handeln. Kategoriale Probleme einer kritischen Gesellschaftstheorie. In: Ders., Urs Jaeggi (Hg.), Arbeit, Handlung, Normativität. Frankfurt am Main, 185–232.
- KLAUS, Georg, Manfred Buhr 1975: Arbeit, Arbeiterklasse. In: Philosophisches Wörterbuch. Leipzig: VEB Bibliogr. Institut, Bd. 1: 111–117.
- KOCKA, Jürgen 1986: Arbeiter und Arbeiterklasse. In: Thomas Meyer u. a. (Hg.), Lexikon des Sozialismus. Köln: Bund-Verlag, 36–38.
- KOZIOLEK, Helmut (Hg.) 1974: Tagung des Wiss. Rates "Politische Ökonomie des Sozialismus" und des Wiss. Rates "Ökonomie und Organisation der Arbeit" gemeinsam mit der SED-Betriebsparteiorganisation des VEB Mikromat Dresden am 21. März 1974. Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Charakter der Arbeit im Sozialismus: Zur Wirkung des wiss.-technischen Fortschritts auf die Entwicklung des sozialistischen Charakters der Arbeit. Berlin: Akademie-Verlag.
- KRÄMER-BADONI, Thomas 1978: Zur Legitimität der bürgerlichen Gesellschaft. Eine Untersuchung des Arbeitsbegriffs in den Theorien von Locke, Smith, Ricardo, Hegel und Marx. Frankfurt am Main, New York.
- LEINWEBER, Ralf R. 1983: Das Recht auf Arbeit im Sozialismus: die Herausbildung einer Politik des Rechts auf Arbeit in der SBZ/DDR, 1945–1961. Marburg: Verl. Arbeiterbewegung und Gesellschaft.
- MALEVIČ, Kazimir 1994: Len' kak dejstvitel'naja istina čelovečestva [Die Faulheit als die wirkliche Wahrheit der Menschheit]. Moskau.
- MARX, Karl 1951: Das Kapital. Berlin.
- MEW = Karl Marx, Friedrich Engels: Werke. 39 Bde. Berlin: Inst. f. Marxismus-Leninismus 1959–1968.
- MOSER. Johannes 1993: Jeder, der will, kann arbeiten. Die kulturelle Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit. Wien, Zürich: Europaverlag.
- NIEDERMÜLLER, Péter 1996: Interkulturelle Kommunikation im Post-Sozialismus. In: K. Roth (Hg.), Mit der Differenz leben. Münster: Waxmann, 143–151.
- RIEHL, Wilhelm H. 1861: Die deutsche Arbeit. Stuttgart.
- ROTH, Klaus 1999: Praktiken und Strategien der Bewältigung des Alltagslebens in einem Dorf im sozialistischen Bulgarien. In: Zeitschrift für Balkanologie 35: 63–77.
- TAUT, Heinrich 1967: Zur Dialektik von Arbeit und Bedürfnissen im Sozialismus und Kommunismus. Berlin: Akademie.
- TENFELDE, K., Th. PIRKER 1983: Arbeiterkultur. In: Wolfgang Langenbucher u.a. (Hg.), Kulturpolitisches Wörterbuch Bundesrepublik Deutschland/DDR im Vergleich. Stuttgart: Metzler, 45–53.
- VOBRUBA, Georg 1986: Arbeit. In: Thomas Meyer u.a. (Hg.), Lexikon des Sozialismus. Köln: Bund-Verlag, 33–36.
- WEBER, Max 1993: Die protestantische Ethik und der "Geist" des Kapitalismus. Bodenheim: Athenäum [Orig. 1904/05].
- WISWEDE, G., M. LIPP 1983: Wettbewerb. In: Wolfgang Langenbucher, Ralf Rytlewski, Bernd Weyergraf (Hg.), Kulturpolitisches Wörterbuch Bundesrepublik Deutschland/DDR im Vergleich. Stuttgart: Metzler, 745–749.



# Arbeit, Identität, Klasse

Der Sozialismus als Lebensentwurf

Peter Niedermüller, Berlin

"We first begin to understand how social structures really work only after they have fallen apart. This may be the perfect moment to begin an anthropology of socialism" - hat der Sozialanthropologe Steven Sampson Anfang der 1990er Jahre festgestellt. Die These, daß wir erst jetzt, wenn es den Sozialismus als politisches System gar nicht mehr gibt, damit anfangen, den Sozialismus zu untersuchen und zu verstehen, scheint auch für unser Fach zu gelten. Die Europäische Ethnologie zeigt bis heute kaum Interesse an der Untersuchung des Sozialismus, wobei es sich jedoch nicht um ein prinzipielles Desinteresse handelt. Vielmehr geht es hier um ein zentrales – theoretisches und methodologisches – Dilemma unseres Faches. Wie sollen wir methodologisch vorgehen, was ist für uns methodologisch machbar, wie kann man ein politisches System, eine Gesellschaftsordnung, in diesem konkreten Fall den Sozialismus, "ethnologisch" beschreiben? Anders und etwas allgemeiner formuliert: Kann/soll unser Fach überhaupt die großen soziokulturellen Prozesse moderner und spätmoderner Gesellschaften untersuchen und wenn ja, wie können, wie sollen wir es tun? Welches Wissen können wir über den Sozialismus, über die sozialistischen Gesellschaften produzieren? Können wir das überhaupt, oder sollen wir diese Aufgabe den Sozialwissenschaften überlassen? Sollen wir das klassische ethnologische Axiom der lokalen Feldforschung bzw. der small-scale societies fortsetzen, oder können wir politische, gesellschaftliche Systeme, etwa das des Sozialismus aus dem eigenen theoretischen Blickwinkel beschreiben und analysieren? Diese Fragen tauchen gerade in den neueren ethnologischen Forschungen immer wieder auf und spiegeln die theoretische Ratlosigkeit einer Disziplin wider, die sich grundsätzlich auf die Untersuchung kleiner lokaler Welten und damit auf begrenzte soziale Räume beschränkte.

Wie die Volkskunde oder die Kultur- und Sozialanthropologie wurde auch die Europäische Ethnologie als jene Wissenschaft wahrgenommen und – wenigstens teilweise – anerkannt, die sich mit kleinen, einfachen, d. h. überschaubaren und begrenzten sozialen und kulturellen Welten beschäftigt und dementsprechend mit "sanften" Methoden bzw. mit exemplarischen und Fallbeispielen arbeitet. Was aber die modernen, komplexen Gesellschaften, die großen, umfassenden politischen und sozialen Prozesse angeht, da scheint ihr die Begrifflichkeit bzw. das theoretische und methodologische Instrumentarium zu fehlen<sup>1</sup>.

Ich kann hier auf diese Fragen natürlich nicht eingehen. Es ist auch nicht die Aufgabe dieses Textes, die hier angesprochenen Theorieprobleme zu diskutieren. Man muß jedoch darauf hinweisen, daß es gerade in der neueren Kultur- und Sozialanthropologie eine ganze Reihe bemerkenswerter Arbeiten gibt, die kultur- und sozialanthropologische Forschung nicht nur mit dem traditionellen Modell der Feldforschung an einem Ort verbinden, sondern in ganz verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und Zusammenhängen bewußt große, umfas-

Diese Problematik haben Akbar S. Ahmed und Cris Shore in einem breiteren Kontext diskutiert (Ahmed, Shore 1999).



sende historische, politische und gesellschaftliche Prozesse untersuchen (vgl. Herzfeld 1996, Verdery 1991a, Verdery 1999). Diese Forschungsrichtung zeigt mir überzeugend, daß es durchaus möglich ist, komplexe Gesellschaften und deren Struktur und auch innere soziokulturelle Logik ethnologisch zu untersuchen. In diesem konkreten Fall bedeutet es, daß unser spezifischer ethnologischer Blick uns ermöglicht, "andere Geschichten" über den Sozialismus zu erzählen, als die der Soziologen oder der Politikwissenschaftler. Die ethnologische Wissensproduktion über Sozialismus, Postsozialismus, Moderne oder Postmoderne kann jedoch nicht auf eine Entweder-oder Frage reduziert werden. Die Frage, ob wir Feldforschung in den komplexen, modernen Gesellschaften, d.h. in kleinen und überschaubaren Lokalitäten durchführen oder aber die großen, umfassenden soziokulturellen Prozesse untersuchen, also eine Ethnologie der modernen, komplexen Gesellschaften betreiben sollen, scheint mir irreführend zu sein. Wir sollen nämlich beides tun, um die modernen Gesellschaften, in diesem Fall den Sozialismus, als "gedachte Ordnung", als eine kulturell kodierte Gesellschaftsordnung deuten und beschreiben zu können. Das ist genau das, was wir – theoretisch und methodologisch gesehen – tun können: nämlich, politische Systeme als kulturell kodierte Gesellschaftsordnungen zu untersuchen und zu beschreiben, wie politische Systeme solche Gesellschaftsordnungen schaffen. Und genau diese These stellt den theoretischen Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen dar.

In diesem Sinne werde ich den osteuropäischen Sozialismus nicht als ein politisches, sondern vor allem als ein kulturelles System betrachten. Ich will am Beispiel der Arbeit der Frage nachgehen, wie der Sozialismus seine eigene "gedachte Ordnung", seine eigene, kulturell kodierte Gesellschaftsordnung zustande gebracht hat. Wie ich bereits angedeutet habe, muß man davon ausgehen, daß politische Ideen und Ideologien in der Moderne ein umfassendes Netz von Begriffen, Konzepten, Bedeutungen und Semantiken zu flechten versuchten, um dadurch eigene soziale Wirklichkeiten, eigene Gesellschaftsordnungen zu konstruieren bzw. sie politisch und ideologisch zu begründen, so daß politische Ideen und Ideologien als Sinndeutungs- und Wahrnehmungssysteme gesellschaftlicher Wirklichkeiten funktionieren. Politische Ideologien und Systeme brauchen in das Alltagsleben eingepflanzte, politisch und ideologisch gesteuerte und kontrollierte kulturelle Konzepte, die die Handlungsstrategien der Menschen bestimmen und dadurch die Gesellschaftsordnung funktionieren lassen. Das war auch im Sozialismus nicht anders. Obwohl in den modernen Gesellschaften mehrere kulturelle Konzepte von grundlegender Bedeutung die Gesellschaftsordnung konstituieren und tragen, stand doch Arbeit als ein ideologisch gefärbtes und kulturell kodiertes Konzept im Mittelpunkt der sozialistischen Gesellschaftsordnung. Sie spielte eine zentrale und konstitutive Rolle im Sozialismus und gleichzeitig repräsentierte sie die wichtigsten ideologischen und kulturellen Prinzipien der sozialistischen Gesellschaftsordnung.

Die Sprachfigur bzw. das kulturelle Konzept von Arbeit verwies auf unterschiedliche Arbeitsformen, zwischen denen klare hierarchische Unterschiede bestanden. Diese Unterschiede waren vor allem ideologischer Art und wurden dementsprechend ständig – und während der ganzen Zeit des Sozialismus – in vielen unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Kontexten symbolisch repräsentiert und politisch ritualisiert<sup>2</sup>. Ohne auf diese Differenzen eingehen zu können, sei hier auf die zentrale und konstitutive Stellung

Damit meine ich z. B. große staatliche Feste, wie etwa der 1. Mai oder verschiedene betriebsinterne Feste, aber auch öffentliche Diskurse über Arbeit.



vor allem der industriellen Arbeit im Sozialismus hingewiesen. Daß die herausgehobene Rolle der Industrie und der industriellen Arbeit in den sozialistischen Gesellschaften ideologische Gründe hatte, ist nicht zu bezweifeln. Die zentrale Stellung der industriellen Arbeit läßt sich jedoch nicht allein ideologisch erklären, sie hing auch mit der Vorstellung der sozialistischen Moderne zusammen. Wenn wir - wie oben angedeutet - davon ausgehen, daß die verschiedenen politischen Systeme differente Gesellschaftsordnungen produzieren, dann ist es völlig selbstverständlich, daß in den westlichen kapitalistischen und in den östlichen sozialistischen Gesellschaften zutiefst unterschiedliche politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen stattgefunden haben. Diese Unterschiede oder divergierenden Entwicklungspfade existierten nicht nur einfach nebeneinander, sondern sie wurden von beiden Seiten immer wieder hervorgehoben, sie wurden sogar zu entscheidenden Merkmalen des jeweiligen politischen Systems stilisiert. Vor allem wurde das "Anderssein" der sozialistischen Moderne betont. Im Westen wurde immer wieder damit argumentiert, daß der Sozialismus eine andere, "alternative" Moderne repräsentiere, wobei die Attribute "andere" und "alternative" immer auf die Unvollständigkeit der sozialistischen Moderne hinwiesen<sup>3</sup>.

Daß die sozialistische Moderne eine andere als die kapitalistische war, daß sie sich bewußt von der westlichen Moderne distanzierte (und umgekehrt), daß sie anders funktionierte und anders erlebt wurde, und daß die westliche "erste Welt" das Vorbild des "guten Lebens" für die im Sozialismus, in der "zweiten Welt" lebenden Menschen darstellte, ist keine Frage, sondern eine historische und politische Trivialität. Trotzdem scheint es mir durchaus problematisch zu sein, den Sozialismus pauschal als "unvollständige Moderne" zu charakterisieren. Zum einen, weil der Sozialismus in den westlichen Repräsentationen als ein einheitliches und homogenes System dargestellt wurde - welches er aber nie war: "Der real existierende Sozialismus" stellte in den verschiedenen historischen Perioden und in den verschiedenen Regionen Ost- und Mitteleuropas recht differente Gesellschaftsordnungen dar, die zwar auf den gleichen ideologischen Thesen aufgebaut waren, die aber sehr unterschiedliche soziale Wirklichkeiten und Erfahrungsräume repräsentierten<sup>4</sup>. Das bedeutet, daß die in den einzelnen Ländern unterschiedlich gestalteten sozialistischen Gesellschaftsordnungen, sozialen Wirklichkeiten und Erfahrungsräume von den westlichen Modernitätsvorstellungen in unterschiedlichem Maße differierten. Darüber hinaus verfolgten die einzelnen sozialistischen Länder in den verschiedenen Bereichen gesellschaftlichen Lebens eine je unterschiedliche "Modernitätspolitik" (vgl. Niedermüller 2002), d.h. die sozialistische Moderne zeigte ein viel komplexeres und differenzierteres Bild als das der Unvollständigkeit.

Gleichzeitig muß nachdrücklich darauf hingewiesen werden, daß es zwischen Sozialismus und Moderne keinen prinzipiellen Konflikt gab. Der Sozialismus hat sich bewußt und ohne jeglichen Zweifel als eine moderne Gesellschaftsordnung definiert und inszeniert und verließ sich vollständig auf das Programm, welches die Moderne entworfen hatte. Gleichzeitig wollte aber der Sozialismus eine ganz neue Gesellschaftsordnung entwerfen, die ein durchaus ambivalentes Verhältnis zu der westlichen Gesellschaftsordnung aufwies.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Man kann zwar sagen, daß etwa Rumänien und Ungarn sozialistische Ländern waren, die Frage ist jedoch, ob nicht die Differenzen zwischen ihnen größer waren als die systeminternen Affinitäten.



-

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Was gerade nach dem Zusammenbruch des Sozialismus besonders deutlich wird, wenn überall von "nachholender Modernisierung" gesprochen wird.

Der Sozialismus hat gewisse Prinzipien der Moderne restlos übernommen: Er war zukunftsorientiert, er hat die moderne Industrie ins Zentrum seines Wirtschaftssystems gestellt, er
war technikfreundlich und glaubte an Planung, Innovation und Fortschritt, er sah keine
Grenzen des Machbaren. Andere Prinzipien hat er jedoch verworfen oder umgedeutet. Vor
allem hat er nicht das Individuum, sondern das Kollektiv ins Zentrum seiner Gesellschaftsordnung gestellt und dementsprechend versucht, die Individuen an soziale Gruppen und
Milieus und vor allem an den sozialistischen Staat zu binden. Anders gesagt, der Sozialismus wollte die bessere Moderne sein. Das Ziel war, eine "sozialistische" Moderne aufzubauen, welche die Fehler und Mängel der kapitalistischen Moderne deutlich machte und
die Gesellschaft drängte, ihr vielfältiges Potential besser zu realisieren. In diesem Sinne war
der moderne Sozialismus wahrlich die Gegenkultur der Moderne, wie Zygmunt Bauman es
nannte, der das Scheitern der sozialistischen Moderne mit beißender Ironie beschrieben hat:

"Die alternative Ausgabe trug nur wenig dazu bei, die Irrtümer zu korrigieren, und nichts mehr konnte die Schönheit des Projekts gegen die Häßlichkeit seiner Ausführung retten. ... Und so wurde das Projekt unter sozialistischen, nicht unter kapitalistischen Vorzeichen an seine radikalen Grenzen geführt: große Entwürfe, unbegrenzte Sozialtechnologie, riesige und klobige Technologie, totale Transformation der Natur. Wüsten wurden bewässert (aber sie verwandelten sich in versalzene Stümpfe); Marschland wurde entwässert (aber es verwandelte sich in Wüsten); riesige Gasleitungen zogen kreuz und quer über das Land, um die Unlogik zu korrigieren, mit der die Natur ihre Ressourcen verteilt hat (...); Millionen wurden aus der 'Idiotie des Landlebens' fortbewegt (aber sie wurden vergiftet durch die Ausdünstungen rational entworfener Industrien, wenn sie nicht schon unterwegs zugrunde gingen). Vergewaltigt und verkrüppelt lieferte die Natur keineswegs die Reichtümer, auf die man gehofft hatte; der totale Maßstab des Plans machte nur die Verwüstung total. ... Der Sozialismus stellte die Moderne auf ihre letzte Probe. Der Fehlschlag war so endgültig wie die Probe selbst" (Bauman 1995: 323 f.).

Bauman beschreibt hier ganz genau die sozialistische Moderne und deren grundsätzliche Spannungen, die sich auch in dem kulturellen Konzept und in der gesellschaftlichen Praxis der Arbeit widerspiegeln. Genau wie der Kapitalismus hat auch der Sozialismus die Gesellschaft – wenigstens rhetorisch und ideologisch – allein auf der Arbeit aufgebaut und machte "die Arbeit zum zentralen Merkmal der sozialen Identität, der sozialen Position, der existentiellen Sicherheit des Menschen" (Beck, Willms 2000: 208). Arbeit wurde also auch im Sozialismus zum Fundament sozialer Ordnung. Die sozialistische Gesellschaft begriff sich als eine Arbeits- und Arbeitergesellschaft und stellte sich als ein perfekt funktionierender fordistischer Großbetrieb dar. Daß diese Vorstellung von moderner, industrieller Arbeit und von einer modernen sozialistischen Gesellschaftsordnung nie wirklich funktionierte, das war auch für die im Sozialismus lebenden Menschen kein Geheimnis, sondern vielmehr eine komisch-bittere Erfahrung, wie es uns eine russische Anekdote treffend und ironisch schildert:

"Es gibt keine Arbeitslosigkeit, aber niemand arbeitet. Niemand arbeitet, aber die Arbeitsproduktivität wächst. Es wächst die Arbeitsproduktivität, aber die Geschäfte sind leer. Die Geschäfte sind leer, aber zu Hause ist immer etwas. Zu Hause ist immer irgend etwas, aber alle sind unzufrieden. Alle sind unzufrieden, aber alle stimmen einheitlich mit Ja" (Beyrau o. J.: 28).



Diese hier spöttisch dargestellte Spaltung zwischen Anspruch und Ideologie auf der einen Seite und Wirklichkeit und Erfahrung auf der anderen Seite spielte eine wichtige Rolle im Sozialismus und vor allem im kulturellen System der Arbeit. Katherine Verdery hat darauf hingewiesen, daß ein Staat nur stark ist, wenn die Konzepte und Begriffe, mit deren Hilfe er sich legitimiert oder zu legitimieren versucht, mehr oder weniger in die Alltagspraxis der sozialen Gruppen einfließen (Verdery 1991b: 427). In diesem Sinne – aber nicht nur im Bereich der Arbeit - war der sozialistische Staat allmählich zu einem schwachen Staat geworden, weil die Begriffe und Konzepte, die er bezüglich der Arbeit verbreitete, die ganze offizielle Ideologie der Arbeit spätestens seit den 1960er Jahren immer weniger Gehör in der Gesellschaft fanden. Mit einer gewissen Einschränkung könnte man sogar sagen, daß seit den späten 1960er Jahren in dem kulturellen System der Arbeit differente, sogar divergierende "Basis-Selbstverständlichkeiten" – um einen Begriff von Ulrich Beck zu zitieren – aufeinanderprallten und wesentliche, aber oft verborgene bzw. kontrollierte Konflikte in den sozialistischen Gesellschaften produzierten, die öffentlich bzw. politisch nicht ausgetragen wurden. Es bildete sich nämlich eine während der Jahrzehnte des Sozialismus immer größer werdende Kluft zwischen der Ideologie und der alltäglichen Praxis der Arbeit heraus. In den Medien, in der Politik, in der offiziellen Öffentlichkeit gab es eine ideologisch gefärbte Rhetorik der Arbeit, die jedoch mit den Einstellungen und mit der tatsächlichen Arbeitspraxis der Menschen kaum etwas zu tun hatte. Das bedeutet natürlich nicht, daß die Ideologie und die alltägliche Praxis der Arbeit zwei völlig voneinander getrennte Sphären der sozialistischen Gesellschaft gebildet hätten. Im Gegenteil gab es zwischen diesen beiden Bereichen vielseitige und wechselseitige Beziehungen und Verhältnisse, und die Menschen suchten gerade in diesem Netz der reflexiven Verhältnisse von Ideologie, Rhetorik und Alltagspraxis nach alternativen Wegen und versuchten, in diesem Spannungsfeld zwischen Ideologie und Praxis ihre eigenen Lebensentwürfe zu entwickeln.

Die "Basis-Selbstverständlichkeiten" des Staates bzw. der Ideologie von Arbeit waren auf einigen zentralen Prinzipien aufgebaut, von denen ich hier nur einige erwähnen möchte. Der sozialistische Staat hat das kulturelle System der Arbeit vor allem politisch und moralisch definiert. Grundsätzlich verstand die sozialistische Ideologie Arbeit als Produktion - in materiellem Sinne des Wortes - und hat dadurch deutliche symbolische und politische Wertunterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitsformen festgelegt. Physische Arbeit hatte einen größeren moralischen und symbolischen Wert als intellektuelle Arbeit und industrielle Arbeit hatte eine höhere Position in der Werthierarchie als landwirtschaftliche, bäuerliche Arbeit - um nur zwei Achsen dieses Systems zu erwähnen. Obwohl es dabei um symbolische bzw. normative Differenzierungen ging, waren diese Unterscheidungen eng mit politischer Macht und mit dem gesellschaftlichen Klassifikationssystem verbunden. Nicht aber die ideologisch und rhetorisch inszenierte politische Macht der Arbeiterklasse ist hier von besonderer Bedeutung, sondern vielmehr das gesellschaftliche Klassifikationssystem, d.h. die Frage der sozialen Klassen, der Klassenzugehörigkeit und der sozialen Identität, weil gerade diese großen Bezugsrahmen eines Gesellschaftssystems den Hintergrund bzw. den Kontext individueller Lebensentwürfe darstellen.

Es ist natürlich nicht einfach, über soziale Klassen im Sozialismus zu reden, da wir genau wissen, daß die Sozialstruktur der sozialistischen Gesellschaften nur schwer interpretierbar ist, da die Kriterien der Klassenbildung in solchem Maß ideologisiert wurden, daß man vernünftige sozialwissenschaftliche Analysen kaum sinnvoll durchführen kann. Trotzdem muß die Frage gestellt werden, inwieweit Arbeit bzw. der gelernte und ausgeübte Beruf die



Klassenzugehörigkeit und soziale Identität tatsächlich beeinflußt oder bestimmt hat. Da die sozialen Klassen im Sozialismus ideologisch konstruiert und geprägt waren, konnte die Frage der Klassenzugehörigkeit im Sinne der sozialen Zuordnung und Klassifikation auch nur ideologisch beantwortet werden. Man darf jedoch nicht vergessen, daß Klassenzugehörigkeit auch eine andere Seite hat. Es geht hier nämlich nicht nur um Zuordnung und Klassifikation, sondern auch um soziale Identität, um bewußte Identifizierung der einzelnen Individuen mit bestimmten sozialen Milieus. Diese Identifizierung, die soziale Identität von *ordinary people* ist mit dem Alltagsleben, mit den alltäglichen Handlungsstrategien eng verbunden.

Arbeit spielte auch im Alltagsleben der sozialistischen Gesellschaften eine zentrale, sogar konstitutive Rolle. Die Arbeit, die man täglich gemacht hat, hat die Zeit und den Raum des Alltagslebens von Individuen und Gruppen grundsätzlich bestimmt, sie hat Werte und Normen vermittelt, soziale Netze zustande gebracht, soziales Prestige oder eben soziale Verachtung erzeugt. Ich würde sogar sagen, daß sich die alltägliche Arbeitspraxis in vielen lokal gebundenen sozialen Kontexten – wie etwa in Dörfern, in Industriebetrieben, in Schulen, Krankenhäusern u. a. – von der ideologischen Rhetorik des sozialistischen Staates befreit und eigene Normen und Hierarchien produziert hat. Hinter diesen ambivalenten und oft konfliktären Prozessen verbirgt sich ein zusätzlicher Faktor, der für jede Gesellschaftsordnung von grundlegender Bedeutung ist. Zahlreiche sozialwissenschaftliche Untersuchungen weisen nämlich darauf hin, daß die Moderne einerseits stabile und dauerhafte Identitätsmodelle für Individuen angeboten hat und andererseits von den Individuen verlangte, geschlossene und widerspruchsfreie Identitäten zu entwickeln<sup>5</sup>. In diesem Zusammenhang hat Zygmunt Bauman darauf hingewiesen, daß in den modernen Gesellschaften die individuellen Lebensanstrengungen und -pläne immer kollektive, also gesellschaftliche Zustimmung und Anerkennung brauchten. In diesem Sinne müssen individuelle Identitäten als Lebensprojekte (Jean Paul Sartre) entwickelt und öffentlich dargestellt werden. Die individuelle Identität

"galt es systematisch aufzubauen, Schicht für Schicht und Stein um Stein, nach einem Entwurf, der bereits vor Beginn der Arbeit vorlag. Der Aufbau verlangte eine klare Vorstellung von der endgültigen Form, ein sorgfältiges Kalkulieren der Schritte dorthin, Langzeitplanung und genaues Abschätzen der Folgen eines jeden Schrittes. Daher bestand eine feste, unwiderrufliche Verbindung zwischen der sozialen Ordnung als Projekt und dem individuellen Leben als Projekt; letzteres erschien undenkbar ohne das erstere. Ohne die kollektiven Bestrebungen, zuverlässige, dauerhafte, stabile und kalkulierbare Rahmenbedingungen für die individuellen Handlungen und Entscheidungen zu schaffen, wären die Arbeit an einer klaren, dauerhaften Identität und eine Lebensgestaltung auf eine solche Identität hin so gut wie unmöglich gewesen" (Bauman 1999: 40 f.).

Genau so war es auch im Sozialismus. Es war ein Grundprinzip und gleichzeitig eine grundsätzliche Erwartung der sozialistischen Gesellschaftsordnung, klare und eindeutige soziale Identitäten zu entwickeln. Weil aber der sozialistische Staat ein "fürsorglicher", paternalistischer und gleichzeitig ein mißtrauischer Staat war, hat er die Kriterien und Merkmale der eindeutigen Identitätsmodelle vorgegeben bzw. festgelegt. Diese Kriterien

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Ich kann hier nicht auf Einzelheiten eingehen, s. zusammenfassend Sennett 1998.





und Merkmale wurden in Normalbiographien<sup>6</sup> zusammengefaßt und haben sich in auf solchen Normalbiographien basierenden Identitätskonstruktionen manifestiert. Normalbiographien sind kanonisierte und sozial anerkannte Modelle für Lebensläufe und –entwürfe. Die Abweichungen von Normalbiographien, die in einer Gesellschaft toleriert werden, charakterisieren wesentlich die herrschende Gesellschaftsordnung.

Der sozialistische Staat hat eigentlich nur Normalbiographien und die dazugehörenden Identitätsmodelle akzeptiert bzw. anerkannt. Alle anderen Biographien und Identitätsformationen wurden mehr oder weniger marginalisiert, stigmatisiert bzw. kriminalisiert. Diese Tatsache stellte ein wesentliches Merkmal des sozialistischen Staates dar und bedeutete eine grundsätzliche Erfahrung für viele Menschen. Die Normalbiographie, die es natürlich auch in anderen Gesellschaftsformationen und -ordnungen gibt, hatte im Sozialismus einen besonders stark normativen, sogar regulativen Charakter. Eine vom sozialistischen Staat bevorzugte Normalbiographie hatte mehrere unterschiedliche Komponenten, unter denen Arbeit und Beruf eine konstitutive und kontrollierende Rolle spielten. Vor allem gab es keine Normalbiographie – da es keine geben durfte – ohne Beruf, Arbeit und Arbeitsplatz. Arbeit war moralische Pflicht und dementsprechend bedeutete Arbeitslosigkeit nicht nur moralischen Skandal und persönliche Scham, sondern einen "kriminellen", besser gesagt, kriminalisierten Zustand, der in den meisten sozialistischen Ländern jahrzehntelang polizeilich verfolgt wurde. Der sozialistische Staat ging nämlich davon aus, daß im Sozialismus alle, die es wollten, arbeiten konnten; dementsprechend gab es keine Arbeitslosen- oder Sozialhilfe. Die sozialistische Gesellschaft war eine Erwerbsarbeits- und Vollbeschäftigungsgesellschaft – wenigstens was die Ideologie anbelangt<sup>7</sup>.

Ausbildung, Beruf, Arbeit und Arbeitsplatz bedeuteten Stabilität und Dauerhaftigkeit für die sozialistische Normalbiographie. Man lernte und übte im ganzen Leben einen Beruf aus, wechselte kaum den Arbeitsplatz und blieb mehr oder weniger in dem selben sozialen und kulturellen Milieu, in das man hineingeboren war. Damit will ich natürlich nicht sagen, daß es in den sozialistischen Gesellschaften keine soziale Mobilität und keine strukturelle Möglichkeit gab, die soziale Klasse, das soziale Milieu zu wechseln. Besonders in den 1950er, 1960er Jahren, aber auch später hat der Staat z.B. im Bildungswesen strukturelle Maßnahmen ergriffen, um die Herausbildung einer neuen, sozialistischen Intelligenz zu fördern. Das bedeutete, daß jungen Menschen aus Arbeiterfamilien und bäuerlichen Milieus der Zugang zum Hochschulstudium erleichtert wurde, um damit den "Klassenwechsel" zu ermöglichen. Obwohl viele Menschen diese Möglichkeit genutzt haben, bleibt dennoch die Tatsache, daß die sozialistische Normalbiographie eine Gesellschaftsstruktur förderte, die eher rigide war und nur wenig tatsächliche soziale Mobilität erlaubte.

Die Normalbiographie bot für beide Seiten, für das Individuum wie für den Staat klare Vorteile. Für den Staat ging es grundsätzlich darum, durch die Normalbiographie die Gesellschaft zu kontrollieren. Ulrich Beck hat im Kontext der westlichen Industriegesellschaften festgestellt, daß

"... mit der Arbeit ... eine alltägliche Sinnsetzung und Kontrolle, eine verinnerlichte Herrschaftsstruktur verbunden [ist]. Die Leute werden beschäftigt, und sie werden

In diesem Sinne war die sozialistische Gesellschaft eine vollkommen moderne Gesellschaft, obwohl hinter dieser Fassade verborgene Arbeitslosigkeit eine durchaus wichtige Rolle spielte.



\_

Zu dem Begriff Normalbiographie s. Beck & Willms 2000.

dadurch kontrollierbar. Man kann sagen, daß der Wunsch, über den Arbeitsmarkt eine Tätigkeit und damit eine Existenz, eine Biographie, eine Identität aufzubauen, eine der raffiniertesten Formen der Selbstanpassung, Selbsteinpassung der Individuen in die gesellschaftliche Herrschaftsstruktur ist" (Beck, Willms 2000: 213).

Genau das war auch in den sozialistischen Gesellschaften der Fall, obwohl hier nicht nur der Wunsch, sondern auch der staatliche ideologische Zwang eine wesentliche Rolle spielte. Die Arbeit als kulturelles System drängte den Menschen eine Normalbiographie auf (oder versuchte es zumindest), welche die Selbsteinpassung der Individuen in die sozialistische Gesellschaftsordnung fast automatisch sicherte. Dementsprechend lag es im grundsätzlichen Interesse des Staates, die Normalbiographie und vor allem deren Veränderungen zu kontrollieren. Ein sehr wichtiger Weg dahin führte über die Kontrolle der Arbeit. Die Arbeit konnte im Sozialismus auf mehrere verschiedene Weisen kontrolliert werden, wie Michael Burawoy und Katherine Verdery überzeugend nachgewiesen haben (s. Burowoy, Verdery 1999). Von besonderem Interesse sind dabei m. E. die normativen oder symbolisch-ideologischen Strategien der Kontrolle. Diese Strategien waren in den einzelnen sozialistischen Ländern sehr vielfältig, worauf ich hier nicht ausführlicher eingehen kann. Zwei Faktoren müssen jedoch erwähnt werden, zum einen die bereits angesprochene ideologische Argumentation, die mit moralischen Imperativen, gesellschaftlichen Normen und ideologischen Thesen argumentierte. Diese Strategie war bis zu den frühen 1970er Jahren der herrschende Modus der Kontrolle, der z.B. die Tatsache, daß im Sozialismus eine Mangelwirtschaft herrschte, in eine Diskussion umdrehte, welche die Moral der sozialistischen Arbeit dem Reichtum, Konsum und der "Geldgier" des Kapitalismus gegenüberstellte, also Arbeit von Geld und Konsum zu trennen versuchte und für einen moralisch begründeten Puritanismus im Konsum plädierte (vgl. Merkel 1999). Diese Argumentation mündete dann – und das ist der zweite Faktor – in zwei unterschiedlichen Strategien. Die eine hat den wirtschaftlichen Mangel nicht nur mit ideologischen Parolen schöngeredet, wie etwa in der damaligen DDR, sondern hat patriotische, sogar nationalistische Töne eingeführt – etwa in Rumänien oder in Polen -, die verlangten, keine westlichen Produkte zu kaufen, sondern die heimischen Fabrikate zu bevorzugen. Die andere Strategie hat wiederum dazu geführt, daß in einigen anderen Ländern ein "Konsumpakt" (Dietrich Beyrau), ein neuer Gesellschaftsvertrag (Katherine Verdery) oder ein umfassendes System des symbolischen Tausches, wie ich es nennen möchte, zustande kam. Diese unterschiedlichen Bezeichnungen beschreiben einen Prozeß der späten 1970er und frühen 1980er Jahre, in dem in der Tschechoslowakei, in Ungarn, in Polen und teilweise auch in der DDR ein neues Verhältnis zwischen dem Staat und der Gesellschaft entstand<sup>8</sup>.

Der Tübinger Osteuropahistoriker Dietrich Beyrau hat darauf hingewiesen, daß für die Sicherung eines halbwegs auskömmlichen Lebensstandards die Bevölkerung auf politische Aktivitäten immer mehr verzichtete (Beyrau o. J.), und auch Katherine Verdery betonte, die politische und symbolische Bedeutung des Lebensstandards und des materiellen Komforts in den sozialistischen Ländern (Verdery 1991a). Ich meine aber, daß es sich hier um mehr als Konsum und Lebensstandard handelte, und gehe davon aus, daß sich in den 1970er Jahren gerade in jenen Ländern, die im Vergleich zu anderen osteuropäischen Ländern den

<sup>8</sup> Hier geht es nicht um einzelne Beispiele, sondern um grundsätzliche Unterschiede innerhalb des Sozialismus. Andere Staaten, wie etwa Rumänien, Bulgarien oder die damalige Sowjetunion, verfolgten eine ganz andere politische Strategie



postsozialistischen Systemwechsel erfolgreicher bewältigt haben, allmählich eine neue kulturelle Logik des Sozialismus entfaltete. Die 1970er Jahre bildeten in der Geschichte vieler osteuropäischer Länder eine merkwürdige und seltsame Periode. Es war jene historische Zeit, stellt der ungarische Filmemacher Peter Gothar in einem Zeitungsinterview fest, in der die Qualität der Ehre und die Ehre der Qualität endgültig verlorenging. Es verbreitete sich ein beklemmendes politisches und kulturelles Gefühl, daß man den Sozialismus bzw. die herrschende Gesellschaftsordnung sowieso nicht ändern und schon gar nicht umwälzen kann. Dieses Gefühl der Unveränderlichkeit, diese immer tiefer werdende Überzeugung hat das Leben in den sozialistischen Gesellschaften für mehr als zwei Jahrzehnte grundsätzlich bestimmt. In Verbindung mit diesem kulturellen Gefühl hat sich dann ein unsichtbares, aber von allen gekanntes "System des symbolischen Tausches" herausgebildet, in dessen Mittelpunkt die Sicherheit stand – die Sicherheit im doppelten Sinn des Wortes.

Das System bestand aus drei wichtigen Elementen. Erstens hat sich der Staat von Gewalt und politischer Diktatur endgültig verabschiedet und gleichzeitig in vielen – freilich aber nicht in allen – sozialistischen Ländern doch genügenden Konsum bereitgestellt und damit den Eindruck geweckt, daß der sozialistische Staat sich um die materielle Sicherheit seiner Bürger kümmert. Zweitens wurden die Grenzen der Normalbiographien teilweise neu definiert. Das heißt, daß die direkte Einwirkung des Staates auf das Alltagsleben – wenigstens scheinbar – deutlich reduziert wurde und daher der Eindruck eines intakten, freien und unkontrollierten Alltags entstehen konnte<sup>9</sup>. Drittens gab es natürlich einen Preis, den die Gesellschaft für die "Freiheit" des Alltags und für die materielle Sicherheit zahlen mußte. Dieser bestand in der Akzeptanz gewisser ideologischer und politischer Spielregeln und (oft nur vorgetäuschter) ideologischer und politischer Loyalität bzw. politischer Neutralität. "Wer nicht gegen uns ist, ist mit uns" – der vielzitierte politische Slogan des ersten Sekretärs der ungarischen Kommunistischen Partei, János Kádár, gibt die Philosophie der politischen Neutralität bzw. eine bewußte Entpolitisierung der Gesellschaft genau wieder.

Nach dem System des symbolischen Tausches lebten in vielen sozialistischen Ländern breite soziale Gruppen und Schichten ein ausgeglichenes, kleinbürgerliches, wiewohl im Vergleich zum Westen graues, bescheidenes und armseliges Leben. Dieses Leben konnte man aber planen, es blieb langfristig kalkulierbar und die Möglichkeiten und Perspektiven des sozialen Wohlergehens und Fortkommens waren bekannt. Anders gesagt: Die Anerkennung und Berücksichtigung des symbolischen Tausches bzw. der kulturellen Logik des politischen Systems garantierte soziale und lebensweltliche Sicherheit. Es war natürlich eine kontrollierte Sicherheit, aber dadurch war der Tausch eben erst möglich – der Staat gab seinen Bürgern mehr Sicherheit und auch ein Stück mehr Freiheit, wofür aber gewisse politische und ideologische Tabus nie angesprochen, in Frage gestellt oder verletzt wurden. In diesem Sinne hat der symbolische Tausch wesentlich dazu beigetragen, daß die sozialistischen Gesellschaften politisch stabil blieben<sup>10</sup>.

Gleichzeitig sollte man darauf hinweisen, daß diese Logik notwendigerweise zum Zusammenbruch des Sozialismus führte bzw. dabei eine wesentliche Rolle spielte.



Hier müßte man vielleicht etwas vorsichtiger formulieren. Zum einen ist es ganz offensichtlich, daß die Freiheit des Alltags sehr beschränkt und grundsätzlich durch den Staat kontrolliert war – auch dann, wenn die Kontrolle allmählich "unsichtbarer" wurde. Zum anderen muß man auch hier auf die nationalen Unterschiede hinweisen: Die Freiheit des Alltags hatte in der DDR oder in Rumänien einerseits und in Ungarn oder Polen andererseits recht unterschiedliche Dimensionen.

Dieses System des symbolischen Tausches hat die berufsbiographische Stabilität maßgeblich gefördert. Die Erfahrung, daß man einen Beruf erlernte, den man ein Leben lang ausüben und damit die Grundlage für seine materielle Existenz sichern konnte, hatte in den sozialistischen Gesellschaften eine grundlegende politische wie auch alltagsweltliche Bedeutung. Dementsprechend wurde diese mit Sicherheit verbundene Stabilität wichtiger Bestandteil persönlicher und sozialer Identitätskonstruktionen. Ich kann hier nicht darauf eingehen, welche konstitutive Rolle Kontinuität für moderne Formen persönlicher und sozialer Identität spielte (und vielleicht auch heute noch spielt). Es ist auch bekannt, daß Kontinuität sich vor allem durch konstruierte Zugehörigkeiten, durch soziale Netze und durch soziale Anerkennung – um nur einige Elemente zu erwähnen – herausbildet. Richard Sennett hat – wenn auch in einem ganz anderen Zusammenhang – darauf hingewiesen, daß berufsbiographische Stabilität wesentlich zur Entstehung des Gefühls persönlicher und sozialer Kontinuität beiträgt:

"Er formte sich eine klare Lebensgeschichte, innerhalb derer sich seine Erfahrung materiell und psychisch ansammelte; so wurde ihm sein Leben als lineare Erzählung verständlich. ... [er] hatte das Gefühl, zum Autor seines Lebens zu werden, und obwohl er der Unterschicht angehörte, gab ihm dieser Erzählrahmen eine hohe Selbstachtung" (Sennett 1998: 17).

Genau dieses kulturell kodierte Gefühl läßt sich unter den Industriearbeitern, aber auch in anderen sozialen Milieus der sozialistischen Gesellschaften feststellen. Stabilität, Kontinuität, Selbstachtung und Sicherheit – das waren die zentralen Elemente eines Lebens, das sich auf Normalarbeit und Normalbiographie verließ. Es war ein Leben, in dem die Zeit linear verlief und Erfolg und soziale Anerkennung sich entlang dieser Zeitlinie kumulierte. Es handelt sich dabei um einen von vielen Menschen bevorzugten, ich würde sogar sagen: herrschenden Lebensentwurf im Sozialismus: sich aus der Politik rauszuhalten, der Normalbiographie zu folgen und dem Leben feste Bahnen zu verleihen – das war die Philosophie dieses Lebensmodells.

Ich habe schon ausgeführt, daß ich den Sozialismus als einen historischen Prozeß verstehe, der in den einzelnen Ländern und in den verschiedenen Zeitperioden unterschiedliche Gesichter angenommen hat. Wenn dem so ist, dann gilt dies natürlich auch für die Lebensmodelle und im besonderen für den eben erwähnten herrschenden Lebensentwurf. Man kann genau beobachten und dokumentieren, daß im Zuge des symbolischen Tausches tiefe Veränderungen im kulturellen System der Arbeit stattfanden, die vor allem mit Geld und Konsum verbunden waren. Seit den späten 1970er Jahren wurde es immer offensichtlicher, daß der "Konsumpakt" nicht mehr bzw. immer weniger funktionierte. Demzufolge konnte Arbeit immer weniger moralisch definiert werden, sie hatte mit sozialer Anerkennung immer weniger zu tun - Arbeit wurde immer mehr dazu genutzt, um mehr und mehr Geld zu verdienen und damit an dem sich langsam öffnenden Konsummarkt teilnehmen zu können. Das Problem bestand jedoch darin, daß auf dem staatlich regulierten Arbeitsmarkt die Gehälter aus ideologischen und wirtschaftlichen Gründen stark kontrolliert und reguliert waren, d.h. man mußte nach anderen Arbeitsmärkten und Arbeitsformen suchen. Infolge dieser Entwicklung entstand dann in vielen sozialistischen Ländern eine zweite Wirtschaft und ein zweiter, nicht offizieller, aber in vielen Ländern geduldeter Arbeitsmarkt, in dem man z.B. mit Schwarzarbeit oder mit einem zweiten Job zusätzliches Geld verdienen konnte. Das führte nicht nur dazu, daß der staatliche Arbeitsmarkt immer weniger leistungsfähig war, sondern auch dazu, daß sich in den sozialistischen Gesellschaften spezifische, oft



sehr merkwürdige Eigentumsverhältnisse herausbildeten. Gleichzeitig formten sich neue soziale Netze bzw. neue Hierarchien sozialen Prestiges und sozialer Anerkennung. Hinter diesen tiefgreifenden Veränderungen des Sozialismus verbarg sich ein neues Konsumverständnis der sozialistischen Gesellschaften.

Dieses neue Konsumverständnis kann jedoch ohne Berücksichtigung der damaligen Ost-West-Konfrontation kaum verstanden werden. Seit den späten 1960er Jahren gewannen die Menschen im Sozialismus immer mehr Kenntnisse darüber, wie man "im Westen lebt". In allen osteuropäischen Gesellschaften formierten sich allmählich kulturell kodierte Vorstellungen und soziale Imaginationen, die Bilder und Narrative darüber enthielten, wie man eigentlich leben sollte. In dieser Zeit hörten die Menschen im Sozialismus langsam auf, sich auf das Leben zu beschränken, und fingen an, das Leben zu denken. Vor diesem Hintergrund bildete sich das Bild bzw. das Ideal des "guten Lebens" heraus, das ein hohes Maß an normativer Kraft hatte. Die Menschen entwickelten ein Ideal des Wohlergehens, das sich nicht auf politische Ideen und Ideologien, sondern auf Konsum, auf mediale Bilder des "westlichen Lebens", auf Wohlstand und auf einen anderen Lebensstandard bezog. Dieses Ideal des "guten Lebens" funktionierte als eine soziale Imagination, welche die konkreten sozialen und kulturellen Erfahrungen der Menschen symbolisch ausglich. Die Imaginationen enthielten deswegen genau das, was man im Alltag und sozialen Milieu nicht erleben konnte: ein "westliches" Auto, Urlaub in Spanien, oder einfach mehr und "bunter" konsumieren zu können. Freilich gab es auch viele Menschen, die sich ein freies und kulturell vielfältigeres Leben, subkulturelle Milieus, oder anders gesagt: "westliche Kultur" wünschten. Der unerfüllte Konsumwunsch blieb jedoch die treibende Kraft für breite Schichten.

Ob dieses Bild bzw. die sozialen Imaginationen dem tatsächlichen Leben in den kapitalistischen Gesellschaften entsprachen, war nicht die Frage. Dieses Bild existierte und wurde zum einen - durch Film, Fernsehen, Zeitungen, Radio - medial vermittelt und zum anderen – durch persönliche Erfahrungen wie etwa Familienbesuche oder Reisen – bestätigt. Reinhart Koselleck hat in einem anderen Zusammenhang festgestellt, daß sich soziale Erwartungen immer im Heute, in der vergegenwärtigten Zukunft vollziehen und daß sie auf das "Noch-Nicht, auf das nicht Erfahrene, auf das nur Erschließbare" zielen (Koselleck 1992: 355). Und genau das ist es, was in den sozialistischen Gesellschaften Osteuropas geschah: Es bildeten sich soziale Imaginationen in Bezug auf das künftige bzw. auf ein mögliches Alltagsleben heraus, die auf den Bildern des "westlichen Lebens" basierten. Soziale Imaginationen sind von Fantasie, Traum oder Schwärmerei grundsätzlich zu unterscheiden und sie können nicht als Flucht vor der Realität verstanden werden. Soziale Imaginationen sind vielmehr "organisierte Bereiche sozialer Praxen", wie der amerikanische Kulturanthropologe Arjun Appadurai (1996) betonte. Soziale Imaginationen sind wesentliche Bestandteile alltäglicher Realitäten. Sie können von der alltäglichen Praxis, von der Logik des Alltagslebens nicht getrennt werden und sind in die alltägliche Praxis der Menschen integriert. Soziale Imaginationen sind immer kollektiv, sie repräsentieren "Landschaften kollektiver Aspirationen" von Menschen und Gruppen, und in diesem Sinne produzieren sie imaginäre Welten, die wiederum eine zentrale Rolle in der (möglichen, gedachten, vorgestellten) Neugestaltung der Gesellschaftsordnung spielen.

Soziale Imaginationen haben daher immer einen projektiven Sinn, sie haben immer etwas mit Zukunftsorientierung und Zukunftsvisionen zu tun. Sie enthalten nämlich Bilder, Modelle und Narrative möglicher und/oder zukünftiger Lebensformen und dementsprechend sind sie "the fuel for action", wie Appadurai die mobilisierende Kraft von sozialen Imagi-



nationen charakterisiert hat. Die imaginären Welten und sozialen Imaginationen sind jedoch immer historisch bestimmt und dementsprechend repräsentieren sie einen "ironischen Kompromiß" zwischen dem Vorstellbaren und dem Machbaren, zwischen dem, was man sich vorstellen kann, und dem, was ein Gesellschaftssystem erlaubt. Damit ist jener sukzessive Prozeß, der in den sozialistischen Ländern wenigstens seit den späten 1960er Jahren stattfand, genau beschrieben. Im Spannungsfeld des Vorstellbaren und des Machbaren haben sich die Menschen ein politikfreies Alltagsleben ausgehandelt, dort ihre sozialen Imaginationen entwickelt und versucht, diese zu verwirklichen. Dieser Versuch führte dann zu wesentlichen Veränderungen in der Alltagspraxis und hat ein neues Verhältnis zur Arbeit hervorgebracht, hat neue Lebensentwürfe und Identitätsmodelle entwickelt. Damals hat man es kaum wahrgenommen, heute jedoch läßt sich eindeutig feststellen, daß der Zusammenbruch des Sozialismus eigentlich bereits in dieser Zeit begonnen hat.

Dieser kurze Beitrag konnte nur einige wenige Dimensionen der "sozialistischen Arbeit" ansprechen. Unbestritten ist, daß Arbeit im Sozialismus eine ganz zentrale und konstitutive Rolle spielte. Deutlich ist aber auch geworden, daß die ethnologische Untersuchung von Arbeit – gewollt oder ungewollt – die Aufmerksamkeit auf Gesellschaftsordnungen und -formationen lenkt. Und genau in diesem Bereich können und müssen neue Forschungsperspektiven der Europäischen Ethnologie formuliert werden.

#### Literatur

AHMED, Akbar S., Chris SHORE 1999: Introduction: Is Anthropology Relevant to the Contemporary World? In: Dies. (Hg.), The Future of Anthropology. Its Relevance to the Contemporary World. London, 12–45.

APPADURAI, Arjun 1996: Modernity at Large. Minneapolis.

BAUMAN, Zygmunt 1995: Moderne und Ambivalenz. Das Ende der Eindeutigkeit. Frankfurt am Main

BAUMAN, Zygmunt 1999: Unbehagen an der Postmoderne. Hamburg.

BEYRAU, Dietrich o. J.: Die befreiende Tat des Wortes. Dissens und Bürgerrechtsbewegungen in Osteuropa. In: Forschungsstelle Osteuropa (Hg.), Samizdat. Alternative Kultur in Zentral- und Osteuropa: Die 60er bis 80er Jahre. Berlin, 26–37.

BUROWOY, Michael, Katherine VERDERY (Hg.) 1999: Uncertain Transition: Ethnographies of Change in the Postsocialist World. Lanham.

FREIHEIT oder Kapitalismus. Ulrich Beck im Gespräch mit Johannes Willms. Frankfurt am Main 2000.

HERZFELD, Michael 1996: Cultural Intimacy. Social Poetics in the Nation-State. New York. KOSELLECK, Reinhart 1992: Vergangene Zukunft. Zur Semantik geschichtlicher Zeiten. Frankfurt am Main.

MERKEL, Ina 1999: Utopie und Bedürfnis. Die Geschichte der Konsumkultur in der DDR. Köln.

NIEDERMÜLLER, Peter 2002: Kultur, Transfer und Politik im ostmitteleuropäischen Sozialismus. In: Hartmut Kaelble, Martin Kirsch, Alexander Schmidt-Gernig (Hg.), Transnationale Öffentlichkeiten und Identitäten im 20. Jahrhundert. Frankfurt am Main, 159–178.

SENNETT, Richard 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.



- VERDERY, Katherine 1991a: National Ideology Under Socialism. Identity and Cultural Politics in Ceausescu's Romania. Berkeley.
- VERDERY, Katherine 1991b: Theorizing Socialism: A Prologue to the Transition. In: American Ethnologist 18: 419–439.
- VERDERY, Katherine 1999: The Political Lives of Dead Bodies: Reburial and Postsocialist Change. New York.



## Eine sozialistische Musterstadt

Industrialisierung, Urbanisierung und Ideologisierung des Alltags in der tschechischen Provinz

Petr Lozoviuk, Prag/Dresden

"Wenn kein Unterschied mehr gemacht wird zwischen dem Umgang mit meinem eigenen Vermögen und dem für alle bestimmten öffentlichen Vermögen, wenn wir unserem Mitmenschen alles wünschen werden, was wir uns selbst wünschten – dann werden wir uns auf dem richtigen und sicheren Weg zum Sozialismus befinden".

I.

Obwohl in vielen ostmitteleuropäischen Ländern der Aufbau des Sozialismus nach sowjetischem Modell erfolgte, bedeutete dies nicht unbedingt, daß es innerhalb der jeweiligen Nationen und Staaten keine Besonderheiten in der Realisierung der kommunistischen Ideologie gab. Unter der Bezeichnung "Sozialismus" wird meistens jene Gesellschaftsordnung verstanden, die die bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse mit dem Ziel sozialer Gleichheit und Gerechtigkeit verändern will. Die Basis dieser Lehre bildet der Glaube an den entscheidenden Einfluß wirtschaftlicher Faktoren auf die gesellschaftlichen Verhältnisse und die Möglichkeit gerechter Verteilung des Produktionseigentums. Ähnliche ideale Vorstellungen, daß z.B. die Vergesellschaftung von Produktionsmitteln ausreichen werde, um menschlich und sozial gerechte Verhältnisse zu schaffen, erwiesen sich jedoch als bloße Utopie.

Der Sozialismus als Kulturtyp und Gesellschaftsmodell wies in den osteuropäischen Staaten deutliche Länder-, National- und Lokalspezifika auf. Aus dieser Erfahrung konnte die These formuliert werden, daß der Sozialismus in verschiedenen Ländern mit diversen Inhalten verknüpft werden konnte. Ähnlich war es auch mit seiner Wahrnehmung in den jeweiligen Zeitepochen, wobei die Wahrnehmung sogar noch in einzelnen Regionen der sozialistischen Staaten variieren konnte. Für die gesamtstaatliche Durchsetzung der kommunistischen Macht war es von Bedeutung, daß die neue sozialistische Lebensweise und alles, was mit ihr zusammenhing, vom Zentrum in die Peripherie exportiert wurde. Der lokale Kontext mußte in diesem Sinne an die neue Gesellschaftsordnung erst angepaßt werden, nicht selten mittels der rücksichtslosen Umformung der Gesellschaftsstruktur und Alltagstradition.

Eines der herausragenden Merkmale des tschechischen Wegs zur "klassenlosen Gesellschaft" war die relativ breite Akzeptanz der kommunistischen Ideologie bei einem beträchtlichen Teil der Gesamtgesellschaft noch vor der Machtübernahme durch die Kommunistische Partei im Jahre 1948. Die Idee, die ungleiche Eigentums- und Einkommensverteilung aufzuheben, gefolgt von prosowjetischen national gefärbten Sympathien, führte dazu, daß sich das prosowjetische kommunistische Regime in der Tschechoslowakei relativ reibungs-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Eintrag aus dem Jahre 1953 in der Stadtchronik von Žďár, S. 114.



los etablieren konnte, also fast ohne die Notwendigkeit, direkte Gewalt anzuwenden. Die "Partei der Arbeiterklasse" fing als dominierende, de facto aber als einzige real wirkende politische Kraft im Staat bereits unmittelbar nach der kommunistischen Machtergreifung im Frühling 1948 an, die Gestaltung einer neuen Gesellschaftsordnung in Angriff zu nehmen. Die tatsächliche Herrschaft der Partei bestimmte danach das Leben der gesamten Gesellschaft bis zur Wende im Jahr 1989.

Auch in der Tschechoslowakei war der real existierende Sozialismus gekennzeichnet durch gesellschaftliches Eigentum an den Produktionsmitteln sowie durch das Prinzip der gesamtgesellschaftlichen Zentralverwaltungswirtschaft. Im Unterschied zu anderen Ländern Ost-, Südost- und Mitteleuropas gab es hier jedoch einen verhältnismäßig hohen Grad an Staatseigentum. Private Unternehmertätigkeit war fast nicht geduldet, nicht einmal im Bereich der Landwirtschaft oder im Dienstleistungssektor.

Ein weiterer Unterschied zu der Entwicklung in anderen osteuropäischen Ländern, die nach 1945 in den sowjetischen Machtbereich gerieten, bestand – neben der verhältnismäßig hohen Verstädterung – in der Wirtschaftstradition der relativ früh industrialisierten böhmischen Länder, wo der Industrialisierungsprozeß schon gegen Mitte des 19. Jahrhunderts einsetzte. Von den anderen sozialistischen Staaten (mit Ausnahme der DDR) unterschied sich die ČSSR durch ihre ausgebaute Infrastruktur, die Verwendung neuer kapitalintensiver Techniken und Unternehmensformen, die Rationalisierung und Spezialisierung der Arbeit, die Arbeitsteilung und vor allem die Anzahl der Industriebetriebe und -arbeiter. Das Industriepotential der böhmischen Länder erlitt zwar nach 1945 durch die Vertreibung hochqualifizierter Bevölkerungsschichten der deutsch besiedelten Randgebiete schwere Einbußen, blieb aber immer noch verhältnismäßig hoch und bald nach der kommunistischen Machtübernahme wurde heftig daran gearbeitet, es wieder zu steigern.

In der zweiten Hälfte der 1940er und Anfang der 50er Jahren kam es so in der Tschechoslowakei zum massenhaften Aufbau von schwerindustriellen Betrieben, die den Kollaps von klassischen Industriezweigen, vor allem in den böhmischen Grenzgebieten, kompensieren sollten. Im Rahmen der ersten Fünfjahrpläne wurde eine von oben gelenkte Welle von Gründungen neuer Kombinate initiiert. Geographisch konzentrierten sich die "Gründungen auf der grünen Wiese" jedoch auf Ost-Mähren, Ost-Schlesien und die Slowakei, also auf traditionell eher agrarisch als industriell geprägte Gegenden. In diese Kategorie gehörte auch die im Rahmen unserer Forschungen untersuchte Stadt Žďár mit dem riesigen ŽĎAS Kombinat.

#### Π.

Die Kreisstadt Žďár nad Sázavou (dt. Saar) ist eine mittelgroße Stadt (heute 24.300 Einw.) an der alten böhmisch-mährischen Landesgrenze, nördlich von Jihlava/Iglau, am Fluß Sázava in der ethnographischen Horácko-Region gelegen. Die ganze Gegend ist seit einem halben Jahrhundert vom ursprünglich sozialistischen Metallurgie-Kombinat ŽĎAS geprägt. Die rasche Industrialisierung in den 1950er Jahren, die von der Etablierung der kommunistischen Macht in der ganzen Tschechoslowakei begleitet wurde, veränderte das gesamte soziale Leben einer bis dahin vorwiegend agrarischen Region tiefgreifend.





Foto aus: Žďas. Tradice a současnost. Brno 1977. Es handelt sich um eine zeitgenössische Propagandabroschüre. Der Begleittext dazu lautet: "Die ersten Gebäude des neuen Werkes".



Die Entscheidung, ŽĎAS zu bauen, fiel unmittelbar nach der kommunistischen Machtübernahme bereits im März 1948 (Leopold o.J.). Die partielle Produktion wurde im Sommer 1951 aufgenommen. Zuerst wurden Gießereien, seit 1953 auch der Maschinenbau eingeführt (ebd.). 1949 wurde Žďár zur Kreisstadt und dadurch allmählich auch zum Zentrum des ganzen Saarer Berglandes. Da es sich um einen planmäßig von oben gelenkten Wandel einer landwirtschaftlichen hin zu einer industriellen Region handelt, stellen die durch den Aufbau von ŽĎAS verursachten Veränderungen gleichzeitig ein gutes Beispiel des kommunistischen "social engineering" dar. Am Beispiel von Žďár lassen sich die Auswirkungen der gesamtgesellschaftlichen Prozesse auf der Lokalebene sehr gut veranschaulichen, allen voran die Wechselbeziehung von Industrialisierung, Urbanisierung und Modernisierung.

Noch in der Zeit des Zweiten Weltkriegs waren 56 Prozent der Bewohner der Horácko-Region in der Landwirtschaft und nur 12 Prozent in der Industrie beschäftigt. Anfang der 60er Jahre sah das Verhältnis dieser beiden Erwerbszweige schon ganz anders aus, denn in der Industrie und in der Landwirtschaft waren jeweils 50 Prozent der Arbeitsfähigen tätig. Die damalige kommunistische Propaganda lobte solch eine Entwicklung in diesem "früher vergessenen Winkel unserer Heimat" (Žák 1989), wobei sie behauptete, daß der ganze Kreis in die Schönheit hineinwüchse (Kreps 1963: 5). Auch andere zeitgenössische Schilderungen der "sozialistischen Aufbauerfolge" in Žďár deuten an, daß mit dem Entstehen der neuen Plattenbausiedlungen und anderer typischer Erscheinungen der "sozialistischen Architektur" deutliche ästhetische Konnotationen verbunden werden sollten und auch wurden. Die neue Stadt sollte nicht nur modern und praktisch gebaut werden, sondern auch schön sein. Žďár sollte die äußere Materialisierung der kommunistischen Vorstellung einer sozialistischen Stadt verkörpern und so zu einem Symbol des Erfolgs des Sozialismus werden, den die "führende Kraft der ganzen Gesellschaft", die KPTsch, erzielte. Es ist interessant, daß viele Žďár-Bewohner – natürlich ohne an die sozialistische Ästhetik zu denken – sich mit der Meinung, Žďár sei eine schöne, weil moderne Stadt, bis heute identifizieren.

Wie eng die Vorstellung von sozialistischer Modernisierung mit ideologischen Inhalten verknüpft war, zeigt besonders beispielhaft die Aussage aus dem Jahr 1960 von Jaromír Dolanský, dem damaligen Stellvertreter des Ministerpräsidenten und Mitglied des Politbüros des Zentralkomitees der KPTsch. Genosse Dolanský drückte sich in dem Sinne aus, daß "dieser moderne Betrieb (d. h. ŽĎAS) dem ganzen Bezirk sozialistischen Einschlag einprägt. Er bringt sozialistische Kultur und neues Leben hierher …, deshalb spiegelt sich hier, im Saarer Land, wie in einem Kristall, was Sozialismus bedeutet, wie unermeßlich die Rolle der Arbeiterklasse und der Partei in der neuen Geschichte unserer Heimat ist"<sup>2</sup>.

Bevor einige oben erwähnte Aspekte näher ausgeführt werden, wenden wir uns kurz dem Interesse der marxistischen Ethnographie an der Žďárer Region zu. Es ist nicht ohne Bedeutung, daß Žďársko zu jenen Gegenden in Tschechien gehört, die seit dem 19. Jahrhundert großes volkskundliches Interesse erregten³. Anfang der 1950er Jahre wurde hier sogar die landesweit erste ethnographische Untersuchung der vom Sozialismus hervorgerufenen "gesellschaftlichen Veränderungen" von einer neuen Generation marxistischer Volkskundler durchgeführt. Diese Feldforschung kam im Rahmen der "wissenschaftlichen" Untersuchung der "Entwicklung industrieller Gebiete in der Etappe des sozialistischen Aufbaus" zustande,

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Von besonderer Bedeutung sind die Werke von Vlasta Pittnerová.



Zitiert nach: Žďárské strojírny a slévárny. Pozvání k nám [Žďárer Maschinenwerke und Gießereien. Einladung zu uns]. Žďár nad Sázavou. Werbebroschüre, ohne Jahr.

die seit den 50er Jahren eines der Zentralthemen der marxistischen Ethnographie in der ČSSR war. Neben der Saarer Region wurden in jenen Jahren auch noch das nordböhmische, das Ostrauer, das Brünner, das Zliner und das Kladno-Industriegebiet systematisch untersucht. Thematisiert wurde hier insbesondere die Nationalitätenproblematik, d. h. Migrationen, Entstehungsgeschichte der jeweiligen Industriegebiete und das "Problem der Methodologie bei der Erforschung der Entwicklung der Industriegebiete im Sozialismus" (Vytiska 1981: 270). Die so formulierte Fragestellung sollte in die zusammenfassende "Erklärung der allgemeinen Gesetzmäßigkeiten und spezifischen Züge der Entwicklung von Industriegebieten in den sozialistischen Ländern" münden (Vytiska 1981: 271).

Die damals in Žďár durchgeführten ethnographischen Feldforschungen sind ein Thema für sich, ein Thema, das es – aus fachhistorischer Sicht – gewiß verdient, eingehender untersucht zu werden. An dieser Stelle möchte ich mich darauf beschränken, die zwei wichtigsten Interessenschwerpunkte der damals auf diesem Gebiet arbeitenden Ethnographen zusammenzufassen. Im Großen und Ganzen wurde die zeitgenössische Aufgabe der Ethnographie darin gesehen, "eine wesentliche Kraft bei der Realisierung des Sozialismus in unserer Heimat zu werden" (Skalníková 1952: 2). "Unsere Folkloristik soll," wie eine der Organisatorinnen und Teilnehmerinnen der Feldforschung behauptete, "mit allen Mitteln ihrer Wissenschaft dazu beitragen, zu helfen, die Sozialisierung unseres Dorfes zu beschleunigen" (Skalníková 1952: 1).

In diesem Sinne wurden auch Informationen zum traditionellen Leben auf dem Lande rund um Žd'ár gesammelt (vgl. Šach 1954). In der ersten Phase wurde die Aufmerksamkeit hauptsächlich der traditionellen Volkskultur gewidmet. Mit der Zeit wurde auch auf modernere Themen Gewicht gelegt, wie z.B. auf den "Einfluß des sozialistischen Aufbaus auf das Wirtschafts- und Kulturleben der Gegend, auf das Leben der Menschen" (Skalníková 1956: 5). In den 60er Jahren führte diese Fragestellung zum "Studium des Einflusses ökonomischer Veränderungen auf die Bildung neuzeitlicher ethnographischer Gebiete" (vgl. Skalníková 1965; Fojtík, Skalníková 1965; Skalníková 1967). Die Untersuchung sozialistischer Industrialisierung in der tschechischen marxistischen Volkskunde korrespondierte ferner mit der sog. Ethnographie des Proletariats bzw. Arbeiterethnographie, d.h. mit der historisch gefaßten Erforschung der Arbeiterkultur in den 1970er und 80er Jahren.

# III.

Die folgende Darstellung beruht auf der Auswertung von biographischen Erinnerungen pensionierter Angestellter verschiedener Ebenen der Betriebshierarchie. Insgesamt wurden bisher 27 Interviews erhoben, deren Niederschrift einen Gesamtumfang von mehreren hundert Textseiten ergab. Als Gewährspersonen wurden ältere Informanten (über 65 Jahre) gewählt, also diejenigen, die die Gründungsjahre von ŽĎAS aktiv miterlebt haben. Als eine zusätzliche bedeutende Quelle erwiesen sich ferner die Archivmaterialien zur Geschichte der Stadt und zum Entstehen des Metallurgie-Kombinats aus dem Staatlichen Bezirksarchiv Žďár. Reiche Informationen zum Alltag im Sozialismus und zu sozialistischen Feierlichkeiten beinhaltet die unveröffentlichte Stadtchronik, die im Regionalmuseum Žďár aufbewahrt wird. Von großer Relevanz und Aussagekraft sind weiter verschiedene Handschriften, z.B. jene zur Entstehung des Betriebs aus dem Betriebsarchiv



der ŽĎAS<sup>4</sup>. Gerade diese Quellen beleuchten sehr anschaulich die Veränderungen der Stadt und des Lebens in Žďár aus anderen Perspektiven. Schließlich ist neben der Sekundärliteratur auch noch die regionale Presse zu erwähnen, wobei hier die Betriebszeitung "Žár" eine besondere Stellung einnimmt.

In den theoretischen Arbeiten zum Thema des lebensgeschichtlichen Erzählens wird hervorgehoben, daß das menschliche Gedächtnis sich in einer Wechselbeziehung von Verwischen und Hervorheben bestimmter Ereignisse bewegt. Einige Episoden rücken in den Vordergrund, andere verschwinden und scheinbar längst vergessene Geschehnisse gewinnen aufgrund der Befragung an Wichtigkeit. Bei solcher Aktualisierung von Erlebtem stellen sich logischerweise Amnesien, Verdrehungen, Lücken oder gar absichtliche Verfälschungen ein. In diesem Sinne bleiben die im Feld gesammelten Aussagen nie abgeschlossen und immer lückenhaft. Obwohl die Autobiographie in vielerlei Hinsicht tendenziös ist, kann sie uns Auskunft darüber geben, was lebensgeschichtlich als wichtig wahrgenommen wird. Das erzählende Subjekt wird so Autor seines "narrativen Ich". Erst durch das Nacherzählen von Lebensgeschichten wird die Verständlichkeit des eigenen Lebens konstruiert (Arminen 1999: 76 f.).

Beim autobiographischen Gedächtnis sind wir zwar mit allgemeinsprachlichen Texten konfrontiert, doch diese können als Repräsentanten von bestimmten sozialen Kollisionen wahrgenommen werden. Sie sind so nicht nur für sich interessant, sondern auch als intersubjektive Informationen. Das Erzählte kann aber nicht als Summe realer Ereignisse wahrgenommen werden, eher als eine Form des kollektiven Gedächtnisses. Die Frage nach dem inhaltlichen Wahrheitsgehalt der erhobenen Informationen lasse ich deshalb beiseite. Ich interessiere mich eher dafür, wie die interviewten Personen durch Erinnern und Nacherzählen ihrer Erlebnisse den Sinn der Ereignisse aus der heutigen Perspektive betrachten.

Im Zentrum meines Interesses steht daher das "autobiographische Gedächtnis" und somit der sich erinnernde Mensch, der auf eine Episode seines Lebens zurückblickt und diese in sein aktuelles Bild seiner selbst einfügt. Dem autobiographischen Gedächtnis wird in Geistes- und Sozialwissenschaften eine große Bedeutung beigemessen, da es im Kontext einer zunehmend individualisierten Gesellschaft sicherstellt, daß der Einzelne über ein zusammenhängendes Selbstbild und festes Identitätsgefühl verfügt, mit dessen Hilfe er sich auf der Grundlage vergangener und gegenwärtiger Erfahrungen in der Zukunft orientieren kann.

Beim Erzählen entstehen natürlich auch individuelle Freiräume, die aus der Innenperspektive der Betroffenen zu verstehen sind. Was mich aber interessiert, sind die narrativen Prioritäten, die uns Auskunft über die intersubjektive Ebene des Gesagten geben können. Ich gehe von der Voraussetzung aus, daß neben den internalisierten Wertvorstellungen die subjektzentrierten Befragungen auch Informationen zur damaligen soziokulturellen Lebenswelt beinhalten, welche das Alltagsdenken, die Alltagspraxis und das Alltagswissen einbeziehen. Wie erinnert man sich an die "sozialistische Umgestaltung" des Alltags heute? In welchen Bereichen fand der durch den Sozialismus hervorgebrachte Wandel der Alltagskultur statt und welche Rolle nahm in diesem Prozeß die Existenz von ŽĎAS ein?

Obwohl der Betrieb und die Arbeit in ŽĎAS der zentrale Gegenstand der geführten Gespräche sein sollte, nahm die Fabrik nicht immer den erwarteten Stellenwert im Erzählten ein. Es wurden auch diverse Informationen zu verschiedensten Themen zum Gesprächsinhalt

Deponiert in: Mährisches Landesarchiv, Außenstelle Třebíč.





gemacht. Im Vordergrund meiner Untersuchung steht deshalb nicht nur die Frage, wie der betriebliche, sondern auch der außerbetriebliche Alltag im Sozialismus von ehemaligen ŽĎAS-Arbeitern heute beschrieben und bewertet wird.

### IV.

Die Zeit des Realsozialismus kann als Periode der einseitigen, mit ideologischen Konsequenzen verknüpften Interpretation des Vergangenen bezeichnet werden. Der kommunistische Versuch, sich des Kollektivgedächtnisses zu bemächtigen, wurde von dem Willen geleitet, die natürliche Pluralität der oft gegensätzlichen Gedächtnisse aufzuheben und ein eigenes als einzig verbindliches durchzusetzen, um dadurch die Gegenwart und Zukunft zu manipulieren<sup>5</sup>. Zu diesem Zweck wurden unterschiedliche Gedenkveranstaltungen und Friedenskundgebungen abgehalten, eben jene Feier- und Gedenkakte, die in der französischen Ethnologie als "Kommemorationen" bezeichnet werden. Das Leben im Sozialismus wurde von allerlei offiziösen Akten, zu deren Teilnahme man gezwungen wurde, buchstäblich durchsetzt. Dies bedeutet jedoch nicht, daß die "sozialistische Traditionspflege" ausschließlich negativ wahrgenommen wird. Von einigen Gewährpersonen wird ihrer heute sogar mit einer gewissen Nostalgie gedacht.

Was feierte man in Žd'ár Anfang der 50er Jahre? 1950 wurden hier z. B. folgende "Ehrenund Feiertage" offiziell begangen: Am 21. Januar wurde an den Todestag V. I. Lenins erinnert, der 25. Februar war der "Gedenktag des tschechoslowakischen Volkes" (d. h. der kommunistischen Machtübernahme), der 8. März war der "Internationale Frauentag". Außerdem wurden im März und April einige "Friedenskundgebungen" abgehalten. Am 1. Mai kam der "Feiertag der Werktätigen" hinzu, der in Form eines zentralen Festaktes mit einer Massenkundgebung auf dem Žďárer Hauptplatz abgehalten wurde. Am 9. Mai feierte man den "Jahrestag des Sieges", der mit einem Fackelzug am Vorabend zum Andenken an die sowjetischen Gefallenen und danach mit einer "sportlichen Akademie" verknüpft war. Im Juli wurde der "Vernichtung von Lidice und Ležáky" gedacht, im Juni des Todestags des tschechischen Reformators Jan Hus (der, ähnlich wie Thomas Müntzer in der DDR, von den Kommunisten beansprucht wurde) und am 8. September des Todestags des kommunistischen Märtyrers Julius Fučík. Im Oktober feierte man den "Tag der Armee", den "Tag der Freiheit" (sehr wahrscheinlich war das der ehemalige tschechoslowakische Nationalfeiertag am 28. 10.), im November die "Oktoberrevolution" (ebenfalls mit einem Fackelzug) und den Geburtstag von J. V. Stalin (Stadtchronik: 60).

Ähnliche kommemorative Ereignisse wurden in Žďár alljährlich begangen. Die planmäßige Pflege der sogenannten "fortschrittlichen historischen Traditionen" sollte die kommunistische Geschichtsauslegung beständig wachhalten mit der Absicht, die ganze historische Entwicklung als den "logischen" Weg zum derzeitigen Stand auszulegen. Sozialistische Feiern besaßen außerdem rituellen Charakter, der dazu diente, die Macht der kommunistischen Lokalfunktionäre auf der symbolischen Ebene stets zu bestätigen. Einen tiefgreifenden Bruch im monotonen Ablauf der zyklisch aufeinanderfolgenden Gedenkfeiern stellte erst das Jahr 1968 dar, auf das noch näher eingegangen wird, und dann natürlich die Wende 1989.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Ein gutes Beispiel dafür stellt die Žd'arer Stadtchronik dar, in der die Nachkriegsentwicklung im Jahr 1954 neu, d. h. aus der kommunistischen Perspektive, verfaßt wurde.



\_

V.

"Zur sozialistischen Zeit hielten die Leute irgendwie zusammen", bemerkte eine meiner Informantinnen, und auch die anderen Gewährspersonen erinnerten sich an den Sozialismus in ähnlichem Sinne. Die Realität war aber natürlich nicht so idyllisch, wie mancher berichtete. Eine Vielzahl von Beweisen, daß gerade der Arbeitsplatz ein Ort zwischenmenschlicher Konflikte war, bezeugt etwa das Betriebsarchiv. Dennoch werden die damaligen Sozialbeziehungen am Arbeitsplatz heute als "problemlos" gesehen. Den Befragten zufolge war das Zusammenleben in den meisten Arbeitskollektiven "gut und konfliktlos", mit der Ausnahme von "bestimmten Mißverständnissen" zwischen Einzelpersonen, die aber ausschließlich als individuelles Versagen interpretiert wurden. Auch Beziehungen zwischen Männern und Frauen seien "gut" gewesen, mit der Bemerkung, Frauen wären immer – auch für dieselbe Arbeit – schlechter entlohnt worden als Männer. Sonst erinnerte man sich an keine geschlechtsspezifischen Konflikte.

Vielen Befragten schien die Gesamtlage der sozialistischen Realität offenbar zu düster und hoffnungslos zu sein, als daß sie es sich noch am Arbeitsplatz und im Privatleben hätten leisten können, schlechte persönliche Beziehungen zu pflegen. Um potentielle Konfliktsituationen zu vermeiden und sich von der Last der alltäglichen Realität geistig und emotional zu erholen, wurden verschiedenste Strategien entwickelt. Zu einer der verbreitetsten gehörte das Phänomen "Datscha", und auch die am Arbeitsplatz üblichen informellen Netzwerke spielten eine überaus wichtige Rolle. Um die Alltagsprobleme zu bewältigen, war man gezwungen, in Patron-Klient-Beziehungen verankert zu sein, da man nur so die durch die sozialistische Mangelwirtschaft verursachten Knappheitsprobleme kompensieren konnte. Ein ähnliches Modell von Klientelsystem funktionierte offensichtlich auch im Betrieb. Eine der Bedingungen erfolgreicher Existenz am Arbeitplatz war es, sich adäquat in solchen Netzwerken auszukennen. Sie waren auch für eine erfolgreiche Bewältigung der oben erwähnten Konflikte am Arbeitsplatz von Bedeutung.

Die zwischenmenschlichen Beziehungen wurden allerdings dadurch erleichtert, daß infolge des minimalen Privateigentums und der geringen Einkommensunterschiede die Konkurrenz-Beziehungen gering waren. Die vorgeschriebenen Arbeitsleistungen waren normiert, was praktisch dazu führte, daß alle Beschäftigten in jeweiligen Arbeitsgebieten ungefähr das Gleiche verdienten. Dies war eine der Formen der alles durchdringenden sozialistischen Nivellierung, die aber, wie es der Sozialanthropologe Ladislav Holý 1996 beschrieb, den vorsozialistischen traditionellen Wertvorstellungen der Tschechen weitgehend entsprach.

Obwohl einige Arbeitsgebiete für die ŽĎAS-Arbeiter recht anspruchsvoll waren, gaben etliche Informanten zu, für die zugeteilte Arbeit zu viel Zeit gehabt zu haben. Es gab offensichtlich Betriebsabteilungen, in denen die zu leistende Arbeit nicht der zur Verfügung stehenden Zeit entsprach. Die Relation zwischen den Variablen "Zeit" und "Arbeit" ließe sich mit der Parole "wenig Arbeit – viel Zeit" erfassen. Dem entsprach dann natürlich auch die reale Arbeitsleistung. Da es in dem gegebenen System nicht möglich war, durch Eigeninitiative mehr Geld zu verdienen, war es auch, wie sich unsere Informanten äußerten, sinnlos, "sich umsonst anzustrengen". Das, was die Betriebsleitung erwartete, war lediglich die Erfüllung der von oben vorgegebenen Arbeitsnormen. Eigeninitiative wurde nicht nur nicht erwartet, sondern war auch, so scheint es zumindest aus heutiger Sicht, unerwünscht. In gewissem Sinne war es sogar riskant, in einem Arbeitskollektiv leistungsfähiger als die anderen zu sein. Aufgrund der niedrigen Effektivität war es dann möglich, in ŽĎAS mehr



Angestellte als nötig zu beschäftigen. Wie hoch diese künstliche Beschäftigung war, zeigte sich deutlich nach der Wende, als mehr als ein Drittel aller Beschäftigten entlassen wurde.

Zahl der Arbeitnehmer in ŽĎAS<sup>6</sup>

Jahr	insgesamt	davon Frauen	Jahr	insgesamt	davon Frauen
1952	121	?	1975	5427	1290
1953	1792	?	1976	5473	1344
1954	1929	?	1979	5642	1387
1955	2007	?	1983	5673	1386
1956	2230	?	1984	5689	1415
1957	2571	?	1985	5642	1394
1958	2592	?	1986	5668	1423
1959	2743	?	1987	5608	1436
1960	3162	?	1988	5646	1440
1961	3507	?	1989	5607	1427
1962	3850	?	1990	5447	1324
1963	4870	?	1991	4994	1169
1964	5082	?	1992	4921	1102
1965	5817	?	1993	4688	1040
1966	6022	?	1994	4498	969
1967	6329	?	1995	4347	946
1968	5389	?	1996	3895	855
1969	5397	?	1997	3666	791
1970	5355	?	1998	3688	789
1971	5360	?	1999	3560	744
1972	5295	?	2000	3300	686
1973	5261	?	2001	3215	?
1974	5357	?			<u>-</u> _

Trotz der ideologischen Vorgabe der "Humanisierung der Arbeit im Sozialismus" gaben die meisten Befragten an, daß man überall eher mit demotivierender Arbeitsmoral konfrontiert war. Andererseits ermöglichte es der lockere Arbeitsrhythmus, zwischenmenschliche Beziehungen intensiver zu pflegen, was dazu führte, daß auch im institutionellen Rahmen der Fabrik spezifische "Privatsphären" entwickelt wurden. Und umgekehrt spielte die Fabrik auch eine zentrale Rolle im Freizeitleben der Stadtbewohner. Vom Dreischichtbetrieb in ŽĎAS wurde der Rhythmus der ganzen Stadt und dadurch auch die gesamte Freizeitgestaltung nachhaltig geprägt. Von ŽĎAS wurden nicht nur Freizeit- und Urlaubsaktivitäten, sondern auch das Kulturleben der Stadt, der Bau neuer Wohnungen und auch Kindergärten, Schulen, usw. weitgehend geregelt, natürlich von der Partei überwacht und gelenkt.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Quelle: Interne Materialien ŽĎAS a.s.

Während der ganzen sozialistischen Periode gab es Probleme mit der Versorgung der Bevölkerung. Eine ausreichende Lebensmittel- und Warenversorgung überstieg offensichtlich die Fähigkeiten der Planer. Mit den ständigen Knappheitsproblemen war häufiges Schlangestehen verbunden, an das sich jeder Interviewte noch gut erinnerte. Die Situation in Žd'ar wurde zudem dadurch erschwert, daß das Bevölkerungswachstum der 50er Jahre – zumindest im ersten Jahrzehnt – nicht vom entsprechenden Bau der benötigten Läden und Geschäfte begleitet war. Der Žd'arer Chronist wagte es sogar, sich zu beschweren, es käme nicht einmal in den wenigen vorhandenen Läden zu Erhöhungen der Kontingente (Stadtchronik: 155). Am meisten mangelte es an Fleischwaren, Obst und Gemüse, aber auch an diversen Industriewaren. Trotz dieser Probleme meinten die meisten Befragten, man sei – im Unterschied zur Gegenwart – mit dem Leben im Sozialismus eigentlich zufrieden gewesen. Sie äußerten auch die Meinung, daß sie an der Arbeit in ŽĎAS doch Spaß gehabt hätten, fügten aber gleich hinzu, daß sie den Kommunismus nie wieder erleben wollten. Dieser scheinbare Widerspruch bedarf der Klärung, weswegen ich etwas näher darauf eingehen möchte.

Hinsichtlich ihrer Beziehung zum damaligen Herrschaftssystem stellten sich einige Befragte eher als Opfer der damaligen gesellschaftlichen Verhältnisse dar, andere hingegen sahen sich eher als Verlierer des Transformationsprozesses und erinnerten sich an den Sozialismus mit spürbarer Nostalgie. Dennoch kann keiner von ihnen als Befürworter des vergangenen Regimes bezeichnet werden. Die autobiographischen Erzählungen machen deutlich, daß es in der Erinnerung zu einer Verflechtung von vermeintlichen und wirklichen Vor- und Nachteilen des Realsozialismus gekommen ist. Für manche bedeutete die sozialistische Modernisierung tatsächlich eine materielle Verbesserung ihres Lebensstandards. Andererseits kamen auch die kritischen, ja schmerzhaften Erinnerungen an das Unrecht kommunistischer Machtausübung zum Ausdruck. Der Zeitraum, der die meisten emotional betraf, waren aber nicht die 1950er Jahre, die Zeit des grausamsten kommunistischen Terrors, sondern die trübe Periode der sog. "Normalisierung", die auf die Niederschlagung des "Prager Frühlings" im Herbst 1968 folgte.

Auffallend in diesem Zusammenhang ist, wie lebendig die Erinnerungen an den "Prager Frühling", den Prozeß der Liberalisierung und Demokratisierung der Tschechoslowakei von Januar bis August 1968, bei der untersuchten Generation bis heute geblieben sind. Seine Niederwerfung durch die militärische Intervention der UdSSR und vier weiterer Staaten des Warschauer Pakts und die darauf folgende "Normalisierung" (d. h. Abbau der Reformen) bedeutete offenkundig einen gravierenden Einschnitt im Leben der meisten Befragten.

An den "Sozialismus mit menschlichem Antlitz" der Dubček-Periode sind positive Erinnerungen geknüpft; von vielen wird er als Alternative zur heutigen Form des "Transformationskapitalismus" verstanden. Zu den scheinbaren Paradoxa der Normalisierungsperiode gehörte die Tatsache, daß auch wirkliche "Bekenntniskommunisten" durch die Vergeltungsmaßnahmen der neuen Machthaber hart getroffen wurden. Dies führte letztendlich dazu, daß einige ehemals überzeugte Parteimitglieder sich von der neuen Parteiführung distanzierten und sich auch von den kommunistischen Idealen abwandten. Andere sahen seitdem zwei Formen von Sozialismus – einen "verkehrten", den Realsozialismus und einen "wirklichen", eben den "mit menschlichem Antlitz".

Die Entwicklung von 1969 stellt aber eindeutig einen Wendepunkt in der Wahrnehmung der sozialistischen Realität dar, was natürlich auch nicht ohne Wirkung auf das tatsächliche



Alltagshandeln blieb. Die offizielle Ideologie verlor endgültig an Glaubwürdigkeit, die realsozialistische Wirklichkeit wurde zu einer Scheinwelt, die z.B. von Václav Havel<sup>7</sup> und anderen damaligen Dissidenten beschrieben wurde. Deshalb ist es verständlich, daß viele Befragte aussagten, es sei keineswegs bedauerlich, daß das ökonomische System des Sozialismus sich letztendlich als ineffizient erwiesen hat. Als einer der Gründe für den Zusammenbruch des Systems wird die streng zentralisierte staatliche Kommandowirtschaft und dogmatische Leitung aller gesellschaftlichen Prozesse angesehen, die Initiativen jeder Art unterdrückte. In solchen wertenden Deutungen wirken vermutlich die offiziellen Interpretationen der Nach-Wende-Periode nach. Die Verweigerung demokratischer Grundrechte und der Versuch, den Einfluß der kommunistischen Partei und ihrer Ideologie in allen Lebensbereichen durchzusetzen, wurde aber nicht als Behinderung, sondern eher als Bestandteil der damaligen Normalität empfunden. "Jemand mußte doch regieren", wie es einer der Informanten zum Ausdruck brachte. Die Abkehr vieler Menschen vom kommunistischen System und der Rückzug in die Privatsphäre, verbunden mit der Vorstellung von der sogenannten "menschlichen Nähe", wird sogar als Vorzug der sozialistischen Zeit gesehen.

# VI.

Nicht nur die Wirtschaftstruktur der ganzen Region erfuhr durch die Industrialisierung eine grundlegende Veränderung. Die Gründung von ŽĎAS, die von der Partei als "Hilfe für das Hochland" propagiert wurde, initiierte Ereignisse von großer Prägekraft im Leben sowohl der eingesessenen Bewohner von Žďár als auch der zahlreichen Zuwanderer, fast ausnahmslos Arbeiter in ŽĎAS. Zu diskutieren ist hier die These, daß der unangemessen überproportionale Bau des ŽĎAS-Kombinats noch andere Ziele verfolgte als nur die propagierte "Hilfe für eine arme Gegend". Es ging auch, und sicher nicht an letzter Stelle, um die planvolle Zähmung einer politisch unzuverlässigen Region.

In der letzten relativ demokratischen Wahl im Jahr 1946 erhielt in Žďár die christdemokratische Volkspartei mehr Stimmen als die KPTsch. Auf dem Land, insbesondere im Saarer Bergland, dominierte die Volkspartei noch deutlicher als in der Stadt. Diese Tatsache wird auf die neuen Machthaber nach 1948 beunruhigend gewirkt haben. Ein sozialistischer Historiker bemerkte dazu: "Erst der Februar 1948 ebnete den Weg für entscheidende Veränderungen in der wirtschaftlichen und politischen Struktur der Saarer Region, indem der Sieg der Arbeiterklasse über die reaktionären Kräfte die Voraussetzungen für den Aufbau und die Weiterentwicklung von neuen Industriebetrieben schuf" (Konzbul 1975: 53). Die darauf folgende Entwicklung wurde von sozialistischen Propagandisten als ein "Kampf" zwischen den "fortschrittlichen und reaktionären Kräften" gedeutet. In dieses Schwarz-Weiß-Schema ist auch die ganze Aufbauperiode von ŽĎAS und Žďár einzuordnen.

Der damalige Minister für Maschinenwesen, Poláček, erklärte im Oktober 1953, daß in Žďár ein neuer Betrieb gebaut werde und es unumgänglich sei, daß hier auch eine neue sozialistische Stadt heranwachse (Bubák 1996: 23). Der Aufbau der "modernen sozialistischen Musterstadt" (Filka, Švoma 1998: 145) sollte laut der damaligen Propaganda auch dazu dienen, einen "neuen sozialistischen Menschen" mit neuer Gruppenzugehörigkeit zu schaffen. Ein sozialistischer Historiker machte diesen Zusammenhang plausibel mit der

Z.B. im bekannten Essay "Die Macht der Machtlosen".





Bemerkung, daß "in diesem Prozeß [der Sozialisierung] sich auch die Psyche der Menschen ändert" (Konzbul 1975: 104).

Dies blieb freilich eher ein Wunschtraum. Die Realität sah ganz anders aus, denn die Situation in Žďár war weitaus komplexer und komplizierter. Während des Aufbaus der "sozialistischen Musterstadt" bildeten sich in Žďár zwei Bevölkerungsgruppen heraus. In den Worten der Befragten "standen sich hier zwei Gruppen gegenüber – der Kern der Stadtbewohner und die ŽĎAS(arbeiter)" (Z. S.). Daß auf der zwischenmenschlichen Ebene eine scharfe Trennung zwischen Einheimischen und Zugezogenen gemacht wurde, erwähnte die bekannte tschechische Ethnographin Olga Skalníková bereits in ihrer Studie in den 1970er Jahren, die auf Feldforschungen der 50er Jahre basierte (Skalníková 1981: 197). Sie unterschied aber noch eine dritte Bevölkerungsgruppe in Žďár, nämlich die aus der ländlichen Umgebung in die Stadt Zugezogenen. Diese drei Gruppierungen hätten sich am Prozeß der "Bildung einer neuen sozialistischen Gesellschaft in einem neuen Industriegebiet" beteiligt, wobei dieser "Assimilationsprozeß", wie sie es nannte, die Herausbildung einer "tiefen Beziehung zu der Stadt und der Region" zur Folge gehabt habe (Skalníková 1981: 200). Die Entwicklung in Žďár betrachtet sie, vor allem dank des Bestehens von ŽĎAS, deswegen als ein gutes Beispiel für die "Überwindung der gesellschaftlichen Antagonismen zwischen der alteingesessenen Bevölkerung und den neu Zugezogenen" (Skalníková 1981: 199). Solche Äußerungen stimmten zwar mit der zeitgenössischen Propaganda weitgehend überein, standen jedoch im Widerspruch zur damaligen sozialen Realität.

Die Mitglieder der genannten Gruppierungen machten nun mit der Sozialisierung recht unterschiedliche Erfahrungen. Für die einen bedeutete sie eine einmalige Lebenschance, für die traditionell orientierten Bevölkerungsschichten war die Sozialisierung dagegen von etlichen negativen Aspekten begleitet. Dazu gehörten die Liquidierung oder Beschlagnahmung der Privatgewerbe und Privatbetriebe, die kommunistische Umerziehung (u. a. zum Atheismus), die Kollektivierung landwirtschaftlicher Betriebe und andere unangenehme Ereignisse mit einschneidenden Auswirkungen auf das Leben des Einzelnen.

Es war daher nicht verwunderlich, daß die Zugezogenen in ihrer Masse durch die alteingessenen Žd'aráci häufig "als Eindringlinge wahrgenommen wurden" (J. Š.). Nach einiger Zeit gab es – zumindest in der Wahrnehmung – auch einen ökonomischen Unterschied zwischen beiden Gruppen, denn in ŽĎAS konnte man verhältnismäßig mehr verdienen als "in der Stadt". In den Interviews heißt es, die Einheimischen hätten den Žd'aráci ihre besseren Gehälter geneidet (K. Ch.) und sie unter sich abwertend als "Goldgräber" bezeichnet (J. R.). Die scharfe "wir – sie" Dichotomie fand bei den Žd'aráci ihren Ausdruck in der Abneigung gegen die Fabrik und teilweise auch gegen die Zugezogenen, was bis heute in der Erinnerung der Informanten verhaftet ist. Die autochthone Bevölkerung stand den Neuerungen eher zwiespältig und den offiziellen Interpretationen der "schönen Gegenwart und der reichen Zukunft" sehr skeptisch gegenüber.

Die Bildung "eines neuen sozialistischen Menschen" scheiterte damals in Žďár vor allem am Sonderbewußtsein der Einheimischen und an inneren und bis heute anhaltenden Animositäten zwischen den "Žďaráci" und den zugezogenen ŽĎAS-Arbeitern. In diesem Zusammenhang ist eine in der Literatur noch nicht diskutierte Strategie zu erhellen, die die damaligen Machthaber wählten, um die Differenzen in der Žďarer Bevölkerung zu beseiti-

Der Vorsitzende des Nationalkomitees in Žd'ár, Vratislav Knoflíček, in seiner Einleitung in Grašofová 1988.



gen. Im folgenden wird argumentiert, daß eines der Mittel, das die KPTsch zur Gleichschaltung der lokalen Gesellschaft anwandte, die Sanierung der Žd'arer Altstadt war. Dadurch erhielt die Gestalt der Stadt einen – bis heute relevanten – textuellen Charakter.

## VII.

Als häufigster Grund für den Neuanfang inmitten der Saarer Berge, in der "Wildnis" der neugebauten Stadt und Fabrik, in der die Produktion unter äußerst provisorischen Bedingungen begann<sup>9</sup>, wurde die Möglichkeit genannt, relativ rasch eine (Betriebs-)Wohnung zugewiesen zu bekommen. Ein weiterer Grund war die Möglichkeit, für die neue Arbeit eine entsprechende Ausbildung zu erhalten. Der Betrieb bildete nämlich auch "neue Kader" heran, indem, wie ein Zeitzeuge berichtete, die "ehemaligen Häusler und Dörfler in die Arbeit mit komplizierten Mechanismen und Geräten eingearbeitet wurden" (Konzbul 1975: 9). Diese Art und Weise, mit regionalen Mitteln neue Proletarier zu produzieren, reichte aber nicht aus, um den wachsenden Bedarf an Arbeitskräften für die neuen Betriebe in ŽĎAS zu decken. Für den Arbeitskräftebedarf der expandierenden Industrie mußten deshalb Arbeiter aus der ganzen Tschechoslowakei angelockt werden. Für die angeworbenen Arbeiter, vorwiegend junge Leute, wurden in der neu errichteten Siedlung "Žďár-Stalingrad" nach und nach Häuser zur Verfügung gestellt, die für die damaligen Verhältnisse durchaus modern und bequem waren. Auch später sorgte die ŽĎAS-Führung für einen planmäßigen Wohnungsbau in der Stadt, was zur Entstehung von mehreren Plattenbausiedlungen führte. Dank dieser "Fürsorge" gehörte Žd'ár zu den wenigen Orten in der sozialistischen Tschechoslowakei, in denen man relativ problemlos und rasch eine Staats- oder Betriebswohnung mieten konnte.

Bevölkerungszunahme in Žďár nad Sázavou im Vergleich zum Jahr 1945<sup>10</sup>

Jahr	Bevölkerung	Bevölkerungswachstum	Bevölkerungszunahme
		im Vergleich zu 1945	in %
1945	3 520	_	100
1950	4 511	991	129
1960	9 688	6 168	275
1970	15 658	12 138	444
1975	19 398	15 878	551
1980	20 864	17 344	593
1991	23 191	19 671	659
2001	24 434	20 914	694



<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Z. B. in Produktionshallen ohne Dächer und Wände.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Quelle: Okresní město Žďár, S. 7.

	vou (Grašofová 1988: 31)

Gebaute Wohnungen in	1946–	1961–	1966–	1971–	1976–	1981–	1946–
den Jahren:	1960	1965	1970	1975	1980	1981	1987
Einfamilienhäuser	451	264	372	437	280	318	2122
Plattenbauten	1276	864	1164	825	710	611	5450
Andere Bauten	6	9	2	4	9	12	42
Insgesamt	1733	1137	1538	1266	999	941	7614

Der Wohnungsbau in der Stadt begann im Jahre 1950, und schon im darauffolgenden Jahr zogen die ersten 270 Familien in die neu gebauten Häuser ein. In den Jahren der ersten Aufbauperiode (1951–1964) wurden insgesamt 1715 neue Staatswohnungen, und ab 1959 auch 263 Genossenschaftswohnungen fertiggestellt<sup>11</sup>. Mit Verspätung, aber plangemäß, folgte auch der Bau der gesamten Infrastruktur. Obwohl die "Pull-Faktoren" offensichtlich überwogen, gab es auch Zugezogene, die eher gezwungen wurden, in ŽĎAS Arbeit aufzunehmen und nach Žďár überzusiedeln. Eine Informantin berichtete z.B., ihr Mann habe infolge der nationalen Propagandaaktion "77.000 in die Produktion" zwangsweise nach Žďár übersiedeln müssen. Es gibt noch weitere Zeugnisse, die belegen, daß ein bestimmter Teil der Arbeiter zwangsweise dorthin geschickt wurde. An dem Aufbau von ŽĎAS nahmen in den Jahren 1949–1953 z.B. auch "zur Zwangsarbeit verurteilte Personen" (Stadtchronik: 106) teil.

Von den Einheimischen wurde der Bau des ŽĎAS-Kombinats anfangs bejaht und sogar bejubelt. Die Existenz der großzügig geplanten Fabrik schien nämlich manche lokalen Probleme zu lösen. Vor allem versprach man sich, die hohe Arbeitslosigkeit und industrielle Rückständigkeit des ganzen Kreises zu beseitigen. Ferner war von Bedeutung, daß die bis vor kurzem unbedeutende Kleinstadt zu einem regionalen Zentrum heranwachsen sollte, was natürlich die Lokalpatrioten beeindruckte. Mit der Zeit wurden den Einheimischen aber die Nachteile dieser Entwicklung immer deutlicher sichtbar. Die lokale Identität, die wie jede Form kollektiver Identität durch spezifische kulturelle Werte vermittelt wird, wurde infolge der raschen Industrialisierung mit ihren Auswirkungen auf das individuelle und gesellschaftliche Leben einem massiven Kulturwandel ausgesetzt. Im Hintergrund dieser Entwicklung standen natürlich auch politische Intentionen.

In Žďár wurde nicht nur gebaut, sondern auch niedergerissen. Die angebliche Unverträglichkeit der alten Stadtmitte mit dem "Bedarf einer neugebauten sozialistischen Stadt" wurde schon Anfang der 1950er Jahre diskutiert<sup>12</sup>. Seitdem sprach man auch von der Notwendigkeit ihrer Sanierung. Wohl aus diesem Grund durften die alten renaissance- und barockartigen Häuser nicht renoviert werden. Man ließ sie offensichtlich verfallen, um sie

Z.B. In: Připomínky rady KNV v Jihlavě k zajištění komplexní výstavby investičního celku Žďárských strojíren a sléváren, sídliště Stalingrad ve Žďáru nad Sázavou a města Žďár nad Sázavou [Bemerkungen des Rats des Kreisnationalausschusses in Iglau zur Gewährleistung des komplexen Aufbaus der Žďárer Maschinenwerkstätten und Gießereien, der Siedlung Stalingrad in Žďár nad Sázavou und der Stadt Žďár nad Sázavou]. Jihlava 11. 9. 1952, S. 19 f.



Žďárské strojírny a slévárny. Pozvání k nám [Žďárer Maschinenwerkstätten und Gießereien. Einladung zu uns]. Žďár nad Sázavou. Werbebroschüre, ohne Jahr.

nach zwanzig Jahren abreißen zu können<sup>13</sup>. Über die umfangreiche Sanierung der Altstadt entschieden die "Stadtorgane" erst 1970<sup>14</sup>, in der Zeit der "schleichenden" Normalisierung, die die erneute kommunistische Beherrschung der tschechoslowakischen Gesellschaft bedeutete. In der Begründung der "Notwendigkeit", fast drei Viertel der Altstadt abzureißen, wurden hygienische und ästhetische Motive erwähnt, ferner die Notwendigkeit einer neuen Stadtdominante<sup>15</sup>, der Bedarf an mehr Platz, das Bedürfnis nach mehr Grünanlagen usw. Die Bewohner mußten mehr oder weniger zwangsweise ihre Häuser räumen (Z. S.); die meisten von ihnen wurden in neue Plattenbauten umgesiedelt und auf diese Weise territorial "gleichgeschaltet". Da man "dort alles beriet", wie es ein Befragter formulierte (A. M.), wird bis heute die Schuld für den Abriß des alten Stadtkerns dem ŽĎAS zugeschrieben. 1972 wurde die Sanierung abgeschlossen und der "Hauptplatz" nach dem ersten kommunistischen tschechoslowakischen Präsidenten in "Klement-Gottwald-Platz" umbenannt. So wurde die äußere Umgestaltung der Stadtmitte auch auf der symbolischen Ebene vollzogen. In den folgenden Jahren wurden hier neue Einkaufshäuser und Verwaltungsgebäude erbaut, alle im realsozialistischen Plattenbaustil.

Es ist nicht ohne Bedeutung, daß fast die ganze Umbauaktion, zumindest nach zeitgenössischen Quellen, in sog. "Z-Aktionen", d. h. angeblich freiwillig und ohne Entlohnung in der Freizeit, von Stadtbewohnern ausgeführt wurde. Wie die Realität aussah, teilte uns einer der Befragten mit: "Was die Z-Aktion betrifft, so mußten sie daran teilnehmen, sonst wären sie schief angeschaut worden. Das müssen alle zugeben, daß es wahr ist ... Sie haben sie nicht gezwungen, aber wenn man nicht dahin gegangen wäre, so – wie gesagt wird – hätten sie es bemerkt" (O. B.). Das Organisieren der "Z-Aktionen" hatte außer einer ökonomischen auch eine ideologische Bedeutung. Die Bewohner sollten auf diese Weise, wie es ein Zeitzeuge ausdrückte, von Parteiorganen "im sozialistischen Geiste erzogen werden" (Konzbul 1975: 170). Außerdem wurde man auf diese Weise gezwungen, gegenüber dem Regime öffentlich Loyalität zu demonstrieren. Hohe symbolische Signifikanz sollte zudem in der Tatsache liegen, daß die Bewohner der Stadt ihre Stadt selbst neu und schöner aufbauten. "Die Entwicklung der Stadt" sollte, nach der damaligen Propaganda, "die Veränderungen in der Entwicklung der ganzen Gesellschaft, zu denen die Tschechoslowakei unter der Führung der Kommunistischen Partei gelangt war" beweisen<sup>16</sup>.

### VII.

Unter bestimmten Umständen wird für die Existenz eines Kollektivs das Erinnern an bestimmte Geschehnisse und unter anderen deren Vergessen als Gefahr empfunden. Für ersteres kann man die Fortdauer einer nicht-kommunistischen Tradition im Sozialismus, für letzteres den Umgang mit der kommunistischen Vergangenheit in der sog. Transformationsperiode anführen. Die kommunistischen Machthaber waren offensichtlich bemüht, der ganzen Gesellschaft ein einheitliches Modell der Vergangenheitsauslegung aufzuzwingen und die Geschichte ausschließlich als "Weg der Menschheit zum Kommunismus" zu



<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Vgl. dazu die Stadtchronik, S. 168.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Okresní město Žďár ..., S. 11.

Das nicht offiziell geäußerte Ziel war, die Kirche als Stadtdominante zu beseitigen.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Okresní město Žďár, S. 12.

interpretieren. Der Versuch, sich des Kollektivgedächtnisses zu bemächtigen, entsprach dem Bestreben, die kollektive Identität auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene zu manipulieren. Dies äußerte sich in der Tendenz, die normale Pluralität diverser Gedächtnisse durch die eigene "kanonisierte" Version der Vergangenheit zu ersetzen und zu institutionalisieren. Dieses Bemühen spielte eine enorme Rolle beim Aufbau einer neuen "klassenlosen Gesellschaft", die von neuen "sozialistischen Persönlichkeiten" getragen werden sollte.

Die Nachkriegsentwicklung von Žďár ist ein gutes Beispiel für die mehrdimensionale Beeinflussung der von oben gelenkten Modernisierung, die durch Industrialisierung und Urbanisierung geprägt war, und der Sozialisierung, die eine neue Gesellschaftsformation und damit eine starke Ideologisierung des Alltagslebens mit sich brachte. Die von der nach Žďársko importierten Industrialisierung ausgelösten sozialen Veränderungen sind nicht nur als bloße Modernisierungsmechanismen zu sehen, sondern zugleich auch als Folgen und Instrumente der gewaltsamen ideologischen Indoktrination auf nationaler Ebene. Andererseits ist nicht zu übersehen, daß die Machthaber nicht im Stande waren, ihre Vorstellungen auf der lokalen Ebene durchzusetzen. Dies betrifft vor allem die mentale Ebene.

Auch deswegen ist es in Žďár nicht gelungen, die vorsozialistische Alltagskultur der Alteingesessenen "auf natürliche Weise" zu überlagern und sie mit den dem Sozialismus eigenen Wertvorstellungen zu durchsetzen. Dennoch stellte der Bau von ŽĎAS eine tiefe strukturelle Veränderung des lokalen Umfeldes dar. Er erzeugte neue Kontinuitäten und schließlich auch eine neue raumbezogene Gruppe von Bewohnern. Daneben existierte weiterhin die Gruppe der "alten Žďaráci" mit einem eigenen Sonderbewußtsein, die sich gegenüber den Zugezogenen deutlich abgrenzte. Obwohl die lokale Parteinomenklatur behauptete, im Interesse der gesamten örtlichen Arbeiterklasse zu handeln, war jedem bewußt, daß es sich eher um die Zugezogenen als um die Einheimischen handelte.

Die mit der Industrialisierung verknüpfte Aufbaustrategie, die das Ziel verfolgte, aus Žďár eine sozialistische Musterstadt zu machen, war nur in Teilen erfolgreich. Die neu errichteten Plattenbausiedlungen gewannen neben der alten Stadtmitte lediglich den Charakter von Satelliten. Erst durch den Abriß des alten Zentrums und seinen "modernen" Wiederaufbau erzeugte man eine wirklich neue Stadtlandschaft. Durch die neuen räumlichen Koordinaten wurde die ganze Stadt neu definiert. Die sozialistische Plattenbauarchitektur drang bis in das "Herz" der Altstadt ein. Dadurch wurden auch die Satellitensiedlungen mit den historischen Bauten (oder was davon noch übrig blieb) verbunden und zugleich die Veränderung der traditionellen Gesellschaftsstruktur beschleunigt. Es ist bezeichnend, daß es zu solch einem massiven Eingriff in den Stadtcharakter in einer Zeit kam, in der das Regime wieder imstande war, seine Macht in der Gesellschaft zu konsolidieren.

# Literatur

ASSMANN, A. 1999: Erinnerungsräume. Formen und Wandlungen des kulturellen Gedächtnisses. München.

BOYER, Ch. 2001: Arbeiter im Staatssozialismus: Ein Leitfaden in theoretischer Absicht. In: Bohemia 42, 2: 209–219.

BUBÁK, A. 1996: Žďas je kus mého života [Žďas ist Teil meines Lebens]. In: S. Růžička (Hg.), Cesta k pramenům [Der Weg zu den Quellen]. Žďár nad Sázavou, 22–25.



- COURTOIS, S. u. a. 1998: Das Schwarzbuch des Kommunismus. München.
- FOJTÍK, K., O. SKALNÍKOVÁ 1965: Výzkum průmyslových oblastí v československé etnografii [Die Erforschung der Industriegebiete in der tschechoslowakischen Ethnographie]. In: Český lid 52: 131–143.
- FURET, F. 1996: Das Ende der Illusion. Der Kommunismus im 20. Jahrhundert. München. GLAESSNER, G.-J. 1995: Kommunistischer Totalitarismus und Demokratie. Studien zu einer säkularen Auseinandersetzung. Frankfurt am Main.
- GRAŠOFOVÁ, L. (Hg.) 1988: Žďár nad Sázavou od února 1948 [Žďár nad Sázavou seit dem Februar 1948]. Žďár nad Sázavou.
- HEUMOS, Peter 2001: Aspekte des sozialen Milieus der Industriearbeiterschaft in der Tschechoslowakei vom Ende des Zweiten Weltkrieges bis zur Reformbewegung der sechziger Jahre. In: Bohemia 42, 2: 323–362.
- HOBSBAWM, E. J. 1995: Das Zeitalter der Extreme. Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts. München.
- HOENSCH, J. K. 1992: Geschichte der Tschechoslowakei. Stuttgart.
- HOFMANN, W. 1979: Ideengeschichte der sozialen Bewegung des 19. und 20. Jahrhunderts. Berlin.
- HOLÝ, L. 1996: The Little Czech and the Great Czech Nation. National Identity and the Post-Communist Transformation of Society. Cambridge.
- JÜTTEMANN, G., H. THOMAE (Hg.) 1999: Biographische Methoden in den Humanwissenschaften. Weinheim, Basel.
- KALINOVÁ, L. 2001: Die Position der tschechischen Arbeiterschaft und der Gewerkschaften zur ökonomischen und sozialen Reform in der sechziger Jahren. In: Bohemia 42, 2: 363–380.
- KONZBUL, J. (Hg.) 1975: Budování socialismu na Žďársku [Der Aufbau des Sozialismus im Saarer Land]. Brno/Brünn.
- KORBEL, J. 1977: Twentieth-Century Czechoslovakia. The Meanings of its History. New York.
- KREPS, M. 1963: Žďár nad Sázavou. Průvodce po vlastivědném muzeu [Žďár nad Sázavou. Ein Museenführer]. Brno.
- KRONIKA města Žďáru nad Sázavou [Žďárer Stadtchronik], Teil III (1947–1973). Handschrift im Regionalmuseum Žďár nad Sázavou.
- KUNTZ, A. (Hg.) 1995: Lokale und biographische Erfahrungen. Studien zur Volkskunde. Münster, New York.
- LEOPOLD, F. o. J.: Archivní kniha ŽĎAS [Archivbuch ŽĎAS]. Handschrift im Betriebsarchiv ŽĎAS.
- LIEDERMANN, M., J. PICKA (Hg.) 1989: Žďársko ve fotografii [Saarer Land in der Fotographie]. Žďár nad Sázavou.
- MEYER, T. (Hg.) 1986: Lexikon des Sozialismus. Köln.
- MEYER, T. 1991: Was bleibt vom Sozialismus. Reinbek.
- OKRESNÍ město Žďár nad Sázavou zdraví 35. výročí osvobození ČSSR Sovětskou armádou [Bezirkstadt Žďár nad Sázavou grüßt den 35. Jahrestag der Befreiung der ČSSR von der Roten Armee]. Autorenkollektiv. Žďár nad Sázavou 1972.
- POHLMANN, F. 1997: Die europäische Industriegesellschaft. Voraussetzungen und Grundstrukturen. Stuttgart.
- ROSENBERG, A. 1988: Demokratie und Sozialismus. Frankfurt am Main.



- ŠACH, F. 1954: Ethnografický průzkum Žďárského okresu v r. 1954 [Ethnographische Erforschung des Žďárer Bezirks im Jahre 1954]. In: Český lid 41, 6: 287–288.
- SKALNÍKOVÁ, O. 1952: II. celostátní národopisná konference [II. gesamtstaatliche volkskundliche Konferenz]. In: Český lid 39, 1–2: 1–2.
- SKALNÍKOVÁ, O. 1956: Příspěvek k studiu současného způsobu života na Žďársku [Ein Beitrag zum Studium der derzeitigen Lebensweise im Saarer Land]. In: Československá etnografie 4: 5–24.
- SKALNÍKOVÁ, O. 1965: Beitrag zum Studium des Einflusses ökonomischer Veränderungen auf die Bildung neuzeitlicher ethnographischer Gebiete. In: Europa et Hungaria. Budapest, 217–223.
- SKALNÍKOVÁ, O. 1967: Předpoklady pro vytvoření kulturního typu nové průmyslové oblasti [Voraussetzungen für die Bildung eines Kulturtyps des neuen Industriegebietes]. In: Kolokvium k otázkám vymedzenia východoslovenskéj priemyselnej oblasti (1900–1950). Košice, 68–74.
- SKALNÍKOVÁ, O. 1977: Etnografické výzkumy průmyslových oblastí [Ethnographische Erforschung der Industriegebiete]. In: Stav a perspektivy výzkumu průmyslových oblastí [Stand und Perspektiven der Erforschung der Industriegebiete]. Opava, 133–141.
- SKALNÍKOVÁ, O. 1978: Etnografie a průmyslové oblasti [Ethnographie und Industriegebiete]. In: Texlen Trutnov 2: 9–15.
- SKALNÍKOVÁ, O. 1981: Formování nové průmyslové oblasti Žďársko [Die Formierung eines neuen Industriegebiets Žďársko]. In: K některým otázkám vývoje průmyslových oblastí v podmínkách výstavby socialismu [Zu einigen Fragen der Entwicklung der Industriegebiete unter den Bedingungen des Aufbaus des Sozialismus]. Opava, 195–201. THEIMER, W. 1988: Geschichte des Sozialismus. Tübingen.
- VYTISKA, J. 1981: Der Stand und die Perspektiven der Erforschung industrieller Gebiete in der Periode des Sozialismus. In: K některým otázkám vývoje průmyslových oblastí v podmínkách výstavby socialismu [Zu einigen Fragen der Entwicklung der Indu-
- striegebiete unter den Bedingungen des Aufbaus des Sozialismus]. Opava, 268–271. WELZER, H. (Hg.) 2001: Das soziale Gedächtnis. Geschichte, Erinnerung, Tradierung. Hamburg.
- ŽÁK, A. 1989: Úvod [Einführung]. In: M. Liedermann, J. Picka (Hg.), Žďársko ve fotografii [Saarer Land in der Fotographie]. Žďár nad Sázavou.

### **Zitierte Informanten**

O. B., geb. 1929, Interview am 22. 8. 2001.

K. Ch., geb. 1925, Interview am 21. 8. 2001.

A. M., geb. 1927, Interview am 25. 6. 2002.

J. R., geb. 1923, Interview am 2. 11. 2001.

Z. S., geb. 1929, Interview am 22. 8. 2001 und 31. 10. 2001.

J. Š., geb. 1927, Interview am 23. 8. 2001.



# Homo faber: The Socialist Role Model as Seen by Individuals

The Lenin Steelworks in the Light of the Workers' Recollections

Monika Golonka-Czajkowska, Cracow

"Under the leadership of the Party, we will steadfastly pursue the goal of expanding and strengthening our plant, which provides a tough-as-steel foundation of socialism and peace" (Gołaszewski 1955: 15). Thus ends the Introduction to a Nowa Huta Chronicle by Tadeusz Gołaszewski, which documents the construction of the Lenin Steelworks – the largest metallurgical plant built in Poland after the Second World War – and the first model socialist town in the People's Republic of Poland, which Nowa Huta was initially intended to become. Being the main investment of the Six-Year Plan (1950–55), and already heavily propagandised already at the planning stage, the steelworks soon became the attention of the public opinion in Poland and the object of numerous newspaper reports, films, poems and songs. It was meant to be a model plant, and the largest supplier of steel for such strategic branches as the heavy industry and construction industry.

Another intended function of this enormous, new industrial centre was to speedily reshape the social structure in Poland, transforming thousands of peasants into a new working class, whilst aware of the special role it was to play in the building of "People's Poland". The image of a Nowa Huta worker disseminated by the propaganda was consistent with the mythical vision of the proletariat which, in the words of J. Ellul, was about to "take history in their own hands and begin an upward movement" (Ellul 1983: 89). This mythical scenario was to be implemented through work, invested with sacred connotations by ideology. This aspect of work was noticed by M. Eliade, who invoked it to explain the tremendous involvement of Soviet workers during the early years of the revolution: "Such an immense physical effort was only possible where work had a messianic, millenarian meaning; where it bred the hope that the Revolution would bring salvation to the world" (Eliade 1983: 78).

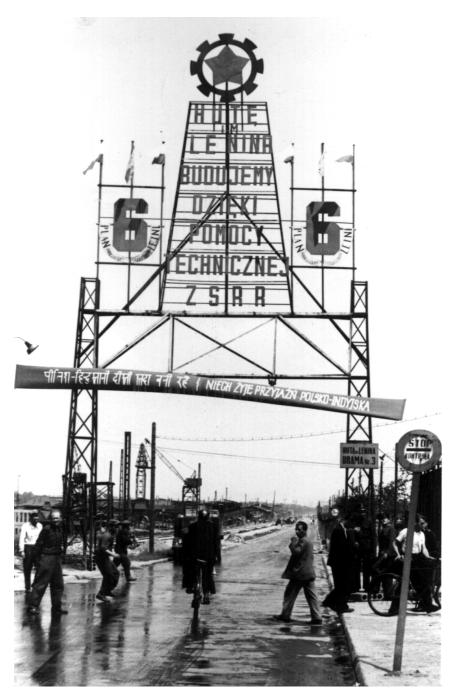
Work at the Lenin Steelworks will be discussed in the context of the efforts to put the socialist myth into practice, which constantly forced the workers to reconcile the ideological model with everyday praxis. This will be illustrated by means of three selected categories: plan, progress and party. The three were, generally, intended to guide human actions towards a collective pursuit of goals set by the socialist ideology. They are also clearly reflected in the workers' recollections in which they assume concrete form – often quite distant from the original intentions. These forms also illustrate the impact of the technological order on the workman's habitus<sup>3</sup>. Technological processes not only determined work

I use the term *habitus*, understood as a permanent and transferable system of patterns of perception, assessment, and action, resulting from the internalization of the social element in the human body – in accordance with the definition formulated by P. Bourdieau (see Bourdieau/Wacquant 2001: 114).



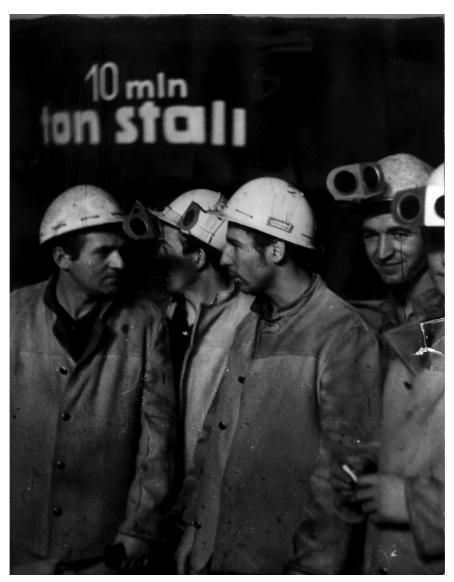
For more information about the role of the Lenin Steelworks in postwar Poland's industrial development, see Kaliński 1999: 55-76.

Illustrative of the scale of this undertaking are demographic statistics for 1950–60, indicating an influx of a total of 136,000 new inhabitants to Cracow, of which 40% came from Cracow province, see Sulimski 1976: 133.



Construction of the Lenin Steelworks. Gate inscription: We build the Lenin Steelworks thanks to USSR technical help. Early 1950s. Foto from: Museum of Nowa Huta and Tadeusz Sendzimir Steelworks.





 $10\ million$  ton melting of steel. Steel melting shop brigade. The 1960s. Foto from: Museum of Nowa Huta and Tadeusz Sendzimir Steelworks.



organisation and discipline, but also influenced the sphere of human relations, creating hierarchical dependencies and the strengthening or weakening of perceived group solidarity.

The analysis is based on interviews carried out in 2001/2 in the framework of the Forost research project. All in all, 24 persons who have worked or still work at the Steelworks were interviewed<sup>4</sup>. Their number does not allow the material to be treated as a representative survey that would justify the formulation of final conclusions. Nor should it be seen as a factual source for the reconstruction of an actual picture of the steelworks. But it can be viewed as a collection of memoir-type data which does present an interesting portrayal of individual life-histories united by a common time and space, and also as fragments of the mosaic of collective mental imagery.

#### Plan

The socialist work rhetoric is full of military tropes, which makes it a model example of the language of communist propaganda. "Struggle against the class enemy", "struggle against ill fortunes", man's struggle with his weaknesses, appropriate preparation of the "work front" – those were the tools necessary for the building of a new world of socialist happiness<sup>5</sup>. In the world of politics, "battles" went on between the forces of "progress" and "reaction"; in the socialist industry, workers struggled daily to surpass the capacity of machine and man. The steelworks was a "front" in the everlasting campaign to carry out the Plan. Here, victory was defined in terms of numbers, indicating the production volume, savings achieved, and adherence to schedule. Interestingly, the actual numerical value of the indicators was of secondary importance compared to their symbolic significance, reinforced with appropriate commentary or augmented with an exclamation mark. Instructive examples are provided by press releases, typically published in January each year, about the successful execution of the annual production plan and about the additional output, over and above the plan's target, generated each year by the workmen, who pledged to celebrate Labour Day (1 May) by doing extra work.

An abundance of production results in dizzying numbers – millions or billions – meant to impress the public. Actually, it was not so much the actual amount of iron or steel produced that mattered, as the metaphorical significance of the figures, which allowed the victorious campaign on the production front to be related to the mythical struggle and victory of the forces of socialist progress. Numerical data were a particularly useful device in this type of persuasive propaganda newspeak, precisely because of their double nature, combining the measurable with the abstract. "The function of words is to convey values rather than to signify something; they are meant to be interpreted at once. The priority of axiology over semantics is intended to restrict as far as possible the scope for choice and

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> On the military elements in the language of communist propaganda, see Głowiński 1990: 14, 63–67; 1990b: 31–34.



<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Three of the interviewees still work at the Steelworks, twelve have left in the last 11 years, and the others retired before 1989. The group comprised three persons with primary education, eight with vocational training, seven technicians, and six engineers. Their distribution with respect to the working place was as follows: six persons from raw-material departments (blast furnaces, steel melting shop, coking plant), eight from manufacturing departments (rolling mills, mechanical workshops) and the others from auxiliary units (repair shops, offices)

make every word and every formula imply certain values from which they are inseparable" (Głowiński 1990: 24).

This can be illustrated by an account of what happened at the Lenin Steelworks on Christmas Day 1973: "December 25<sup>th</sup> was a great day for our Steelworks. At 4 p.m., it had attained the annual production target, under a very tight plan of unprecedented difficulties. The target production value for the year was 27.33 bn złotys, nearly 3 bn złotys more than the year before. The workforce did an excellent job: they turned out 101.8 percent of the annual target, making a contribution of 481 million złotys to the '30 billion pool'" (Głos 1974: 1)<sup>6</sup>.

Apart from the use of multiple descriptive terms (annual production target, a very tight plan, a plan of unprecedented difficulties), another device meant to hyperbolize the achievements was the alternation of abbreviated and full forms of numerals. In the same issue of the paper one could read, in the "1973 Chronicle" section, that in April, "on the eve of Labour Day, work was completed, 34 days in advance, on the second stage of the construction of the Roll Formed Section Department at Bochnia"; in May, "the Lenin Steelworks workforce celebrated its holiday [1 May] by contributing a 130-million surplus to the '30 billion pool'", whilest a "Party-for-society" Sunday event in October resulted in the performance of "a million-zloty worth of work in Nowa Huta and extra production valued at more than 18 million at the Lenin Steelworks!" (Glos 1974: 3). The plan was implemented by the workers who were supposed to make strenuous efforts and constantly work against time, so as to accelerate the advent of the Golden Age. This is how a local newspaper of Nowa Huta commented on the extra-output pledge made by the Steelworks workforce on the occasion of the 30th anniversary of the People's Republic of Poland: "The half billion promised by our steelworkers' is a modest and yet significant contribution to the construction of our home of tomorrow. And tomorrow, for us, has begun today."

How, then, do the workmen see the Plan from today's perspective? It appears that they still view it as a principal category which defined for most of them the rhythm of work. Particularly at the departments concerned with production and repair works, meeting the targets and deadlines required constant haste: "Now production is slower, but in those years it was like a race" (Interview 24: 4). The work in the 1960s was described as "constant goading". The atmosphere of the 1960s and 1970s was aptly captured by the words of an interviewee, an ex repair-shop manager, in which echoes of the military-style newspeak can still be detected:

"And we struggled hard to meet the deadlines. Every hour we tried to work faster; the people would sweat blood to get everything done on time. They spared no expense: the deadline had to be met, no matter what. There was not a single repair job we didn't have to speed up!" (Interview 7: 3).

Exceeding production targets, completing tasks ahead of schedule – these feats were stimulated by elaborate sociotechnics based on symbolic and economic incentives, which was also largely intended to foster the integration of worker teams<sup>7</sup>. The first-mentioned

For a broader discussion of economic sociotechnics in the People's Republic of Poland, see Narojek 1973: 220–246.



-

<sup>6 &</sup>quot;30 billion pool" was an action meant to encourage the workers to increase the productivity effort and generate a 30-billion-zloty worth of additional output nationwide, in excess of the planned target.

group of incentives comprised all kinds of official letters of thanks and medals awarded to workers for outstanding service. Most of the workmen I interviewed still keep such letters and medals, neatly tucked away in cupboard drawers, along with their personal documents and family albums. The choice was quite extensive, including both individual and collective awards, granted to teams, shifts, establishments, departments or even the steelworks workforce in toto. Other forms of symbolic reward included the publication of names and biographies of the rewarded persons in the local press or on noticeboards on the premises. An employee of the Blast Furnace Department recalls: "The crews at some of the furnaces did better than others, so they won. They would put up their names on the board, or even write about them in the papers, in Głos Nowej Huty. In a single cast you could get as much as 300 tons, although normally the average of 8 casts was 250 tons" (Interview 6: 3).

The system of economic incentives emerging from the worker's recollections includes group piecework arrangements, bonuses, rewards in cash or in kind, and paid overtime. Today these forms of incentives are seen by most of the workers as the principal argument in favour of an increased effort: "Exceeding production targets brought us cash and so they meant mobilisation. There was a rivalry between teams within shifts" (Interview 24: 2). Work was not seen as a value in itself, but as a means to reach quite concrete goals. This was put tersely by a female bridge-crane operator: "We all worked overtime, in all departments, I think, to get as much throughput as possible, because then the bonus was greater" (Interview 1: 2). A steel melting shop employee was more eloquent: "The atmosphere was a bit Stakhanovist ... The people were nervous, everyone wanted to get ahead in life; with every steel cast, they wanted money for a new couch, new cupboard – that was the incentive – so they worked hard and were willing to learn" (Interview 11: 5).

The motif of strenuous work recurs whenever the employees speak about the production departments, about "hard" or "hot" jobs or about the piecework payment arrangements. The efficiency and quality of work at such posts is described as much higher than elsewhere. However, the interviewees found it far more difficult to formulate a general assessment of this system. Instead, they distinguished daily work – normal and authentic – from bogus work done for show, which exposed the discrepancy between the official model and reality. The latter type comprised of all kinds of productivity pledges made periodically to celebrate state holidays and congresses of the Communist Party. Even now some interviewees feel that "those tasks were conscientiously executed and useful" (Interview 12: 3), but they mostly remember them as just a manifestation of the propaganda façade, typical of those years:

"The results may not have been as great in reality as they were on paper. That was sad, too" (Interview 3: 5).

"The funniest thing was: they broke records and produced nothing. ... because if you achieve 340% of the norm, but only on special occasions, it means in fact you only achieved 10%. Everyone knew it and accepted it, for there was something to be gained from it. You could get a mention in the newspaper, or a bonus. If you fulfilled the norm, it meant you should be rewarded. Like if you wanted a flat, then if you were a Stakhanovite, you'd get it sooner, so these things were by no means unimportant. ... It was a matter of keeping up appearances" (Interview 8: 9).

<sup>8</sup> A "hard" workplace involves the presence of factors harmful to health, such as noise or dust. In "hot" workplaces, an additional hazard was the high temperatures needed, for instance, for the production of coke and coke-oven gas, ore sintering, or steel and iron casting.



Similar comments pertain to the gratuitous "work for society" performed to celebrate Labour Day:

"These were sporadic and short-lived affairs. I suppose the management did it just as a token gesture. We were supposed to take some initiative, so we did something, attained some results, did an extra two or three casts, just for show. All the while we went on with our daily chores. And the press got something to write about" (Interview 11: 4).

Two other comments clearly show a critical attitude towards the economic organisation of the Steelworks:

"Because production was unrelated to demand, it was art for art's sake. It didn't matter how you did it, as long as you got it done" (Interview 20: 3).

"For what previously mattered was, in the first place, to produce the required quantity during the eight hours at work. Quality, too, but it wasn't today's quality; only now is that really important" (Interview 24: 2).

Sometimes, a situation in which the organisation and rhythm of work were subordinated to the plan had dire consequences, especially when unexpected disturbances occurred at a vital phase of the manufacturing process. Equipment failures which posed a threat to the implementation of the plan immediately gained political significance and were used as propaganda to revive the "struggle with the enemy" motif. This is one of the few instances where the interviewees mention directly the repressive character of the system, apparent especially in the unjust punishment rules: "When something failed and a blast furnace was down for a long time, you were punished immediately, guilty or not" (Interview 22: 2). Financial sanctions (lower wages, withheld bonus, demotion in the professional hierarchy), were sometimes accompanied by psychological pressure, especially in cases of suspected sabotage:

"Then came the 1960s. It was difficult at first. We never had time, we were too young for this kind of work and there was too much supervision. ... When something went wrong, one was immediately called to Plac Wolności Square (now called Plac Inwalidów), where the UB secret police had its seat" (Interview 11: 1).

"Until 1956, a malfunction of any kind was generally seen as an act of sabotage. Not that someone messed up something on purpose, but the supervisors knew nothing about the job. There was a commander – we had a kind of internal police at the works – and everything had to be reported to him. They had informers everywhere. So any long-term downtime had to be reported and it was up to them whether to treat it just as a breakdown or as sabotage. The situation was often totally absurd and incredible things happened; sometimes one word of theirs was enough for us to know what they were after" (Interview 8: 8).

A similar intimidation mechanism is mentioned by one of the managers:

"Everyone knew if the establishment had its 'guardian angel' from the secret police. ... Whenever the equipment failed, we were immediately interrogated to find out whether it was sabotage. And they often cooked up charges if it served their interests. There may have been some saboteurs in the early years, but not afterwards.



That talk of sabotage was just hot air. But they taunted and scared us. ... They didn't care to find out what went wrong, but just wanted a scapegoat" (Interview 20: 2).

### **Progress**

Besides *Plan*, another catchword intended to spur the socialist man to increase his efforts was *Progress* – one more fundamental category of the socialist myth, revealing its dual character, which combined eschatological and rational dimensions<sup>9</sup>. A model example is provided by the statutes of the Communist Party (PZPR). Already in the preamble, one could read that communism "is an idea whose triumph will deliver mankind from anxieties about an uncertain future, the fear of war, poverty and humiliation; it will put an end to the exploitation of the working people by profiteers, and the domination of stronger nations over weaker ones. Only communism can bring material and spiritual prosperity to mankind, and allow the fruits of human labour and genius to be used solely to foster the good and happiness of man" (PZPR Statutes 1973: 6–7).

Among the instruments used to implement this idea was the "rationalisation movement", aiming to encourage the workers to come up with productivity-enhancing ideas. It was introduced into the Steelworks in 1952 (Gołaszewski 1955: 315). The worker's inventiveness and initiative were to be coordinated by department-level Technology and Rationalisation Clubs, which immediately became involved in the machinery of "socialist labour competition". This area was also governed by plans in the system of planned economy, as is shown, for instance, by the "Five-year Rationalisation Budget" promulgated in 1966, which assumed that new inventions should bring about savings amounting to 600 million zlotys. The *Biuletyn Informacyjny HiL*, no. 11/1966, wrote: "The Technology and Rationalisation Club has declared the current year a 'year of inventions' in an effort to stimulate a mass rationalisation movement, which is expected to yield 2,000 improvements in this year alone. Already in the first half of the year, 1,059 improvement proposals were filed. New rationalisation contests will certainly attract a large number of entries, so the target of 2,000 proposals will most likely be exceeded" (p. 2).

According to official data, over a time span of 35 years, the Club's activity resulted in 72,845 improvements and 704 inventions and utility designs (Huta 1999: 139). Apparently, that was the way to implement the second of the two fundamental elements in the Marxist concept of work (the first being the social aspect of utility and immediate availability), whereby "... the worker must, in the first place, be able to see his role in the project, which must remain to some extend *his own* project" (Böhme 1998: 138). Every proposal for an improvement had to contain information about the expected savings, on which the inventor's remuneration depended, and the opinion of a technical consultant. In their recollections, the participants in the rationalisation movement mention savings as the chief criterion by which the utility of their proposals was judged:

P. Berger (1976: 8) explains this phenomenon as follows: "Modernity – its ideals, values and aspirations – has remained a dominant theme of our times, fully incorporated into all versions of socialism. A socialist programme is based on all the standard cognitive assumptions accepted in modern world: history construed as progress (read: laicisation of biblical eschatology), man's capacity for self-improvement, the great power of scientific reason to dispel illusions, man's capacity to overcome nearly all obstacles by controlling human fate through reason."



"My patent application concerned the organisation of slab storage. I suggested a solution, the department management analysed it, then we prepared the documentation and it was accepted. It would bring about savings, as the calculation we included indicated" (Interview 3: 4).

"The remuneration for an improvement allowed me to buy a garage. To be sure, some of those ideas were quite clever and helped make savings. Their inventors certainly deserved a reward. ... You can't say all of it was just no good" (Interview 14: 3).

The founders of the rationalisation movement intended it to be an egalitarian institution which should integrate the workforce: workers and engineers would be partners on an equal footing. But the implementation of this idea revealed its utopian character. Many interviewees complained about distortions in the rationalisation movement: "There were always many people who wanted a share of the inventor's profits" (Interview 5: 2). It also became an arena of confrontation between the workers and the technological supervision personnel in which either side saw the other as an adversary. The nature of this conflict can be illustrated with two quotations:

"There were those who came out with proposals, but no one from our unit did. It was all about improving the machinery. Actually, there was one person among us who did, a metalworker, but they wouldn't accept it, so he had to submit it through an engineer. As a worker, he had no opportunities. And it was a clever proposal ..." (Interview 19: 7).

A design engineer's comment shows the perspective from the opposite side of the barricade:

"We analysed each proposal – first, to see if it made sense; second, to see if it was technically feasible; and third, to see if it was technically viable. ... It was a nuisance and a lot of trouble. For the truth is, the workers wanted to earn money, so they dashed off all those things in a hurry. And the management particularly welcomed entries from the least skilled workers, so those were the most difficult to reject. ... You couldn't just turn down an application because it was stupid; because it was the product of a manual worker, and there was a cult of manual workers under socialism" (Interview 12: 5).

# The Party

One of the peculiarities of the social structure that evolved at the Lenin Steelworks in the communist era was the extremely strong position of social organisations, which had a significant impact on the human relations among the workforce. On the one hand, there were official organisations at the Steelworks throughout the entire socialist period, the most important of which was the PZPR, which played – by political endowment – the role of the main representative of working class interests. On the other hand, "Solidarity" – an independent, self-ruling trade union – was formed in 1980. In its early days, the union likewise built its ethos on the notion of social justice, construed, however, mostly in accordance with Christian ideology. Denouncing the party's deviations from the social order it advocated, it immediately gained the unprecedented support of the greater part of the workforce.



The memories of these two organisations evoke a strong emotional and critical response from the workmen even today. This is hardly surprising, given the complex mechanism that governs the functioning of social organisations within social structure. As Stanisław Ossowski put it, apart from the social roles, dependency systems, and privileges created by these organisations, they also exert an influence by "... modifying the class-based systems of social ties, distances and antagonisms, thus ... modifying the operation of class interests introducing organisational interests, which may compete with class interests within certain groups, even in the case of class-based organisation created in order to protect such interests" (Ossowski 1968: 39). Particularly interesting from our perspective is Ossowski's observation that an organisation seeking to pursue its interests may gain autonomy from its members. When this happens, the organisation is only one step away from the status of an antagonistic group. This is what happened to the PZPR, and is now taking place in the case of "Solidarity", identified by many of the interviewees with the forces of destruction, hostile to the interests of the Steelworks employees.

Let us now then take a look at the picture of the Party that emerges from the worker's recollections. It may enable us to account for the attempts of 1980 to built new, "Solidarity"-led structures, and also gain an insight into the causes of today's disillusionment of former "Solidarity" members. We are especially concerned here with the generation of interviewees whose entire professional career, or the greater part thereof, was connected with the Steelworks. They were all supposed to build, by means of their daily work, a new and better socialist world. Some of them belonged to the Party, and some were involved in the opposition movement, contributing in a more or less unconscious way to the demise of the old system. Both kinds of activity were guided by a deeply internalised conviction of the need to pursue a vision of an ideal world in which Good shall triumph over Evil. In its socialist version, this myth had been planted in the Steelworks when it was established in 1949. The Christian-patriotic version surfaced with great intensity in 1980, culminating in the December 1981 sit-in in protest against the imposition of martial law. "Solidarity" members represented one side in this conflict, facing a group of Party members, who personified the authorities.

Before we pass on to the actual recollections of the employees, let us quote some data concerning the activities of the PZPR at the Steelworks, to illustrate the political power wielded by that organisation and its popularity among the workforce. In 1979, as many as 9,129 persons (23% of the workforce) declared membership of the party. Workers comprised 73% of that number. In 1981, the party organisation still numbered 8,325, but after martial law, that figure dropped to 5,170 members, out of a total workforce of 32,520<sup>10</sup>. The Party's supreme political body at the Steelworks was the Enterprise Committee (with an executive organ called *egzekutywa*), corresponding in the party hierarchy to a Borough Committee. From 1971 on, all the successive first secretaries of the Enterprise Committee sat on the Central Committee of the PZPR, which signified the high rank of this party organisation in the nation's political hierarchy (Huta 1999: 109).

The development of Party membership was as follows: 1958 – 2399 members and candidates (of which 66% were workers); 1959 – 2228 (62%); 1960 – 2619 (62%); 1961 – 3050 (60%); 1966 – ca. 6000 – 20% of the total workforce; "a couple of years later" – 8146; 1971 – 7083 (membership verification after the events of December 1970, resignation of the hitherto Enterprise Committee secretaries); 1979 – 9129 (of which 73% were workers) – 23% of the total workforce; 1981 – 8325; 1983 – 5170; 1986 – 5005 (65%) – 13% of the total workforce; see Huta 1999: 108–109.





The border separating the two worlds, "them", the Party members, and "us", the non-members, was delineated by party membership itself. This distinction was reflected in the language, which portrayed the party organisation as a tight-knit group composed of "party members", "commies", "masters", "retinue", "comrades" or "those who follow the line", under the leadership of the secretary of the Enterprise Committee. The latter's extraordinary role as the holder of political power at the Steelworks was further enhanced by his links with the highest-level party structures nationwide:

"... The Lenin Steelworks was a pet investment of the authorities and so the secretary of its party organisation was treated on the Central Committee on a par with province secretaries, because his organisation was in charge of a huge enterprise with a large workforce and great economic importance" (Interview 7: 8).

"The secretary of the Enterprise Committee was equal in status to the general manager, because he was answerable directly to the minister. Everyone feared the secretary, for it was the Party who ruled, wasn't it?" (Interview 19: 5).

It was mainly party officials in managerial positions, such as secretaries or party-appointed supervisors, who came in for criticism. They were mainly denounced for the discrepancy between the Party-member ethos extolled by propaganda and their actual conduct<sup>11</sup>. One of the factors most heavily ant-agonising the workforce was the economic power exercised by the Party at the Steelworks, resulting in an asymmetric exchange of goods. Access to goods that were hard to get and privileges drew different comments from the interviewees. First, they mentioned the unclear, opaque and thus unjust wage system based on the criterion of Party membership.

"The Party members had their interests in mind; they would make sure their friends were well rewarded" (Interview 3: 1).

"It was always a trade-off; things were never that simple. Like, you wanted to move to a higher wage bracket, so you'd better join the Party" (Interview 9: 3).

"All party members had access to funds administered by the secretary" (Interview 21: 2).

"Usually they had a lot to say in financial matters: who gets what. Party members regularly backed one another" (Interview 18: 4).

Similar criteria applied to the distribution of attractive or deficit goods because there were constant shortages during that period. It was probably here that the socialist vow to put an end to material shortages and social injustices clashed most dramatically with reality. One of the objects of that unequal struggle was housing. To have a flat allotted, one had to fight for it at the workforce "collective" meetings, and in extreme cases, also seek the support of other decision-makers. Many of the interviewees mention the desire for a flat of one's own as the principal reason why people joined the Party.

"They would turn to the Party to get a flat or something. Some of their own accord, others were baited, it depended on the situation" (Interview 6: 5).

With regard to ethos, I rely on the definition given by M. Ossowska (1986: 256), who described it as a style of work, i.e., all the forms of behaviour in the economic and professional spheres characteristic of a given group and defined by the values accepted (desired, promoted) by that group.



-

"They would promise that if you join the Party, you'll be rewarded. Even a flat" (Interview 22: 3; cf. Interview 11: 9).

"It was profitable to be in the Party. You would be given a flat" (Interview 21: 6).

Although the allotment procedure had of necessity at least a semblance of openness, the distribution of attractive holiday packages and vouchers for cars, washing machines or carpets (in use practically throughout the entire socialist period) took place under quite hazy circumstances. This is shown by the allusive language used by the interviewees when talking about the scope of the Party's influence<sup>12</sup>.

"When they had some vouchers, they usually shared them between themselves, so that word would not get out. They wouldn't even admit to it, unless in their own company" (Interview 1: 4).

"Vouchers were there, but they went to those who were close to the decision makers. Some would get a car voucher, drive for a while, sell it and then immediatly get a second one" (Interview 6: 6).

"They mostly shared it with their pals, and so some of them received several vouchers – even for carpets – but first of all you had to join the commies, only then would you get it" (Interview 22: 4).

"Party members had their conference rooms and everything" (Interview 6: 5).

"And society felt exploited. As I said, some would take a holiday two or three times a year, and others not even once. If you were in with the Party, you could even get vouchers. ... Shops were empty, just vinegar and bare shelves. That's how it was, but the commies had their own shops, and so did the police, so it wasn't a problem for them" (Interview 22: 9).

Violation of the officially endorsed principles of socialist morals, which required one to be "... modest, sincere and honest towards the Party and society" (as the PZPR statutes proclaimed), was not the only contradictions perceived by the interviewees. Similar reactions were provoked by the approach of the "Party members" to the implementation of the socialist work ethos, which likewise had little to do with the precepts about conscientious performance of one's professional duties, exemplary conduct stimulating others to improve work efficiency and discipline, or the elimination of wasteful and dishonest practices<sup>13</sup>. The observation of Party apparatchiks at the Steelworks and the frequent unfavourable assessment of their professional performance became generalised to form intrinsic elements of a "Party member" stereotype. Highly relevant in this context is Jacek Schmidt's observation that "... forms of economic and professional behaviour represent for any community a reliable criterion for the recognition of 'aliens'; they are a fundamental component of the group's self-identity" (Schmidt 1997: 46). Here are some comments from the interviewees:

"If you were a do-nothing, you joined the Party, that was one reason. The other was to gain something – a flat, voucher etc" (Interview 17: 6).

"The secretary was a person who had to attend every production meeting, although he knew nothing about the production process. He was an employee of the depart-

PZPR Statutes 1973: 25–27, chapter on: Party members, their rights and responsibilities, art. 2.e, 2.l.



On the structural similarity between the allusive character of metaphor and magic, see Barański 2001: 38.

ment, but didn't know the job, didn't work and knew nothing of the technology. He would attend every meeting." ... "Among ordinary workmen there were Party members, too. They were conceited and often came to work drunk. They even had blood samples taken at the medical lab, but always tested negative for alcohol. I don't know how they did it. And they even wanted the manager to apologise" (Interview 18: 4).

"The first secretary wanted to cover up his – to put it mildly – sloppy work, so he accused me of interfering with the work of the Party organisation by controlling his actions during working hours. ... I found out that Party members were the least productive. This is why they became activists, in the Party or elsewhere – to avoid doing concrete work" (Interview 17: 6).

"It depended on who stole and how much he stole. If it was one of those Party members – well ..." (Interview 22: 7).

"The secretary showed up as we did to do 'work for society', grabbed a spade to pretend he too was working, and disappeared a moment later. That's how he celebrated Labour Day. That's the truth. And then we would read in the newspaper: 'Under the leadership of the Party secretary, the workmen did this or that' and it made us feel mad'' (Interview 22: 4).

Apart from neglecting professional duties, another frequent criticism concerns the low professional skills of employees appointed by the Party:

- "... They were all Party-appointed, had to take some course or other and only then could they be nominated. And they would just occupy the post, whilest their subordinates foremen and others would do all the work for them. The most important task for them was to organise a plenary or some other meeting of the organisation, or things like that" (Interview 17: 5).
- "... There were those who had some education but were mediocre workers, so they turned to the Party to get promoted" (Interview 14: 1).
- "A secretary could be an ordinary worker, without any education, just an activist who followed the Party line. Like that one-eyed Siwak guy who became a secretary of the Central Committee without any schooling" (Interview 19: 5).
- "Once they appointed a man as secretary who had been a sports stadium manager—he was nicknamed 'Tall Party Boss'. Had no idea about things like warehousing or machinery, but they made him a foreman on paper. That's how it was, they gave the jobs to their pals. We didn't even know he worked here; he just came on payday to collect the money. Such was the Party's staffing policy" (Interview 4: 3).
- "Like everywhere, there were all sorts of people. Some of the managers were very popular, highly skilled and they could handle all this. Others did poorly, but had to stay, because they had been appointed" (Interview 8: 2).

Apart from its economic power, the Steelworks employees recall the political power of the party, manifesting itself mainly through the control of appointments, or "cadrolatry", to borrow a word from Michał Głowiński (1992: 52). Since professional hierarchies are a most obvious manifestation of influence division, such forms of dependency are, as W. Narojek



argues, of paramount importance in socialist a society, which is "... a giant formal structure operating in accordance with a uniform plan" (Narojek 1982: 16).

The interviewees' assessment of the range and strength of the Party's influence on appointments to supervisory posts depends on their position in the occupational hierarchy. Lower-ranking employees are more likely to attribute all personnel decisions to the permeating influence of the Party, exerted mostly through their card-carrying direct supervisors. Such differences are nicely illustrated by the opinions of the workers.

"All the power hierarchy, at the department level and upwards, to say nothing of the Steelworks at large, was in the hands of the Party. It was a rare thing if a non-member got appointed. He must have had academic status, experience or someone's support" (Interview 3: 1).

"Any person who wanted a promotion, from the post of a foreman up, had to be a Party member" (Interview 2: 3).

This contrasts with the statements of a foreman:

"I was a foreman, although I didn't belong to the Party, but I was a respected employee', and a shift manager: "... Whatever I achieved was not through Party membership, but through my skills. And one of the reasons I didn't need to worry about the Party was that, in my opinion, not all Party members at the Steelworks were silly or ignorant. Some of the managerial staff, or even rank-and-file Party members were in fact reasonable people" (Interview 14: 1).

Although the Communist Party omnipotence tends to shrink in its perceived scope as one talks to employees who occupied higher positions in the hierarchy, it assumes more concrete and refined forms in their recollections. Those in managerial positions also emphasise Party recommendation as a necessary condition for promotion. But knowledge of the informal rules of group functioning also made advancement possible also for those who did not identify with the Party<sup>14</sup>. Note this account by a manager who was not a Party member, about his problems with the first secretary in his department:

"They held some plenary meeting or something, then summoned me, I had to give some explanation, and finally everything blew over. That is, those higher-ranking members who supervised the organisation of my unit decided that it wasn't my fault, but I'd have to cooperate more closely with the comrades anyway, as they felt a lack of support from the management, and they'd better get such support, because ... rotting fish begins to stink at the head" (Interview 17: 5).

A similar problem was mentioned by one of the shift managers, who watched his superiors as an impartial observer:

"Three of my bosses were not Party members. The only thing was, they were not allowed to question the basics, or, in other words, they could not express any bias. ... It was all a matter of influence. A reprimand given to a worker had to be checked with a Party official, so it was again a question of cooperation in the given department. ... Everything depended on the people. Whatever thex decided became

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Cf. Interviews 7, 17, 20.





the norm. There were departments where the secretary was more important than the manager" (Interview 8: 3).

This indicates yet another problem, manifested in the recollections of higher technological supervision staff: the implementation of one of the fundamental elements of the socialist myth, which sought to establish a "neo-Mediaeval" (to quote P. Berger's phrase) social order, based, among other things, on a feudal combination of political and economic institutions and on the government of the Party aristocracy (Berger n. d.: 7). The point is, that the division of prerogative and competence in a socialist enterprise, based on two parallel and frequently intersecting orders, that were technological and political, often led to confusion with regards to the order of dependency. One example of such a situation occurring was when the superior, e.g. a manager, took on the role of a social arbitrator who made decisions on the distribution of goods:

"Under communism, I had that dreadful duty of allotting flats to employees. The Steelworks attracted workers with the rather hazy prospect of getting a flat. And the assignment of these flats was one of the most difficult things I had to do. I did it as the manager, but I acted as part of a larger body, they called it a 'collective' or something like that" (Interview 20: 7).

The other type of situation leading to a competence conflict was connected directly with the organisation of work, particularly in relation to wages and discipline problems associated with drinking alcohol on the premises and absenteeism. The role of the ultimate arbitrator in such cases belonged to the 'collective', acting under the guidance of the Party secretary, to whom the manager was accountable for his decisions:

"There were some 'sacred cows'. Whenever I wanted to fire one, it was not so much a matter of justifying my decision as of devising a scheme to do it. Of course, sometimes it backfired and the 'comrades' objected that I was trying to do something behind their backs, so in many cases all I could do was back down. I didn't like having to explain my actions and indeed, sometimes I had to give up, because I knew I couldn't sack them anyway" (Interview 20: 3).

### And another account:

"There was all that haggling going on at the 'collective' meetings, which was like a caricature of normal employment relations. Why go through that ridiculous thing to decide whether someone deserves a rise of one zloty per hour? The boss should be free to decide, and that would strengthen his position" (Interview 7: 2).

What is more, in situations like this, the power of the secretary could be invoked to save an employee from a reprimand or losing his job.

"They would mainly approach the secretary to have a flat allotted. They even did it when they botched things up five times in a row and did not want to be sacked" (Interview 6: 4).

"When a Party member felt he had been wronged, he would ask the secretary for support and the secretary would help him" (Interview 21: 2).

"Even when you did not belong to the Party, you could bring your complaints to the secretary and the person responsible was immediately called to account for their actions" (Interview 19: 5).



"The secretary would sign anything because he had to" (Interview 22: 7).

It seems that the picture of the Party emerging from the worker's recollections has all the characteristics of a stereotype, including the typical elements of generalisation, social connotations and strong axiological content. As a cognitive structure, this image made it easier to identify with members of one's own group and exclude "alien" ones, while it also embodied the knowledge of the attitudes, behaviours, roles, and preferences considered typical of the group. This knowledge was based both on the employees' personal experience and second-hand evidence obtained from others (MacRae et al. 1999: 41). A model "Party member" is thus seen as a careerist who subordinates his professional ambitions to particularistic interests and whose work performance is poor or substandard. It is an image of a person of questionable honesty who, at the same time, wields considerable power as a representative of the authorities. The omnipotence of the Party makes it seen almost a supernatural institution in the workers' recollections, so that contact with it, or avoiding such contact, was often of paramount importance for them.

In this context, it is hardly surprising that today's "Solidarity" activists come under increasing criticism as their popular image is gradually assimilated to the apparatchik stereotype:

"Whatever the system, there will always be stronger ones, weaker ones and opportunists, ready to turn their coat in no time. ... Everyone thought that when we had the PZPR replaced with 'Solidarity', money would start flowing in' (Interview 8:3).

"They secured for themselves the most lucrative posts. I knew a person holding a certain position. And then one day that person was replaced with the wife of a 'Solidarity' chairman, so what's going on there?" (Interview 22: 9).

This is probably yet another example showing the great power of the myth of social justice and equality, which allowed radical systemic changes to be made in Poland twice in the last half century. It shows that M. Marody's words of 1991 retain their relevance today: "And so it follows that the process which culminated, in June 1989, in an outright rejection of the system founded on a blueprint for a *societas perfecta*, involved mainly the means, and not the ends of social development founded on that blueprint" (Marody 1991: 149).

### Literature

BARAŃSKI, J. 2001: Socjotechnika, między magią a analogią. Szkice o masowej perswazji w PRL-u i III RP [Sociotechnics: Between magic and analogy. Essays on mass persuasion in the People's Republic of Poland and the Third Republic]. Cracow: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego.

BOEHME, G. 1998: Antropologia filozoficzna [Philosophical anthropology]. Warsaw: IFiS

BERGER, P.: Mit socjalistyczny [The socialist myth]. Samizdat edition (no date or place of publication). Originally published as: The Public Interest, 44, summer 1976.

BIULETYN Informacyjny HiL [Lenin Steelworks Newsletter] 1966, No. 11 (53).

BOURDIEAU, P., L. J. WACQUANT 2001: Zaproszenie do socjologii refleksyjnej [Introduction to reflexive sociology]. Warsaw: Oficyna Naukowa.



- ELIADE, M. 1983: Prawdziwe sny ludzkości [Mankind's true dreams]. In: Aneks 29/30: 75–82 (samizdat edition).
- ELLUL, J. 1983: Religia polityczna [Political religion]. In: Aneks 29/30: 83–96 (samizdat edition).
- GŁOS Nowej Huty. No. 1 (1729), 5-11. 1. 1974.
- GŁOWIŃSKI, M. 1992: Rytuał i demagogia. Trzynaście szkiców o sztuce zdegradowanej [Ritual and demagogy. Thirteen essays on degraded art]. Warsaw: OPEN.
- GŁOWIŃSKI, M. 1990: Nowomowa po polsku [Polish newspeak]. Warsaw: PEN.
- GOŁASZEWSKI, T. 1955: Kronika Nowej Huty [The Nowa Huta chronicle]. Cracow: Wydawnictwo Literackie.
- HUTA im Tadeusza Sendzimira S.A. w Krakowie 1949–1999 [Tadeusz Sendzimir Steelworks in Cracow: 1949–99]. Cracow: Trans Krak 1999.
- KALIŃSKI, J. 1999: Forsowna industrializacja Polski w latach 1949–1955 [Poland's forced industrialisation in 1949–55]. In: Narodziny Nowej Huty [The birth of Nowa Huta]. Cracow
- MACRAE, C. N., Ch. STANGOR, M. HEWSTONE 1999: Stereotypy i uprzedzenia. Gdańsk: GWP (orig.: Stereotypes and Stereotyping. New York: Guilford Press 1996).
- MARODY, M. 1991: "Co nam zostalo z tych lat ...". Spoleczenstwo polskie u progu zmiany systemowej ["What is left from those years ...?". Polish society on the verge of systemic change]. London: Aneks.
- NAROJEK, W. 1973: Społeczeństwo planujące [Planners' society]. Warsaw: PWN.
- NAROJEK, W. 1982: Struktura społeczna w doświadczeniu jednostki [Social structure in individual experience]. Warsaw.
- OSSOWSKA, M. 1986: Socjologia moralności [Sociology of morality]. Warsaw.
- OSSOWSKI, S. 1968: Dzieła. T.V.Z zagadnień struktury społecznej [Collected works. Vol. 5. Problems of social structure]. Warsaw: PWN.
- PZPR Statutes 1973. Łódź.
- SCHMIDT, J. 1997: Granica i stereotyp [Border and stereotype]. Międzychód: Eco.
- SULIMSKI, Jerzy 1976: Kraków w procesie przemian. Współczesne przeobrażenia zbiorowości wielkomiejskiej [Cracow in the process of change. Modern transformations of a big-city community]. Cracow.



# Das »informelle Kollektiv« in Behörden der ESSR

Praktiken und Strategien innerhalb sozialer Netzwerke

Kirsti Jõesalu, Tartu

### Einleitung

Der sozialistische Alltag wird häufig als ein kollektiver und vom Staat kontrollierter Raum beschrieben, als eine homogene Einheit, in der das gesamte soziale Leben nur nach staatlicher Zustimmung stattfinden konnte. Dies ist jedoch ein oberflächlicher und täuschender Eindruck (Niedermüller 1999: 52). Der Sozialismus hat seine eigene alltagskulturelle Welt, seine eigene Lebenswelt geschaffen. Die in dieser Welt handelnden Menschen hatten notwendige Regeln und Strategien entwickelt, die für das Überleben in dieser Welt nötig waren (Niedermüller 1996: 144 f.). Es handelte sich also um eine Lebenswelt mit festen Regeln und Strategien, die charakteristisch für diese Gesellschaft waren.

Von der Seite des Regimes wurde angestrebt, die Sowjetunion als ein großes einheitliches Meta-Kollektiv darzustellen. Unter der einheitlichen Oberfläche existierten jedoch unterschiedliche Gruppen und mehrschichtige Kommunikationsnetzwerke, formelle ebenso wie informelle. Im vorliegenden Beitrag werde ich einen Überblick über ein Kommunikationsnetzwerk vermitteln – über ein informelles Kollektiv in den Behörden der ESSR, über zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz. Anhand einer Analyse der zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz können wir die sozialistische Alltagskultur¹ besser verstehen, vor allem jenen Bereich davon, der die sozialen Strategien – d.h. die Alltagsroutinen – am Arbeitsplatz betrifft, also dort, wo man einen wesentlichen Teil der Zeit verbringt.

Dieser Frage versuche ich mittels biographischer Interviews nachzugehen. In den biographischen Erzählungen über den Alltag in der ESSR berichten die Erzähler immer wieder über eigene Erfahrungen mit dem damaligen Netzwerk. Als Rahmen für das informelle Kollektiv werde ich einen Überblick über das offizielle Verständnis von Kollektivismus geben und anhand dieser Erfahrungsgeschichten die zwischenmenschlichen Beziehungen in der "Einheitsgesellschaft" (wie es die ESSR offiziell war) beschreiben und beobachten, wie das informelle Kollektiv charakterisiert wird und wie sich dies in den persönlichen Erinnerungen rückblickend darstellt.

Die Interviews erlauben einen Blick auf die Beziehungen am Arbeitsplatz in der ESSR in den Jahren 1960–80, das heißt auf eine "reife" sowjetische Gesellschaft (Kharkhordin 1999: 279 ff.). Es handelt sich um eine Periode, in der das primäre Ziel des Einzelnen das eigene Wohlbefinden und das Wohlbefinden seiner Nächsten, vor allem aber der materielle Wohlstand war (Shlapentokh 1989: 13).

Mein Beitrag basiert auf 19 Interviews in estnischer Sprache, die im Rahmen des Forost-Projekts "Alltagskultur im Sozialismus" im Herbst und Winter 2001/2002 in Estland

Zu den Forschungen zur sozialistischen Alltagskultur s. Roth 2001.



\_

durchgeführt wurden. Anhand dieser Fragestellung werden die Interviews hier analysiert. Das biographische und themenzentrierte Interview mit den nach dem Schneeball-Prinzip ausgesuchten Informanten konzentrierte sich auf das Arbeitsleben in der ESSR, bei Gesprächspartnern, die heute noch berufstätig sind, auch auf den Vergleich mit dem heutigen Arbeitsleben. Bei diesem Thema handelt es sich um den meist nicht gut erinnerten "grauen" Alltag, weswegen die Befragten gebeten wurden, konkret zu erzählen, was sie alltäglich gemacht haben, also die eigene Arbeitsbiographie zu erzählen.

Es wurden zwei verschiedene Gruppen von Menschen interviewt, nämlich (1) diejenigen, die in den Jahren 1920–30 geboren waren, die also bereits in der sozialistischen Zeit pensioniert wurden, und (2) die in den 1950er Jahren geboren wurden und damit in der ESSR aufgewachsen und ins Berufsleben eingestiegen sind. Im Gegensatz zur ersten Gruppe mußten sie sich weit mehr an die Bedingungen der postsozialistischen Gesellschaft anpassen. Eine wichtige Fragestellung war damit, ob und inwieweit diese zwei Generationen die Arbeitsverhältnisse unterschiedlich sehen und ob ihre Arbeitsbiographien andersgeartet sind.

Die Interviews zeigten als erstes, daß die Befragten nicht besonders gerne über ihre Arbeit berichten, vor allem was die jüngere Generation, d.h. die nach dem Zweiten Weltkrieg Geborenen betrifft. Der sowjetische Alltag wird in den biographischen Erzählungen dieser Generation nicht sehr häufig thematisiert. Der Grund hierfür mag darin liegen, daß es sich um Menschen handelt, die im Gegensatz zur älteren Generation nur mit dem sowjetischen System Erfahrungen hatten und der Übergang daher für sie sicherlich schmerzhafter gewesen ist. Für die ältere Generation trifft es hingegen zu, daß "in den sowjetischen Biographien der älteren Esten die Arbeitsbiographie dominiert" (Kõresaar 2001: 48). Diese Generation erzählt zwar über die sowjetische Zeit, doch gleichzeitig konzentrieren sich die Erzähler in ihren Biographien auf die "bunte Seite" des Lebens ebenso wie auf tragische Ereignisse, die durch den Übergang aus einem System in das andere verursacht wurden. Die ältere Generation hat die Erfahrung eines Systemwechsels bereits während des Zweiten Weltkriegs gemacht. Auffällig ist der Wunsch, Geschichten zu erzählen, die A. Lehmann ,Rechtfertigungsgeschichten' nennt (Lehmann 1980). In den estnischen Lebensgeschichten und biographischen Interviews sind es Themen wie die Deportation, der Zweite Weltkrieg, die Flucht in den Westen und die Anpassung an das sozialistische System.

In Interviews gibt es neben dem Generationsunterschied auch eine Diskrepanz zwischen Männer- und Frauengeschichten: Bei Frauen ist die Neigung zu "Defizitbiographien" sehr groß, es wird viel über Alltagsprobleme (wie man eine Wohnung oder die Erlaubnis zum Autokauf bekommen hat usw.) erzählt sowie über eigene Beziehungen (Kõresaar 2003: 165 f.). Für die männlichen Erzähler ist der Prozeß selbst wichtig, und auch die persönliche Meinung über die behandelte Periode wird kritischer und allgemeiner geäußert (Kõresaar 2001: 49).

Neben dem Geschlecht sind auch der Bildungsstand und der Beruf wichtige Differenzierungsfaktoren. Ich habe Beamte und Spezialisten mit Abitur, Fachabitur oder Hochschulausbildung interviewt, nicht jedoch ehemalige Führungskräfte (nomenklatura) oder Parteifunktionäre.

Weibliche Informanten haben als Angestellte in Büros gearbeitet und waren arbeitsbedingt an bestimmte Räumlichkeiten und bestimmte Kollegen gebunden (außer zwei Arbeiterinnen, die aber in einem kleinen Raum beschäftigt waren und die gleichen Kollegen



hatten). Der spezifische Charakter ihrer Arbeit zeigt sich auch in den Beschreibungen von informellen Arbeitsverhältnissen. Die Männer haben verschiedene Berufe ausgeübt und waren häufig sowohl an einen bestimmten Raum gebunden als auch außerhalb des Betriebs tätig (z.B. Ingenieure). Die Mehrzahl der Informanten war in vorwiegend estnischsprachigen Betrieben beschäftigt.

Um die Strukturen und Aufgaben der 'formellen Kollektive' in der ESSR kennenzulernen, habe ich die Materialien des Tartuer Land-Archivs (Tartu Maa-Arhiiv) benutzt und dabei den Protokollen der Sitzungen der Gewerkschaften und Exekutivkomitees besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Im Zentrum der Analyse der Arbeitsbiographien stehen im folgenden die Beziehungen am Arbeitsplatz. Mit wem wurde kommuniziert und wie wichtig war überhaupt die Kommunikation am Arbeitsplatz? Wie haben die in der offiziellen Ideologie dominierenden "kollektiven Werte" das Verhalten der Menschen auf der Alltagsebene beeinflußt? Übten sie überhaupt einen Einfluß aus, können wir voraussetzen, daß eine ständige Betonung des Kollektivismus eher eine Gegenreaktion zur Kollektivität an sich hervorgerufen hat?

### 1 Der sowjetische Bürger und die Gesellschaft

Im osteuropäischen postsozialistischen Diskurs steht das Individuum und die Wertschätzung des Individuellen im Vordergrund. Bei der Wiederherstellung von demokratischen Strukturen ist das Erreichen bzw. Wiedererlangen individueller Freiheiten ein zentrales Ziel. Welche Werte wurden demgegenüber in der ESSR, wo in der öffentlichen Sphäre 'Einheit' und 'Gleichheit' dominierten, realiter geschätzt? Im folgenden wird dargestellt, welche Faktoren den offiziellen Rahmen für den Alltag in der Sowjetunion bildeten.

Eine wichtige Frage für Sozialwissenschaftler ist die Dichotomie zwischen privater und öffentlicher Sphäre. Ein wichtiges Kriterium beim Charakterisieren von Gesellschaften ist der Freiraum, den die Gesellschaften dem Einzelnen zur Beschäftigung in seiner Privatsphäre lassen, mit welcher Strenge die gesellschaftlichen Regeln für die öffentliche Sphäre festgesetzt sind und wie sie befolgt und kontrolliert werden. Der totalitäre Staat ist gekennzeichnet durch die Dominanz der öffentlichen Sphäre in allen Bereichen, auch das Privatleben soll sich unterordnen und wird durch die Öffentlichkeit kontrolliert.

In einem totalitären Staat wie der Sowjetunion sollte jeder Bürger seine Interessen denen der Öffentlichkeit unterordnen: "In Soviet society, which expects everybody to be preoccupied with societal goals, each individual is supposed to be, especially in the workplace, a public figure and to subordinate personal interest to those of the state" (Shlapentkoh 1989: 3). Der Kollektivismus bildete die Grundlage der sowjetischen Moral. In den Anfangsjahren der Sowjetunion war es Ziel und Aufgabe, "richtige" sowjetische Bürger zu erziehen. Erklärt wurde, daß der sowjetische Bürger nur in den Augen der Öffentlichkeit ein "richtiger" Bürger sei, d. h. nur wenn er sich in der Öffentlichkeit von seiner besten Seite zeige, sei er ein "sowjetischer Bürger" (Khakhordin 1997: 342). Die offiziellen sowjetischen Normen sollten den Menschen sowohl durch die Schulen als auch durch sog. "Aparatschiki", d. h. Ideologie-Beamte, und Massenorganisationen nahegebracht werden. Dazu wurden auch Mittel der Literatur und des Films eingesetzt. Für den offiziellen Diskurs existierte der ideale sowjetische Bürger im Jetzt und nicht irgendwo in einer fernen Zukunft, ihm wurde höchstens etwas Entwicklungsraum gelassen, um eine weitere, vollkommenere Stufe zu



erreichen (Shlapentokh 1989: 20). Derart überhöhte Helden wurden in der sowjetischen Literatur wie auch im Film dargestellt: Das Individuum wurde vor die Wahl gestellt, entweder seine eigenen Interessen und die seiner Familie oder die Interessen des Kollektivs zu vertreten – und in der Propaganda siegt stets das Letztere.

Eine Möglichkeit, die eigene Loyalität in der öffentlichen Sphäre zu demonstrieren, bestand im Arbeitskollektiv. In der UdSSR hatte die Rolle des Kollektivs einen klaren "Vorsprung" gegenüber der Rolle des Individuums. Die offizielle Ideologie betonte, daß das Individuum sich dazu bereit erklären sollte, lange Arbeitsstunden zugunsten des Kollektivs zu leisten, und ebenso gehörte es zu seinen Pflichten, das Kollektiv auf jede Art "moralischer Unstimmigkeit" innerhalb des Kollektivs aufmerksam zu machen (Shlapentkoh 1989: 19). Dementsprechend gehörte es zur Pflicht eines jeden Bürgers, für gesellschaftliche Interessen einzustehen. Gemäß den ideologischen Werten war der ideale Bürger also ein optimistisches Mitglied des Arbeitskollektivs, und wenn er als "ideologisch reif" galt, auch ein Mitglied des Komsomols oder der KPdSU. Aber wie hat sich die Gesellschaft unter dieser monolithischen Oberfläche realiter entwickelt?

Ganz im Gegensatz zu den Erwartungen des sowjetischen Regimes hat die gemeinschaftliche Tätigkeit und die Berücksichtigung der gesellschaftlichen Werte für die sowjetischen Bürger ständig an Gewicht verloren. Shlapentkoh betont, daß seit den 1950er Jahren, also nach dem Ende des stalinistischen Terrors, der sowjetische Mensch begann, sich immer mehr nur mit den für ihn persönlich wichtigen Gruppen von Menschen (Primärgruppen) zu beschäftigen. Somit waren die Energie und die Aufmerksamkeit der Menschen nicht mehr auf das Erlangen des Gemeinwohls gerichtet, sondern auf das Erlangen von privatem Wohlstand und von privatem Vorteil, wobei die öffentlichen Strukturen dafür ausgenutzt wurden (Shlapentkoh 1989: 13). Die sowjetische Gesellschaft der 1960–80er Jahre wird als eine Gesellschaft der Anpassung, des Rückzugs und des Versteckens bezeichnet (Misiunas, Taagepera 1993: 201 ff.).

Der amerikanische Soziologe Marc Garcelon teilt die sowjetische Gesellschaft in drei Sphären: (1) die öffentliche, ideologisch-parteiliche Sphäre, wo ritualisierte Loyalität gezeigt wurde; (2) die soziale Sphäre – die Administration, ein offiziell sanktioniertes Kommunikationsgebiet; (3) die Familie und der Freundeskreis (Garcelon 1997: 317). Das im vorliegenden Beitrag analysierte Arbeitskollektiv befindet sich in der 'sozialen' Sphäre.

Garcelon versteht unter der 'sozialen Sphäre' eine komplexe und allumfassende Welt, die sich entwickelte "in the intermediate institutional spaces between the apex of the Party-state pyramid and the informal networks of friends and families – cutting across many of the lines that separate 'public' from 'private' in Western thought" (ebd.). Aus dieser Sicht erlangen die institutionellen Freiräume, die die am Arbeitsplatz stattfindenden Beziehungen umfassen, Bedeutung. Einerseits gehörte das Arbeitskollektiv zur öffentlichen Sphäre, da seine offizielle Tätigkeit von der Partei kontrolliert wurde, anderseits waren die kollegialen Beziehungen am Arbeitsplatz eher informell und privat.

Im folgenden wird eine Übersicht darüber gegeben, wie sich die Menschen am Arbeitsplatz verhalten haben, welche Verhaltensregeln sie sich aneigneten und wie wichtig eine Teilnahme an diesem sozialen Raum für sie war.



2 Das "freundliche Kollektiv" – ein Rückblick auf ein informelles Kollektiv

Der Begriff "informelles Kollektiv" wird hier aufgefaßt als Gegenstück zum "formellen Kollektiv", das in der Regel das gesamte Unternehmen umfaßt. Der Begriff "Kollektiv" als Bezeichnung für ein eigenes informelles Netz wurde von den Informanten selbst benutzt; während der ersten Interviews hatte ich mir diesen "richtigen" Begriff noch nicht angeeignet und nach "Beziehungen" und "Umgang miteinander im Betrieb" gefragt. Die Gruppe, mit der man einen näheren Umgang pflegte, wurde gewöhnlich auch "Gesellschaft" genannt. Für den ganzen Betrieb hat hingegen niemand den Begriff "Kollektiv" benutzt.

"Also, größer als 10–15 Menschen war diese Gesellschaft nie, gefeiert wurde immer mit dieser eigenen Gesellschaft" (12, Mann, 1938).

Der Ausdruck "eigenes Kollektiv" wurde für eine engere Arbeitsgruppe benutzt; es konnte eine eigene Abteilung oder eine eigene Forschungsgruppe sein und bezeichnete jene Menschen, mit denen im selben Arbeitszimmer zusammengearbeitet wurde, d. h. diejenigen, mit denen man jeden Tag im gleichen Raum verbracht und am meisten kommuniziert hat.

"Das heißt, wir waren ein eigener RAUM, wir waren zu fünft im Raum und wir hatten ein sehr homogenes Kollektiv und unser Raum war immer so, daß wir es so einrichten konnten wie wir es wollten – was hatten wir auch sonst zu tun. Aber er (der Parteiorganisator) hat, ja, immer ab und zu kontrolliert, na, wegen solcher Geburtstagsfeiern oder so, du liebe Zeit … das durfte man ja gar nicht" (2, Frau, 1924).

Vor allem weibliche Informanten erzählten über "unseren Raum" bei der Definition des informellen Kollektivs, doch auch Männer, die im Büro arbeiteten, benutzten das gleiche Kriterium, um "unser Kollektiv" zu beschreiben. Das "Gefühl des eigenen Raumes" sowie das Gemeinschaftsgefühl wurden zusätzlich verstärkt durch den Parteifunktionär, der im Nebenzimmer saß und mit dem man ab und zu in Konflikt geriet und sich ihm dadurch entgegenstellte. Man bezeichnete das eigene Kollektiv als die in einem geschlossenen Raum zusammenarbeitenden Menschen.

Der Begriff "unser Kollektiv" wurde unterschiedlich verwendet, z.B. um die alltäglichen Praktiken zu beschreiben, die für ein bestimmtes informelles Netzwerk typisch waren: "Es gab immer Blumen, es war im eigenen Kollektiv immer so" (2, Frau, 1924).

Vor allem wurde es als wertvoll angesehen, daß das Arbeitskollektiv geschlossen war; in den Interviews versuchte man zu zeigen, daß zusammengehalten und alltägliche Sorgen mit anderen geteilt wurden.

"Im allgemeinen hatten wir ein sehr, sehr geschlossenes Kollektiv. So ein nettes Kollektiv, sowohl in meiner Abteilung als auch in der Druckerei insgesamt … Und das Kollektiv war dort netter als hier in Tartu, als ich damals hierher gekommen bin" (4, Frau, 1952).

Die Erinnerungen an ein besseres, netteres Arbeitskollektiv müssen wir vor dem Hintergrund der Gegenwart sehen, in der individualistische Werte und persönlicher Erfolg im Vordergrund stehen. Das Kollektiv wird als "geschlossen, einheitlich" dargestellt im Vergleich zur heutigen Gesellschaft, die Menschen hätten "damals" mehr zusammengehalten und seien verständnisvoller gewesen. Außerdem gewinnt hier die Tatsache an Bedeutung, daß das Arbeitsleben der Befragten in der Sowjetzeit begann und sich in dieser



entwickelte, so daß mit dem damaligen Arbeitskollektiv viele schöne und vielfältige Erinnerungen verbunden waren:

"... das heißt, und gleichzeitig würde ich auch sagen, was mir – JETZT [Pause] – die Zeit ist ja jetzt auch eine ganz andere, wir haben uns irgendwie gegenseitig unterstützt, das heißt in dem Sinne, daß wir wußten, wer irgendeine Freude oder Sorge hatte, wir haben das irgendwie zusammen erlebt. Und in dem Sinne wurde auf keinen mit dem Finger gezeigt, daß 'guck mal, der war nicht bei der Arbeit', und 'ich weiß nicht, was wollt ihr von ihm' usw. ... Irgendwie haben wir uns in dieser Hinsicht gegenseitig sehr unterstützt" (7, Frau, 1948).

Aus dem gesamten offiziellen Kollektiv wird damit ein kleineres Kollektiv hervorgehoben, das auf der informellen Ebene funktionierte – das "eigene Kollektiv". Die Interviews lassen einige konkrete Faktoren erkennen, durch die sich die Menschen in dieser sozialen Sphäre organisiert haben. Dazu gehören Solidarität, Vertrauen, Kommunikation (Information, gemeinsame Interessen) und ökonomischer Nutzen angesichts der damals herrschenden Mangelwirtschaft.

#### 3 Kennzeichen des informellen Kollektivs

### 3.1 Hierarchische und horizontale Beziehungen

In den Erzählungen über das Arbeitsleben in der Sowjetzeit wird hervorgehoben, daß ein Kennzeichen der offiziellen Struktur des Arbeitslebens die Hierarchie und die hierarchischen Beziehungen waren. Wie sah es innerhalb des informellen Kollektivs aus? Umfaßte dieses nur die Beziehungen auf einer Ebene, d.h. gehörten dazu nur die auf gleicher Hierarchieebene arbeitenden Kollegen, oder überschritt das "eigene Kollektiv" die hierarchischen Grenzen? Bei einer Beschreibung der informellen Beziehungen am Arbeitsplatz war von Bedeutung, welche Eigenschaften der direkte Vorgesetzte besaß, wie "parteitreu" er/sie war und welche Arbeitsmoral er/sie hatte. Davon hing auch ab, ob die informellen Beziehungen sich auf die vertikale Ebene ausweiteten.

In der zitierten Aussage über das eigene Kollektiv als "unser Raum" hatte sich gezeigt, daß der Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl durch den Konflikt mit dem Parteifunktionär verstärkt wurden. Vergleichbare Erfahrungen werden auch von anderen Interviewpartnern berichtet:

"Das ist ja immer so, daß wenn der Chef sehr streitsüchtig ist, dann halten die Untergebenen zusammen, das ist das Phänomen des gemeinsamen Feindes. … Als ich dort anfing zu arbeiten [1977], da herrschten in unserer Abteilung solche merkwürdigen Beziehungen, unser Abteilungsleiter war ein äußerst mächtiger Mensch und alle anderen wurden unterdrückt. Es gab nichts Gutes. Jeden Morgen ging man zur Arbeit, ständig mit einer Angst davor, was dort wieder zu erwarten ist" (11, Frau, 1954).

Der Konflikt wurde hier durch den Alkoholmißbrauch des Chefs und durch seine Unfähigkeit, mit den Menschen umzugehen, ausgelöst. Viel hing also von der Persönlichkeit des Chefs ab – so konnte eine nette Person Mitglied des informellen Kollektivs sein, während andererseits die Konfrontation mit dem Chef das Gemeinschaftsgefühl stärken konnte. In den biographischen Erzählungen wird jedoch den Beziehungen mit den unmittelbaren



Kollegen und den Erfahrungen auf der horizontalen Ebene weit mehr Aufmerksamkeit gewidmet als den vertikalen Beziehungen.

### 3.2 Das informelle Kollektiv als Solidaritätsgruppe

Ein wichtiges Merkmal informeller Netzwerke bildet die Solidarität. Die "Solidaritätsgruppe" wird konstituiert und gewährleistet durch eine Reihe von sozialen Praktiken, auf die ich kurz eingehen möchte.

#### Kommunikation

In den Erinnerungen wird der gemeinsamen Denkweise und der Kommunikation zwischen Kollegen eine außerordentliche Bedeutung beigemessen. Da in der öffentlichen Sphäre die Möglichkeit des Meinungsaustausches fehlte, gewann das informelle Kollektiv auch in dieser Sphäre an Relevanz.

"Dann haben wir da über UFOs gesprochen, und [Lächeln] über, na ja, solche, na, solche ganz eigenartigen Themen [Pause]. Das waren alles solche … Kenntnisse erweiternden Themen, was jemand wieder irgendwo gehört hatte. Manchmal habe ich Horoskope gelesen, jemand hatte von irgendwo irgendwelche [Bücher] gekriegt … Schau mal, in gewissem Sinne waren recht ähnliche Menschen zusammengekommen, also, in der 'Bildung' arbeiteten selbstverständlich Menschen, die sich darin auskannten und daran interessiert waren, und dort – auch bei der Literaturwahl – gucken die Augen doch in diese 'eigene' Richtung" (3, Frau, 1956).

"Und im Nachhinein kann man behaupten, daß wir ein verhältnismäßig freies und denkendes Kollektiv waren. Im Winter fanden "Politikstunden" über alle möglichen Themen statt und das hat uns miteinander verbunden. Gekommen und wieder gegangen ist aus unserer Arbeitsgruppe nur einer. Morgens, als wir zur Arbeit gekommen sind, haben wir über die Tagespolitik diskutiert. Z.B. wo etwas geschehen war. Jeder hat auf seine Art und Weise kommentiert. Was jemand gehört hatte. Manchmal haben wir auch über die Atomphysik und das Weltall gesprochen. Und einige spannende Zeitungsartikel. Aus "Sirp ja Vasar" zum Beispiel. Darüber wurde dann polemisiert … Die Thematik reichte jedenfalls von der Atomphysik bis zum Sex. [Nenne einige Themen, die 'dazwischen' lagen.] Autobau. Sport. Musik" (1, Mann, 1950).

Fragen und Diskussionen über gesellschaftliche und politische Themen wurden erst im Kontext jener Bewegungen erwähnt, die 1987<sup>3</sup> ihren Anfang nahmen. In dieser Zeit haben sich viele Mitarbeiter auch in der Arbeitszeit mit dem Organisieren politischer Versammlungen beschäftigt. Im Gegensatz zu einem Vertreter der jüngeren Generation (geb. 1950), der Diskussionen über Tagespolitik und diverse Zeitungsartikel schon für das Ende 1970er und den Anfang der 80er Jahre erwähnt, fehlt diese Thematik bei der älteren Generation:

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Seit 1987 fanden mit dem Beginn der Freiheitsbewegung in der Öffentlichkeit Diskussionen über gesellschaftliche und politische Themen statt.



-

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> "Sirp ja Vasar" [Sichel und Hammer] – eine populäre Wochenzeitung für Kultur.

[Haben Sie auch die gesellschaftliche Seite des Lebens besprochen?] "Nein, über Politik nicht. Wir waren da wahrscheinlich ziemlich doof [duuras], was diese Thematik angeht. Nur die Vorsitzenden des Kollektivs wurden natürlich kritisiert, das schon" (2, Frau, 1924).

Die Antworten der Informanten verweisen eher auf einen Rückzug aus der öffentlichen in die soziale und familiäre Sphäre. Man geht mehr von eigenen Erfahrungen aus und berichtet über eigene Erlebisse. Für das informelle Kollektiv ist ein Gedankenaustausch von Bedeutung, der Themen und Ereignisse betrifft, die für das Kollektiv konkret relevant und reizvoll sind.

#### Vertrauen

Eine wesentliche Voraussetzung für Kommunikation ist das Vertrauen, das ebenfalls ein Charakteristikum der informellen Gruppen der Sowjetzeit ist. Unter den Bedingungen des totalitären Regimes war es wichtig, zu wissen, wem man welche Information mitteilen konnte. Die Information über Atomphysik und über Außenpolitik waren an sich keine verbotenen Themen, doch war es kaum möglich, überall darüber zu diskutieren und frei seine eigene Meinung dazu zu äußern<sup>4</sup>. Themen, die im öffentlichen Diskurs und in der Gesellschaft ganz klar ein Tabu waren, waren Deportationen und die im Ausland wohnenden Verwandten. Auch hier konnte eben das informelle Netz am Arbeitsplatz jene Gruppe sein, der man sein Vertrauen schenkte:

"In unserem Kollektiv gab es glücklicherweise keine Deportierten und deswegen auch keinen solchen Schmerz. Aber Bekannte und Verwandte, die deportiert worden waren, die gab es natürlich, und über die wurde auch gesprochen. Und wenn dann mein Schwager angefangen hat, uns aus Australien Briefe zu schreiben, war das dann wieder spannend für uns alle, und wenigstens in unserem Kollektiv wurde über alles gesprochen, wir haben da keine großen Geheimnisse daraus gemacht" (2, Frau, 1924).

### Solidarität

Es hat sich gezeigt, daß im "eigenen Kollektiv" dem Vertrauen hohe Bedeutung beigemessen wurde. Daher ist es auch verständlich, daß diese informellen Beziehungen auf persönlicher Sympathie und Solidarität zwischen ähnlichen Menschen beruhten. Doch auch in der offiziellen Ideologie hatte die Solidarität hohen Stellenwert: Einige Solidaritätsgruppen wurden "von oben" reguliert und offiziell unterstützt, z.B. die Betriebsensembles und Chöre, Sportmannschaften, sog. Kreise für künstlerische Tätigkeit usw. Dadurch hatte das Regime die Möglichkeit, die sowjetischen Bürger auch während ihrer Freizeit zu kontrollieren.

Ein Gegengewicht zum ideologischen "Kollektivismuspredigen", das von der Zentrale und den Machtstrukturen gesteuert wurde, haben die Menschen darin gefunden, daß sie sich mit jenen Solidaritätsgruppen identifizierten, die nicht "von oben" reguliert waren. Solidarität wurde auf der Alltagsebene durch herzliche, freundschaftliche und emotionale Beziehungen

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Zu den halblegalen bzw. illegalen Bereichen gehörte auch die UFO-Thematik.





ausgedrückt. Auch die informellen Beziehungen am Arbeitsplatz basierten auf Gefühlen wie dem Einanderverstehen und Vertrauen. Das "eigene Kollektiv" unterhielt einerseits gewöhnliche freundschaftliche Beziehungen, andererseits hat es aber (angesichts des Zwangs zum Kollektivismus) dem Einzelnen die nötige Individualität und Entscheidungsfreiheit gegeben, sich seine Kommunikationspartner selbst auszusuchen.

Im Zusammenhang mit diesen freundschaftlichen Beziehungen erinnert man sich gerne an Geburtstage und verschiedene Feste am Arbeitsplatz, vor allem an solche, die im eigenen informellen Kollektiv gefeiert wurden.

"An der gewöhnlichen Geburtstagsfeier haben die Leute aus dem eigenen Arbeitsraum teilgenommen. In jedem Raum gab es einen eigenen Kreis. Im eigenen Raum wurde auch gefeiert. Die Jubiläumsfeiern fanden in den Räumlichkeiten des Betriebes statt – es war ein großer Raum – Tische wurden zusammengestellt … dann wurde gefeiert. Die Silvesterfeier und Weihnachten und der "Männertag" [der Tag der sowjetischen Armee], und der Frauentag. Die fanden in eigenen Räumlichkeiten statt oder wir sind rausgegangen, um zu feiern, z. B. in die Kolchose- oder Sowchosesauna und das war dann immer eine Feier, die ihren Namen verdiente" (1, Mann, 1950).

Ein Grund, warum von all diesen Gelegenheiten gerade an jene zurückgedacht wird, die mit dem eigenen Kollektiv erlebt wurden, liegt sicherlich in der Tatsache, daß die intensive herzliche Kommunikation auch der Arbeit eine andere Bedeutung verliehen hat. Dank des Vertrauens und der intimen Beziehungen waren in einem Betrieb nicht nur die Arbeit, das Gehalt und die Selbstverwirklichung sehr wichtig, sondern auch das informelle Kollektiv als soziale Gruppe.

"Wir hatten dort ein ziemlich freundliches und nettes Kollektiv … Wenn man die Arbeitsstelle gemocht hat, dann gab es keine besonderen Probleme hinsichtlich der Arbeit" (5, Frau, 1957).

"Mit meinem Kollektiv bin ich mein ganzes Leben lang zufrieden gewesen. Einen großen Beitrag dazu hat wahrscheinlich gerade die Tatsache geleistet, daß unser Vorsitzender ein Mann war" (10, Frau, 1926).

"Ich sehe das so, daß dieser Kollektivismus vielleicht, sagen wir, für mich mit meinem Chor, mit der Basketballgruppe und mit dem eigenen Kollektiv oder dem Kollektiv im eigenen Raum zusammenhängt, darin war das, das war irgendwie dieser Wert, daß wir einander vertraut haben und miteinander guten Umgang hatten und bis heute immer noch Umgang haben" (2, Frau, 1924).

#### 3.3 Nützlichkeit – alltägliche Praktiken

Die gegenseitige Solidarität offenbarte sich auch in alltäglichen Angelegenheiten. Praktiken, die in den Erzählungen ausführlich beschrieben wurden, waren z.B. die gegenseitige Hilfe im Falle von Sanktionen und die Teilnahme am "Defizitnetzwerk".

In vielen Interviews wurde auf einen offiziellen Kontrollmechanismus hingewiesen, nämlich die Kontrolle des rechtzeitigen Erscheinens und der Anwesenheit am Arbeitsplatz. Dies geschah in allen Behörden in gleicher Weise, meist in Form eines Heftchens, in das sich jeder eintragen mußte. Der offizielle Kollektivismus setzte voraus, daß jeder seine Kollegen kontrollieren und seine Aufmerksamkeit auf all ihre Fehler richten würde. Aus den Inter-



views ging jedoch hervor, daß man eher versuchte, seinem Kollegen behilflich zu sein, während dem Nutzen oder Schaden des Betriebs keinerlei Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

"Als ich zur Arbeit kam, lag hier auf dem Fensterbrett ein Heft oder ein Buch, wo jeder eintragen sollte, wann er zur Arbeit kam und wann er wieder gegangen ist. Und wer zwischendurch weggegangen ist, sollte sich ebenso eintragen. Na, und wir hatten auch solche, die sich irgendwie immer verspätet haben, und dann wurde damit angefangen, daß um 8 Uhr in dieses Heft ein Strich unter die an dem Morgen eingetragenen Namen gezogen wurde. ... Dann haben wir aber daraus gelernt und jeder hat mehr Platz zwischen den Namen gelassen, damit man sich noch nachher eintragen konnte" [lacht lange und laut] (7, Frau, 1948).

Die Mitarbeiter entwickelten Praktiken des Umgang mit den "von oben" kommenden Anordnungen und Regeln, also Praktiken, die für die Arbeit von Nutzen und den eigenen Regeln angepaßt waren.

"Und das, was für die Schulen alles vorgeschrieben war, was da alles "von oben" nach unten kam … Na ja, ich hatte dafür ein schwarzes Heft, wo draufstand "keine Lust zum Lesen" [lachen]. Und dann … da wir einen Chef hatten, der gesagt hat, wenn Lenin etwas wert gewesen war, dann nur deshalb, weil er diesen einen und richtigen Satz gesagt hat, nämlich, "alles hängt vom Kader ab" [Lachen] (3, Frau, 1955).

Welche Einstellung herrschte im Arbeitskollektiv aber dann, wenn die eigene Arbeitsposition oder das informelle Netzwerk dazu benutzt wurden, sich Mangelwaren (z.B. Material für den Hausbau) zu besorgen? Das "Organisieren" mit Hilfe von Arbeitskollegen und unter Ausnutzung der Arbeitsstrukturen war üblich und notwendig, so daß es niemand verurteilen konnte und auch nicht durfte. Auf die Frage, wann er selbst Hilfe in Anspruch genommen hat, antwortete ein Informant:

[Lachen] "Wir haben mal Furnierholz gestohlen, es gehörte unserem Institut, das haben wir noch mit dem Auto von Kollegen gemacht. Aber was gab's da denn Besonderes, wenn man etwas brauchte, irgendwelches Werkzeug, dann hat man es sich "geliehen" (13, Mann, 1958).

Es wurde als legitim angesehen, die eigene Arbeitsposition und die Netzwerke dafür auszunutzen, Staatsgut zu "organisieren" (d.h. zu stehlen). Verurteilt wurde man von Kollegen nur dann, wenn persönliches Eigentum angetastet wurde. Der Gegensatz zwischen der offiziellen Ideologie, nach der das Staatseigentum heilig und unantastbar war, und der sozialen Praxis wird hier besonders deutlich.

Auf die Frage, ob es unter den Kollegen irgendwelche informellen Strafen (wie z.B. Ignorieren) gab, antwortete ein Ingenieur:

"Es kam auf die Tat an. Wer aus der Tasche geklaut hatte, der wurde verurteilt. Wer aber im besoffenen Zustand beim Autofahren erwischt wurde, mit dem hatten alle Mitleid" (1, Mann, 1950).

Diese freundschaftlichen Beziehungen innerhalb des informellen Kollektivs hatten zusätzlich auch einen sehr praktischen Wert: Um in der ESSR gut zurechtzukommen, brauchte man ein weites soziales Netz und die Arbeitskollegen haben dieses erheblich erweitert (z. B. wurden auch Verwandte miteinbezogen). Gerade in Bezug auf die Mangelwirtschaft war es von Bedeutung, sich Wissen über die sozialen Beziehungen der Kollegen anzueignen, etwa



darüber, welcher Kollege "Bekanntschaft" im Warenlager hatte oder wessen Verwandte in der Metzgerei arbeitete. Ein Informant bezeichnete die langen Mittagspausen in Behörden als charakteristisch für die sowjetische Zeit, weil die Angestellten (meistens Frauen) Geschäfte aufsuchten, um Lebensmittel zu besorgen.

Diese Thematik war innerhalb des informellen Kollektivs sehr wichtig, wie aus der Antwort einer Frau auf die Frage, worüber sie sich bei der Arbeit unterhalten haben, zeigt:

"Über die Arbeit haben wir nicht gesprochen, eher immer über unsere Familien und Vorhaben und was wir so gemacht haben. Wer wo was kaufen konnte und wo was verkauft wird … In der Mittagspause ist man dann einkaufen gegangen und danach kehrte man zurück und berichtete, daß dort in diesem Laden jenes verkauft wird und falls jemand es braucht, sollte er schnell einkaufen gehen [lacht]. Damals war ja die Zeit, wo es nichts so richtig gab" (5, Frau, 1957).

"Als das war, daß Sachen knapp wurden, … da sah es so aus, daß immer jemand kam und sagte – dort wird dies und jenes verkauft und dann haben wir nacheinander Schlange gestanden und dann kamen in die Buchläden diese ENEs und ENEKEs<sup>5</sup> und dann sind wir [mit den Arbeitskollegen] nachts Schlange gestanden" (7, Frau, 1948).

Durch die gegenseitige Hilfe unter den Arbeitskollegen haben viele längere und nähere Beziehungen ihren Anfang genommen, die noch bis heute fortdauern:

"Und angefangen hat es auf dieser Ebene, als hier die Lebensmittel knapp wurden. Weil ich damals auf dem Lande gewohnt habe, da [Pause] – kam Tiit, um zu fragen, ob er bei mir ein paar Furchen Kartoffel anbauen könnte" (3, Frau, 1955).

In dieser Situation ständiger Mangelwirtschaft entwickelten die Menschen eigene Strategien und Praktiken, um im alltäglichen Leben zurechtzukommen. Eine wichtige Strategie im informellen Kollektiv war der Informationsaustausch über Mangelwaren:

"Die Menschen waren damals nicht neidisch, wenn es irgendwo irgendwas gab—alle wußten ja, daß die Waren schubweise in die Läden kamen—wenn wir wußten, daß—ich gebe jetzt ein Beispiel—es wurde in einem Laden guter Wollstoff verkauft, das war solch ein feiner Stoff, der mir sehr gut gefallen hat. Mir ist es gelungen, ihn zu bekommen, und dann ging ich in meine Abteilung und sagte: "Wißt ihr, Mädchen, im Stoffladen an der Riga-Straße haben sie jetzt gerade angefangen, so etwas zu verkaufen" (10, Frau, 1926).

Sie fügt noch hinzu, daß sie nie ihre Gartenerzeugnisse zu verkaufen brauchte, sie hatte sie immer den Kollegen geschenkt.

Auch bei diesen Aussagen zum "Defizitnetz" fällt der Vergleich zwischen "vorher" und "jetzt" auf: Früher hat es ein Gemeinschaftsgefühl (küünarnukitunne) gegeben, es wurde einander geholfen, ohne eine Gegenleistung zu erwarten – die Befragten sahen diese Beziehungen nur als freundschaftliche, deren Wert man ihrer Meinung nach weder in Geld noch in einer Gegenleistung messen konnte. Die Frage "Dienst gegen Dienst" (Gefallen gegen Gefallen) wurde in den Interviews oft als Vermutung verstanden, man hätte den

ENE – Estnische Sowjetische Enzyklopädie, ENEKE–ENE Jugendausgabe. Beide waren äußert populär und sollten in jedem Haushalt im Regal stehen.



\_

Kollegen nur in der Hoffnung geholfen, eine Gegenleistung dafür zu erhalten. Solche Vermutungen wurden energisch abgewehrt und es wurde auch geleugnet, daß so ein System überhaupt existiert hat. Doch bei einem "Defizitnetz" konnte nicht alles nur auf reinem Gemeinschaftsgefühl beruhen, sondern man selbst mußte auch eine sozial kompetente Persönlichkeit sein.

### 4 Informelles Kollektiv – nur Arbeitsbeziehungen?

Die Analyse der Interviews hat ergeben, daß die Bedeutung des informellen Kollektivs in der Sowjetzeit in der Solidarität und in der Möglichkeit der Kommunikation bestand. Es ergibt sich die Frage, ob diese Solidaritätsgruppen sich von der sozialen Sphäre auch auf die intimere, freundschaftliche Ebene erstreckt haben bzw. wie umfangreich dieses Netzwerk war. Anders gefragt: Sind diese Beziehungen nur auf Ereignisse begrenzt, die im Arbeitskontext vorkamen (z.B. Geburtstagsfeier, Feiertage)? Die Erinnerungen an das Arbeitskollektiv der Sowjetzeit sind meistens positiv und es wird der Eindruck erweckt, daß die Kollegen einen sehr herzlichen und intensiven Umgang miteinander pflegten. Deshalb kann man vermuten, daß Kollegen auch zu den anderen, privaten Netzwerken gehörten. Eine Grenze zwischen den Netzwerken war dennoch vorhanden und dies zeigen auch die Antworten auf die Frage, wie oft man mit den Kollegen außerhalb der Arbeitszeit Kontakt hatte.

"Wer mit anderen Umgang hatte, der hatte. Die meisten, mit denen man Umgang hatte, waren Kollegen, aber es gab da nichts so Besonderes" (1, Mann, 1950).

"Wir hatten schon Umgang auch außerhalb der Arbeitszeit miteinander, aber wir waren keine solchen besonderen Einander-Besucher, d. h., solche auf der Freundin-Ebene gab es sehr, sehr wenig. Die Sache ist ja, daß es doch immer mit der Arbeit verbunden war – dann gehst du jemanden besuchen, und es wird wieder über die Arbeit geredet …" (7, Frau, 1948).

"Sehr selten [hatte ich privaten Umgang mit Kollegen], kann man sagen, aber mit einigen einzelnen schon. Mit diesem Abteilungsleiter z. B. haben wir uns gegenseitig besucht, ich war zur Geburtstagsfeier seiner Frau eingeladen und so, und mit dieser Spezialistin für Normierung, die mir da gegenüber am Tisch saß, mit ihr hatten wir auch Umgang, aber insgesamt sehr wenig" (2, Frau, 1924).

Das Interview mit der oben zitierten Rechnungsführerin ging von der Beschreibung ihres sozialen Netzes aus, aber auch ihre Antwort lautete, daß der Umgang mit Kollegen außerhalb der Arbeitszeit insgesamt sehr selten war. Die informellen Beziehungen blieben also auch für sie im Rahmen des Arbeitsumfeldes. Dann fuhr sie jedoch fort:

"Es gab aber trotzdem ziemlich viel Umgang. Den Bekanntenkreis hat hauptsächlich dieses Ensemble ausgemacht, dieses Frauenensemble, mit denen hatten wir Kontakt – wir haben uns an den Geburtstagen besucht, auch mit den Ehepartnern. Es gab auch eine Gruppe Männer, die sich wiederum auf den Feiern des Männerchors versammelte und dann wurde auch zusammen gefeiert, es waren immer große Feste mit vielen Leuten und es war immer sehr nett" (ebenda).

Warum und wo wurde hier der Unterschied zwischen den verschiedenen Umgangsebenen gesehen? Die Menschen waren doch dieselben Kollegen des eigenen Betriebs (z.B. diejenigen, zu deren Geburtstagen man eingeladen wurde)? Es scheint, daß der Kollege, der



Mitglied des eigenen Kollektivs war, nur über seinen konkreten Arbeitsraum und seine Arbeitsaufgaben definierbar war, d.h. über einen sozialen Kontext. Dieser soziale Kontext war der Arbeitsplatz und die Zeit war die Arbeitszeit. Einen Übergang zu den anderen Kontexten bildeten jedoch jene Ereignisse, die zwar außerhalb der Arbeitszeit stattfanden, aber trotzdem mit dem Betrieb verbunden waren. Der Umgang mit den Kollegen wurde nicht auf andere Ebenen ausgeweitet.

Aus den Interviews geht auch hervor, daß Familienangehörige bei Veranstaltungen des informellen Kollektivs sehr selten einbezogen wurden, ausgenommen in Fällen, wo beide Ehepartner in einem Betrieb arbeiteten, wie es im oben genannten Beispiel der Fall war. Als Familienveranstaltungen fungierten nur Kinderlager und Sommerausflüge, die von der Betriebsleitung und der Gewerkschaft organisiert waren, doch hing dies von den Traditionen des jeweiligen Betriebs ab.

Es scheint, daß ein Unterschied gemacht wird zwischen gemeinsamen Veranstaltungen mit unmittelbaren Arbeitskollegen im Rahmen des eigenen informellen Kollektivs und der Beteiligung an allen möglichen freiwilligen Kreisen, wozu auch gemeinsame Wettbewerbe und Auftritte gehörten. Bei letzteren kann es sich bei den Teilnehmern auch um dieselben Arbeitskollegen handeln. Die Antwort kann darin liegen, daß ein Unterschied zwischen dem Arbeitskollektiv während der Arbeitszeit und den Beziehungen auf anderen Ebenen gemacht wird; innerhalb des großen Kollektivs, also auf der Betriebsebene, bildeten sich andere Kollektive bzw. Bekanntenkreise, die nicht mit dem informellen Kollektiv in Verbindung gebracht wurden.

Mit dem unmittelbaren eigenen Arbeitskollektiv wurden positive Emotionen verbunden, doch nur im Rahmen der Arbeitswelt. Man kann sagen, daß die Freizeit hier eine Grenze bildete. Der Bereich des Sozialen ist nicht mit dem Bereich des Privaten gleichzusetzen. Falls dieselben Menschen auch zu einem anderen, außerhalb der Arbeitszeit funktionierenden Beziehungsnetz gehörten, hatte man nicht mehr nur mit einem Arbeitskollektiv zu tun. In diesem Fall wurden ganz andere Emotionen und Erfahrungen wichtig. Ein Grund dafür mag darin liegen, daß Esten in ihren Sozialbeziehungen weit mehr Wert auf die Familie und Verwandtschaft als auf die Nachbarn und Arbeitskollegen legen (Johansen 1998: 650 f.).

Bedeutung wird auch der Beteiligung an anderen Netzwerken beigemessen, die indirekt mit der Arbeitsstelle verbunden sind wie z.B. Hobbykreise, Ausflüge, Theaterbesuche. Von den Beteiligten wird die Freizeitgestaltung nicht als eine unangenehme Pflicht angesehen, sondern sie wird als eine zusätzliche Kompensation für die geleistete Arbeit verstanden.

Der Versuch des Regimes, Menschen auf Schritt und Tritt zu kontrollieren, hat in den Interviews, die das Arbeitsleben in der ESSR beschreiben, seinen Niederschlag gefunden: Gehorsame Sowjetbürger arbeiteten von Montag bis Samstag, an Wochenenden wurde man in die Kolchose geschickt oder nahm am 'Subbotnik' teil, abends war man dann mit dem Arbeitskollektiv entweder im Theater, im Konzert oder während des Urlaubs auf einer gemeinsamen Exkursion.

#### Zusammenfassung

Beim informellen Netz am Arbeitsplatz handelte es sich um ein vielschichtiges Phänomen. Man kann unterschiedliche Wertschätzungen erkennen: Für einige war es eine Gemein-



schaft, die die eigenen Kenntnisse erweiterte, für andere ein Kreis von Vertrauten, wo man über seine Probleme reden und sich auf die Solidarität der Kollegen verlassen konnte, für dritte aber vielmehr nur ein Feld des sozialen Umgangs, das durch die Zeit und den Raum der Arbeit begrenzt war.

Die entscheidenden Unterschiede zwischen den zwei Generationen – die in den 1920ern und die in den 1950ern Geborenen – werden erkennbar in der Erzählweise, und zwar in Bezug darauf, auf welche Details geachtet wird. Die ältere Generation hat sehr ausführlich das Arbeits- und Alltagsleben der Sowjetzeit beschrieben und sie hat nie ihre Meinung über Politik und Gesellschaft geäußert. Das mag z. T. an den persönlichen Eigenschaften der Befragten liegen.

Zur Beziehung zwischen dem offiziellen und dem informellen Kollektiv kann gesagt werden, daß sich das offizielle Kollektiv (d. h. der Betrieb), das dem Individuum keine Eigeninitiative lassen durfte und dessen Ziel es war, totale Kontrolle auszuüben, mit dem informellen Netz, das das natürliche Bedürfnis nach sozialem Kontakt befriedigte, teilweise überschnitt. Offiziell zugelassene formelle Gruppen und das informelle Beziehungsnetz haben sich vermischt und Gruppen formiert, die mit einer konkreten Zeit und einem konkreten Raum verbunden waren.

Die Erzählungen aus der nahen Vergangenheit über das Arbeitsleben in der ESSR vermitteln das Bild eines sehr geschlossenen Kollektivs und eines festen Netzwerks. Diese Darstellung sollte man jedoch mit Zurückhaltung zur Kenntnis nehmen und bei der Interpretation einen Nostalgie-Faktor in den Erinnerungen berücksichtigen.

Man kann auch die Behauptung wagen, daß dieses informelle Kollektiv jene Ebene war, die die "rationale Öffentlichkeit" (im Sinne von Habermas) ausgemacht hat. Nach Habermas (1996) ist die Öffentlichkeit diejenige Größe, in der die rationalen Diskussionen stattfinden und wo versucht wird, einen Konsens zu erreichen. Da den Menschen die Möglichkeit fehlte, sich im Sinne der Bürgerfreiheiten in der öffentlichen Sphäre zu äußern, fanden Diskussionen und Meinungsaustausch in den informellen Netzwerken statt, so wie auch die persönliche Initiative hier verwirklicht wurde.

# Literatur

GARCELON, M. 1997: The Shadow of the Leviathan: Public and Private in Communist and Post-Communist Society. In: J. Weintraub, K. Kumar (Hg.), Public and Private in Thought and Practice: Perspectives on a Grand Dichotomy. Chicago: Chicago University Press, 303–332.

JOHANSEN, U. 1998: Pilk tänapäeva linnaeestlase suhtlusvõrgustikule [Ein Blick auf das Beziehungsnetz der heutigen städtischen Esten]. In: A. Viires, E. Vunder (Hg.), Eesti rahvakultuur [Estnische Volkskultur]. Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastus, 645–654.

KHARKHORDIN, O. 1997: Reveal and Dissimulate: A Genealogy of Private Life in Soviet Russia. In: J. Weintraub, K. Kumar (Hg.), Public and Private in Thought and Practice: Perspectives on a Grand Dichotomy. Chicago: Chicago University Press, 333–363.

KHARKHORDIN, O. 1999: The Collective in Mature Soviet Society. In: Ders., The Collective and the Individual in Russia: A Study of Practices. Berkeley, 279–328.



- KÕRESAAR, Ene 2001: A time ignored? About the role of the Soviet period in biographies of older Estonians. In: Ethnologia Fennica. Finnish studies in ethnology 29: 45–55.
- KÕRESAAR, Ene 2003: Hea elu normatiivsus. Nõukogudeaegse defitsiidikogemuse kujutamisest elulugudes [Die Normativität des guten Lebens. Die Darstellung der Erfahrungen mit der Mangelwirtschaft in den Lebensgeschichten in der Sowjetzeit]. In: T. Anepaio, E. Kõresaar (Hg.), Mälu kui kultuuritegur. Etnologilisi perspektiive [Das Gedächtnis als kultureller Faktor. Ethnologische Perspektiven]. Tartu: Studia Ethnologia Tartuensis 6: 150–178.
- LEHMANN, A. 1980: Rechtfertigungsgeschichten. Über eine Funktion des Erzählens eigener Erlebnisse im Alltag. In: Fabula 21: 56–59.
- MISIUNAS, R, R. TAAGEPERA 1993: The Baltic States: Years of Dependence, 1940–1990. London: Hurst.
- NIEDERMÜLLER, Peter 1999: Ethnographie Osteuropas. Wissen, Repräsentation, Imagination, Thesen und Überlegungen. In: K. Köstlin, H. Nikitsch (Hg.), Ethnographisches Wissen. Zu einer Kulturtechnik der Moderne. [Referate der Tagung "Ethnographisches Wissen als Kulturtechnik" im Internationalen Forschungszentrum Kulturwissenschaft (IFK), 6.–8. November 1997]. Wien.
- NIEDERMÜLLER, Peter 1996: Interkulturelle Kommunikation im Post-Sozialismus. In: Klaus Roth (Hg.), Mit der Differenz leben. Münster, München: Waxmann, 143–151.
- ROTH, Klaus 2001: ,Narodna kultura' (socialističeska) ,vsekidneva kultura': edin neželan naučen prehod? [From the study of ,folk culture' to the study of (socialist) ,everyday culture': an undesired transition?]. In: Bălgarska etnologija 27, 3: 5–18.
- SHLAPENTKOH, V. 1989: Public and Private Life of the Soviet People. Changing Values in Post-Stalin Russia. New York, Oxford: Oxford UP.

#### Interviewte

- Mann, geb. 1950, Hochschulabschluß, Ingenieur, Gärtner, Hausbesitzer, parteilos.
- 2. Frau, geb. 1924, Abitur, Rechnungsführerin, Rentnerin, parteilos.
- 3. Frau, geb. 1956, Hochschulabschluß, Buchhalterin, arbeitslos, parteilos.
- 4. Frau, geb. 1952, Fachabitur, Arbeiterin in der Druckerei, parteilos.
- Frau, geb. 1957, Hochschulabschluß, Soziologin, Angestellte der Stadtverwaltung, parteilos.
- Frau, geb. 1948, Abitur, Angestellte des Exekutivkomitees und der Stadtverwaltung, parteilos.
- 10. Frau, geb. 1926, Beamtin, Rentnerin, Abitur, Parteimitglied.
- 11. Frau, geb. 1954, Hochschulausbildung, Handelsbeamtin, Parteimitglied.
- 12. Mann, geb. 1938, Hochschulausbildung, Hochschullehrer-Ingenieur, parteilos; seine Frau, geb. 1952, Hochschulausbildung, Ökonomin, Planerin, parteilos.
- 13. Mann, geb. 1958, Biologe, Hochschulausbildung, parteilos.



# Die Arbeitswelt in der Sowjetunion und im postsowjetischen Rußland aus juristischer Sicht

Stefanie Solotych, München

# I. Allgemeine Rückschau

Der russische Rechtsgelehrte Lev Tal' (1867–1933), der sich besonders um die Entwicklung des Arbeitsrechts in der Endzeit des zaristischen Rußlands verdient gemacht hat, stellte einmal fest: "Das Recht ist ein Element der Kultur jedes Volkes, und die Kultur kann sich nicht schnell oder abrupt ändern, selbst unter den allergünstigsten Umständen nicht"<sup>1</sup>. Das trifft für das russische Arbeitsrecht wohl in höherem Maße zu als für andere Rechtsgebiete, z.B. das Verfassungs- oder das Wirtschaftsrecht, ja selbst das Zivilrecht. Die nach 1917 geschaffene sowjetische Arbeitsordnung galt im großen und ganzen unverändert noch bis zum Beginn des Jahres 2002 (erst seit dem 1. 2. 2002 gilt ein neues Arbeitsgesetzbuch<sup>2</sup>).

Was waren die Grundzüge dieser Arbeitsordnung? Neben der Einführung des Acht-Stunden-Tages und der Sozialversicherung wurde mit einem der ersten arbeitsrechtlichen Dekrete der Sowjetmacht (vom 14. 11. 1917) die Arbeiterkontrolle in den Betrieben eingeführt. Die Organe der Arbeiterkontrolle waren nicht nur berechtigt, die Wirtschaftstätigkeit des Unternehmens zu überwachen, sondern konnten auch die Arbeitsnormen festlegen und die gesamte Geschäftskorrespondenz der Unternehmensleitung kontrollieren. Das Geschäftsgeheimnis war aufgehoben. Die Arbeitsvermittlung wurde vom Staat monopolisiert. Mit dem ersten sowjetrussischen Arbeitsgesetzbuch von 1918 wurden die Arbeitsverhältnisse einer zwingenden gesetzlichen Regelung unterzogen und die Arbeitspflicht für alle Bürger im Alter von 16 bis 50 Jahren eingeführt. Alle arbeitspflichtigen Bürger konnten bei Bedarf zur Arbeit im öffentlichen Interesse "mobilisiert" werden. Bereits 1919 gab es die ersten Zwangsarbeitslager, in die unter anderem sog. "Arbeitsdeserteure" gesteckt wurden. Dieser Grundsatz einer allgemeinen Arbeitspflicht galt, freilich mit weniger krassen praktischen Konsequenzen, bis gegen Ende der 1980er Jahre, als der strafrechtliche Tatbestand des "Schmarotzertums" aufgehoben wurde.

Nach einer kurzzeitigen Liberalisierung des Arbeitsrechts im Zuge der sog. Neuen Ökonomischen Politik (NEP) in den 1920er Jahren etablierte sich endgültig die Arbeitsordnung sowjetischer Prägung, die, wie russische Arbeitsrechtler heute feststellen, derjenigen des russischen Zarenreichs gar nicht unähnlich war (vgl. Soboljev 2000: 99). Die Vollbeschäftigung der Bevölkerung war gesichert, aber das Interesse der Arbeitenden an den Ergebnissen ihrer Arbeit war gering. Die Arbeitsverträge waren reine Formalie, da ohnehin alle Fragen des Arbeitsverhältnisses allgemeinverbindlich geregelt waren. Es gab für die Betriebe kaum Möglichkeiten, schlechten oder unwilligen Mitarbeitern zu kündigen, aber drastische Strafmaßnahmen im Fall von Arbeitsbummelei oder Diebstahl am Arbeitsplatz. Nach dem Ende der Stalin-Ära waren Unpünktlichkeit und Diebstahl am Arbeitsplatz zwar nicht mehr

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Erlassen durch Gesetz vom 30. 12. 2001, SZ RF 2002 Nr. 1, Pos. 3; im weiteren: russArbGB 2002.



Zitiert bei Šarylo 2002: 132.

lebensgefährlich, aber das Hauptproblem – der fehlende Anreiz, gut und fleißig zu arbeiten – blieb bestehen. Der gängige Witz "wir tun so, als ob wir arbeiten, und die tun so, als ob sie uns bezahlen" bringt die damalige Situation auf den Punkt. Der durch das Wirtschaftssystem erzeugte Mangel an Arbeitskräften verhinderte die ohnehin schwierige Entlassung ungeeigneter Arbeitskräfte.

Die Ansätze für eine weitgehende Arbeitnehmermitverwaltung aus den Anfängen der Sowjetzeit mußten bald dem System einer administrativ dirigierten Planwirtschaft weichen. Die Planaufgaben wurden "von oben" diktiert. Die Bewegung der Gegenpläne und der Kampf um die Planerfüllung, die sog. kommunistischen Subbotniks hatten nichts mehr mit wirklicher Arbeiterdemokratie und Arbeitsenthusiasmus zu tun, sondern verkamen zur leeren Hülle bzw. waren notwendig, um möglichst hohe Monats- und Jahresprämien als willkommene Ergänzung zu den niedrigen Löhnen zu sichern. In der Realität erwies es sich immer wieder, daß auch im Sozialismus die Arbeitswelt nur insoweit halbwegs effizient funktionierte, als ihrer Ware (Arbeitskraft) Geld-(Lohn-)Beziehungen zugrunde lagen. Gerade das aber wollte die sowjetische Arbeitsrechtsdoktrin um keinen Preis wahrhaben. Deshalb kam es zu einer strikten Trennung zwischen Arbeitsrecht und Zivilrecht sowohl im kodifizierten Recht als auch in der Dogmatik. Diese strikte Trennung wird auch heute beibehalten.

Mit der Transformation der sozialistischen Planwirtschaft in eine kapitalistische Marktwirtschaft war das überkommene sowjetische Arbeitsrecht nicht mehr geeignet, die Arbeitsverhältnisse zu regeln. In der Praxis wirkte sich das so aus, daß befristete sog. Arbeitskontrakte an die Stelle der unbefristeten, von Arbeitgeberseite praktisch unkündbaren Arbeitsverträge traten. Mit diesen Kontrakten glaubte man, die Arbeitsverhältnisse dem Geltungsbereich des veralteten Arbeitsrechts entziehen zu können. Als allerdings der Gesetzgeber durch die teilweise Arbeitsrechtsreform im Jahre 1992 klarstellte, daß Arbeitskontrakte und Arbeitsverträge das Gleiche sind, fand die neu entstehende Privatwirtschaft andere Wege, das Arbeitsrecht auszuschalten. So wurden vermehrt Werkverträge mit scheinbar Selbständigen an Stelle von Arbeitsverträgen abgeschlossen oder man ließ bspw. den Arbeitnehmer schon bei der Einstellung eine undatierte Kündigungserklärung unterschreiben, um dann bei Bedarf das Arbeitsverhältnis "auf Wunsch des Arbeitnehmers" beenden zu können.

# II. Einzelne arbeitsrechtliche Probleme

### 1. Grundsätze des Arbeitsrechts: Von der Arbeitspflicht zum Recht auf freie Arbeit

Während Lenins Formel "wer nicht arbeitet, der soll nicht essen" noch als allgemeine Arbeitspflicht Eingang in das russische Arbeitsgesetzbuch von 1918 bzw. als Pflicht zur Aufnahme einer behördlich vermittelten Arbeit in das Arbeitsgesetzbuch von 1922 gefunden hatte, sprach man im Arbeitsgesetzbuch von 1971³ vom Recht jedes Bürgers auf Arbeit⁴. Die Pflicht jedes arbeitsfähigen Bürgers, "gewissenhafte Arbeit im von ihm gewählten Bereich gesellschaftlich nützlicher Tätigkeit" zu leisten, war jedoch durch die Verfassung

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Allerdings blieb der Grundsatz "wer nicht arbeitet, der soll nicht essen" immerhin in der Präambel des russischen Arbeitsgesetzbuchs von 1971 erhalten.



86

Erlassen durch Gesetz vom 9. 12. 1971, in Kraft getreten am 1. 4. 1972, aufgehoben mit Wirkung vom 1. 2. 2002, VVS RSFSR 1971 Nr. 50, Pos. 1077; im weiteren: russArbGB 1971.

der UdSSR von 1977 (Art. 60) bzw. die Verfassung der RSFSR von 1978 (Art. 58) vorgegeben. Das Recht auf Arbeit - ein Grundrecht ersten Ranges (Art. 38 Verf. RSFSR 1978) – und die Pflicht zu arbeiten bildeten eine Einheit. Die sowjetische Doktrin erhob die Einheit der verfassungsmäßigen Rechte und Pflichten des Bürgers zu einem besonderen Merkmal der Verfassungsordnung der reifen sozialistischen Gesellschaft. Ohne irgendwie rechtlich begründete Arbeitspflicht wäre auch die strafrechtliche Ahndung einer "parasitären Lebensweise" (Art. 209 russStGB von 1960) nicht zu rechtfertigen gewesen. Immerhin gestand jedoch der sowjetische Gesetzgeber der 1970er Jahre den Bürgern die freie Wahl ihres Tätigkeitsfeldes, allerdings "unter Berücksichtigung der Interessen der Allgemeinheit" zu (Abs. 6 Präambel russArbGB 1971). Selbst das war schon ein Fortschritt gegenüber dem Zwang, dem sich die meisten bei der Wahl ihres Tätigkeitsgebiets und Arbeitsorts während der Stalinzeit in der einen oder anderen Form unterwerfen mußten (Zwangsmobilisierung von Arbeitsreserven, Verbannung ganzer Volksgruppen zur Zwangsarbeit, Zuweisung qualifizierter Arbeitskräfte an Betriebe und Einrichtungen u.a.). Allerdings ließ sich auch in der "reifen" sozialistischen Gesellschaft die freie Wahl des Arbeitsplatzes, ja selbst der Berufsausbildung nicht durchgängig verwirklichen, da dem die Zwänge der Planwirtschaft, Vetternwirtschaft und Klüngelei, sachfremde Zugangsvoraussetzungen und starre Grenzen zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Schichten entgegenstanden.

Erst mit Anbruch der 1990er Jahre wurde die Arbeitspflicht aus der russischen Verfassung gestrichen und Zwangsarbeit ausdrücklich verboten (Art. 53 russVerf 1978 i. d. F. späterer Änderungen). Jeder sollte ein Recht auf Arbeit und auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit haben und sich seine Beschäftigung nach freiem Willen wählen dürfen. Dabei ist es auch in der jetzigen Verfassung der Russischen Föderation geblieben (Art. 37 russVerf 1993<sup>5</sup>), mit einem wesentlichen Unterschied: Es gibt kein Grundrecht auf Arbeit mehr. Der russische Verfassungsgeber hat sich dazu bekannt, daß der Staat seinen Bürgern unter den Bedingungen einer Marktwirtschaft keine Vollbeschäftigung garantieren kann.

Die Freiheit der Arbeit, einschließlich der freien Wahl des Arbeitsplatzes, hat auch das neue Arbeitsgesetzbuch als oberstes Prinzip entdeckt (Art. 2 Abs. 2 russArbGB 2002), schießt dabei jedoch gelegentlich übers Ziel hinaus. So gilt zwar die Arbeit in Straflagern nicht als verbotene Zwangsarbeit, aber die Arbeit ohne ausreichende Schutzvorkehrungen und auch Arbeit, die nicht rechtzeitig vergütet wird (Art. 4 russArbGB 2002). Angesichts der russischen Realität mit schlechten Sicherheitsbedingungen und oft monatelangem Verzug der Lohn- und Gehaltszahlungen leistet also heute die Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Rußland Zwangsarbeit. Als logische Folge haben alle Betroffenen das Recht, die Arbeit zu verweigern. Daran ändert wohl auch nichts die einschränkende Bestimmung, wonach erst ab dem 16. Tag des Zahlungsverzugs und nicht in allen Wirtschaftsbereichen die Arbeit – ohne Verlust des Anspruchs auf Bezahlung – niedergelegt werden kann (Art. 142 Abs. 2 russArbGB 2002). Eine konsequente Handhabung des neuen Zwangsarbeitsverbots wäre für die ohnehin schwache russische Volkswirtschaft recht gefährlich.

Ein weiterer arbeitsrechtlicher Grundsatz, der einen gewissen Wandel erfahren hat, ist das Diskriminierungsverbot. Es war auch im alten Arbeitsgesetzbuch von 1971 verankert (Abs. 9 Präambel russArbGB 1971). Niemand wäre jedoch auf die Idee gekommen, gegen die mehr oder weniger subtilen Formen der Diskriminierung wegen Geschlechtszugehörigkeit, Volkszugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung (diese wird bis heute nicht im al-

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Angenommen durch Volksentscheid am 12. 12. 1993.



lerdings offenen Katalog möglicher Diskriminierungsgründe erwähnt) u. a. im alltäglichen Arbeitsleben vorzugehen. Nunmehr kann jeder, der sich diskriminiert glaubt, auf Wiederherstellung seiner verletzten Rechte, Ersatz des ihm zugefügten materiellen Schadens sowie Entschädigung wegen erlittener moralischer Unbill (Schmerzensgeld) klagen (Art. 3 Abs. 4 russArbGB 2002). Auch diese Regelung könnte den Stoff für wenig zweckdienliche, dafür aber kostenexplosive Gerichtsentscheidungen liefern.

# 2. Kündigung

Eine zentrale Frage jeder Arbeitsrechtsordnung ist, welche Möglichkeiten der Arbeitgeber hat, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Sowohl das sowjetische als auch das neue russische Arbeitsrecht schloß bzw. schließt eine ordentliche Kündigung von Seiten des Arbeitgebers aus. Die Gründe für eine außerordentliche Kündigung waren und sind in einem abschließenden gesetzlichen Katalog geregelt. Lediglich in Verträgen mit Managern, die nunmehr als Arbeitsverträge besonderer Art gelten, können zusätzliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden (Öffnungsklausel des Art. 278 Zif. 3 russ-ArbGB 2002).

Den Interessen der Arbeitgeber in "Kleinbetrieben" wird dadurch Rechnung getragen, daß hier neuerdings befristete Arbeitsverträge ohne besondere Begründung abgeschlossen werden können (Art. 59 5. Fall russArbGB 2002). Dabei ist das russische Verständnis eines Kleinunternehmens traditionsgemäß ein anderes als in Deutschland. Als Kleinunternehmen im Sinne des Arbeitsrechts gilt heute ein Unternehmen mit bis zu 40 Beschäftigten, im Einzelhandel- und Dienstleistungsbereich mit bis zu 25 Beschäftigten. Ein weiteres Novum zugunsten des Arbeitgebers unter marktwirtschaftlichen Bedingungen ist die Möglichkeit einer Änderungskündigung aus betrieblichen Gründen (Art. 73 russArbGB 2002). Der Arbeitgeber kann so bei wirtschaftlicher Notwendigkeit mit zweimonatiger Frist alle wesentlichen Vertragsbedingungen, mit Ausnahme der sog. Arbeitsfunktion, nach seinem Gutdünken ändern, wobei er allerdings an die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betriebsvertraglichen Rahmenbedingungen gebunden bleibt. Auch Kurzarbeit ohne Lohnausgleich kann auf diese Weise für die Dauer von bis zu sechs Monaten angeordnet werden. Hier wird eine Priorität des russischen Gesetzgebers deutlich, die durch die sowjetische Arbeitsrechtstradition vorgegeben ist: Der Erhalt des Arbeitsplatzes hat Vorrang, selbst auf die Gefahr, daß sich der Arbeitnehmer in für ihn äußerst ungünstige Veränderungen fügen muß. Offenbar fiel es dem russischen Gesetzgeber leichter, Zugeständnisse an die Arbeitgeber auf dem Gebiet einseitiger Änderungsbefugnisse zu machen, als die heilige Kuh des Kündigungsschutzes anzutasten.

Die spezifischen Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung, Arbeitsbummelei und Trunkenheit am Arbeitsplatz, die durch das sowjetische Arbeitsrecht zwar geregelt waren, aber weit seltener zum Tragen kamen, als es die Realität der sowjetischen Arbeitswelt geboten hätte, wurden fast unverändert beibehalten (Art. 33 Zif. 4, 7 russArbGB 1971; Art. 81 Zif. 6 lit. "a", "b" russArbGB 2002). Einziger Unterschied: Früher wurde die Arbeitsbummelei als Fehlen im Betrieb für zusammenhängend mehr als drei Stunden definiert; heute gibt das unerlaubte Fernbleiben vom Arbeitsplatz (also auch innerhalb des Betriebs) für mehr als vier Stunden über den ganzen Arbeitstag verteilt den Ausschlag. Der Tatbestand des Alkohol- bzw. Drogenmißbrauchs am Arbeitsplatz ist nach wie vor recht unglücklich formuliert, ist doch ein Kündigungsgrund nur dann gegeben, wenn der Arbeit-



nehmer im Rausch zur Arbeit erscheint. Damit sind die Fälle des Trinkens am Arbeitsplatz nicht mit erfaßt. Offenbar ist der russische Gesetzgeber nach wie vor der Meinung, daß es ein Organisationsverschulden des Arbeitgebers ist, wenn sich die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit betrinken.

Bei den Kündigungsgründen der unzureichenden Qualifikation und des unzulänglichen Gesundheitszustands (Art. 33 Zif. 2 russArbGB 1971) hat der Gesetzgeber sich nunmehr um die Vorgabe objektiver Kriterien bemüht. Die mangelnde Qualifikation muß durch eine Prüfungskommission bestätigt, die mangelnde gesundheitliche Eignung durch ein ärztliches Attest belegt sein (Art. 81 Zif. 3 russArbGB 2002). Dies sind letztlich Vorkehrungen zum besseren Schutz des Arbeitnehmers.

Dagegen hat sich die Rolle der Gewerkschaften bei verhaltensbedingten Kündigungen zuungunsten der Arbeitnehmer gewandelt. Wenn nach altem sowjetischen Recht das Veto des Gewerkschaftskomitees die Kündigung verhindern konnte (Art. 35 russArbGB 1971), so hat heute der Arbeitnehmer die Meinung der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation nur noch "zu berücksichtigen" (Art. 82 russArbGB 2002). Außerdem kommen nur Gewerkschaftsmitglieder in den Genuß dieses zusätzlichen Schutzes, dessen Wirksamkeit ohnehin recht zweifelhaft geworden ist.

Die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung (wegen Stellenkürzungen oder Abbaus von Arbeitsplätzen) war auch nach altem sowjetischem Arbeitsrecht gegeben (Art. 33 Zif. 1 russArbGB 1971), kam nur praktisch kaum zum Tragen. Hier wurde die Regelung, die sich während der Systemtransformation entwickelt hat, beibehalten (Art. 178 russArbGB 2002): Der Arbeitnehmer hat mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf zwei durchschnittliche Monatsvergütungen (ohne daß er eine Arbeitsleistung schuldet). Meldet sich der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach seiner Entlassung beim Arbeitsamt als arbeitslos und kann ihm innerhalb von drei Monaten kein anderer Arbeitsplatz vermittelt werden, hat er auch noch auf ein drittes Monatsgehalt Anspruch. Unter solchen Bedingungen bedarf es zum Schutz des Arbeitnehmers keiner Kündigungsfristen. Auf die hat der Gesetzgeber sowjetischer Tradition getreu jedenfalls für die Arbeitgeberkündigung verzichtet. Das heißt, die Kündigung aus wichtigem Grund (eine ordentliche war und ist sowieso vom Gesetz her nicht möglich) konnte und kann mangels anderweitiger Vereinbarungen oder Spezialregelungen fristlos erklärt werden.

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitsvertrag seinerseits nach wie vor jederzeit mit zweiwöchiger Frist kündigen (Art. 80 russArbGB 2002). Kündigt er aus wichtigem Grund, kann er die Frist selbst bestimmen. Wie zu sowjetischer Zeit ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht an seine eigene Kündigung gebunden, sondern kann diese vor Ablauf der Kündigungsfrist jederzeit widerrufen. Der Arbeitgeber muß das Arbeitsverhältnis in diesem Fall fortsetzen, es sei denn, der Arbeitsplatz wurde bereits einem Nachfolger schriftlich in Aussicht gestellt, dem die Einstellung von Gesetzes wegen nicht mehr verweigert werden darf. Da die Neubesetzung einer Stelle jedenfalls bei etwas höheren Qualifikationsanforderungen innerhalb so kurzer Zeit kaum realistisch ist, wird der Arbeitnehmer, wenn er es sich anders überlegt hat, das Arbeitsverhältnis meist fortsetzen können.



#### 3. Datenschutz

Der Schutz persönlicher Daten des Arbeitnehmers ist ein Aspekt, der in der sowjetischen Arbeitswelt überhaupt keine Rolle spielte. Im Gegenteil, jeder war sich mehr oder weniger klar dessen bewußt, daß "man" alles über ihn wußte oder zumindest alles über ihn in Erfahrung bringen konnte. Daß die möglichst lückenlose Erfassung und Weitergabe von Informationen über die privaten Verhältnisse der Beschäftigten, über ihre Angehörigen intendiert war und diese Daten für die berufliche Laufbahn der Betroffenen entscheidend sein konnten, war kein Geheimnis. Jeder, der Karriere machen wollte, war sich darüber im klaren, daß alle Entscheidungsträger, und das waren meist nicht nur die unmittelbaren Vorgesetzten, sondern auch das entsprechende Parteiorgan sowie über unsichtbare Querverbindungen auch der Geheimdienst, über sein Privatleben und seine Vorgeschichte Bescheid wußten.

Noch relativ harmlos waren in diesem System der gläsernen Menschen die sog. Arbeitsbücher, ein typisches Produkt der sowjetischen Arbeitsrechtsordnung. Die 1939 eingeführten Arbeitsbücher, von denen jeder nur eines haben durfte, dienten der lückenlosen Dokumentation eines menschlichen Arbeitslebens, einschließlich der Gründe für Arbeitsplatzwechsel, der gegen den Betreffenden verhängten Disziplinarmaßnahmen bzw. der von ihm empfangenen Auszeichnungen und Belobigungen (Art. 39 russArbGB 1971). Die Arbeitsbücher mußten bei der Einstellung vorgelegt werden und wurden für die Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses im Betrieb aufbewahrt. Somit wußte jeder Betriebsleiter bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters, mit wem er es zu tun hatte.

Nunmehr gilt dem Schutz der Personaldaten von Arbeitnehmern ein gesondertes Kapitel des neuen Arbeitsgesetzbuchs (Kap. 14), was ein absolutes Novum im russischen Arbeitsrecht ist. Durch sechs Artikel sind die diesbezüglichen Rechte der Arbeitnehmer und Pflichten der Arbeitgeber umfassend und nach rechtsstaatlichen Kriterien geregelt. Geblieben sind jedoch die Arbeitsbücher (Art. 66 russArbGB 2002). Zwar dürfen gegen den Arbeitnehmer verhängte Disziplinarstrafen nicht mehr in die Arbeitsbücher eingetragen werden, aber auch nur dann, wenn die Disziplinarmaßnahme nicht in der Kündigung bestand. Die Dauer jedes Arbeitsverhältnisses, die Gründe für seine Beendigung müssen nach wie vor im Arbeitsbuch vermerkt werden. Bei der Einstellung muß der Arbeitnehmer sein Arbeitsbuch nach wie vor vorlegen (Art. 65 russArbGB 2002). Dies ist zwar für den Arbeitgeber wie auch zu sowjetischer Zeit sicher günstig. Wenn jedoch früher, unter den Bedingungen allgemeinen Arbeitskräftemangels, die Arbeitsbiographie selten praktische Konsequenzen bei der Arbeitssuche hatte, so kann heute eine negative Vorgeschichte für jeden Arbeitnehmer existenzbedrohlich werden. Das Beispiel der Arbeitsbücher zeigt, daß der Gedanke des Datenschutzes in der russischen Arbeitswelt noch nicht wirklich Fuß gefaßt hat.

# 4. Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers

Nach sowjetischem Arbeitsrecht waren die Arbeitnehmer verpflichtet, "ehrlich und gewissenhaft zu arbeiten, … die Arbeitsproduktivität zu erhöhen, die Qualität der Erzeugnisse zu verbessern, … sorgsam mit dem Eigentum des Betriebs, der Einrichtung bzw. der Organisation umzugehen" (Art. 127 russArbGB 1971). In der Praxis erlahmte der Arbeitseifer sichtlich, als die Repressalien der Stalinzeit entfallen waren. Vielfach sahen sich die Werktätigen nicht nur zu keinerlei Loyalität gegenüber ihren Betrieben verpflichtet, sondern sahen in ihnen eine alltägliche Quelle für die illegale persönliche Bereicherung. Das entper-



sonifizierte sozialistische Eigentum machte es leicht, sich über eventuelle moralische Bedenken hinwegzusetzen. Der ständige Mangel an Konsumgütern trug ein übriges zum Entstehen alternativer Versorgungskanäle bei. So kam es in der Endzeit des sowjetischen Sozialismus zu einem gesellschaftlichen Klima, in dem kaum jemand wirklich Anstoß daran nahm, daß die Werktätigen ihre Betriebe systematisch bestahlen und schädigten. Die Haltung, daß es gelte, den eigenen Betrieb so weit wie möglich zum eigenen Wohl auszunutzen, war allgemein verbreitet.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung kann weder von russischen Arbeitnehmern noch offenbar vom russischen Gesetzgeber Verständnis für Loyalitäts- oder Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber erwartet werden. Da es in der sowjetischen Wirtschaft keinen Wettbewerb im eigentlichen Sinn gab, konnten die Arbeitnehmer ihren Betrieb durch ihr Verhalten in seiner Wettbewerbsposition auch nicht schwächen. Das einzige Element der in westlichen Arbeitsordnungen bekannten arbeitnehmerischen Loyalitäts- und Treuepflicht, das auch in die neue russische Arbeitswelt sehr schnell Eingang fand, ist die Pflicht zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Dies ist nicht verwunderlich, wenn man sich den Hang sowjetischer Organisationen zur Geheimniskrämerei, die Spionage- und Verratphobie in Erinnerung ruft. Die Arbeitnehmerpflicht zur Geheimhaltung galt zunächst für den Staatsdienst. Nunmehr ist die Verletzung der Geheimhaltungspflicht von Gesetzes wegen Grund für eine außerordentliche Kündigung (Art. 81 Zif. 6 lit. "c" russArbGB 2002). Dagegen hat eine allgemeine Treuepflicht des Arbeitnehmers oder ein Wettbewerbsverbot noch keine gesetzliche Regelung gefunden.

### 5. Arbeitsrechtliche Stellung des Direktors

Zu sowjetischen Zeiten war der Direktor ein ebensolcher Werktätiger wie die Arbeiter oder Angestellten des von ihm geleiteten Betriebs. Arbeitsrechtlich gab es zwischen ihnen keinen Unterschied, nur daß der Direktor daneben noch den Betrieb, also den Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten vertrat. Die Manager waren in der wirtschaftlichen Umbruchphase die ersten, an denen die neue Form von Arbeitsverträgen – die befristeten sog. Arbeitskontrakte – mit staatlicher Sanktion erprobt wurde<sup>6</sup>. Seitdem gehören sie zu den wenigen Kategorien von Arbeitnehmern, mit denen befristete Arbeitsverträge für eine Dauer von bis zu fünf Jahren legitim sind (Art. 59 17. Fall russArbGB 2002).

An dieser Sicht des Direktors, heute auch Geschäftsführer oder Vorstandsvorsitzender, hat sich auch im gegenwärtigen russischen Arbeitsrecht kaum etwas geändert. Nur ist an die Stelle der "übergeordneten" Behörde oder Organisation das entsprechende Gesellschaftsorgan (Gesellschafterversammlung oder Hauptversammlung bzw. Aufsichtsrat) getreten, das für die Anstellung bzw. Entlassung des Direktors zuständig ist. Allerdings hat sich die tatsächlich gegebene besondere Stellung des Managers im neuen Arbeitsrecht auch in einigen Besonderheiten seines Arbeitsverhältnisses niedergeschlagen. Generell wird den Vertragsparteien etwas mehr Gestaltungsfreiheit zugestanden. Insbesondere ist der gesetzliche Kündigungsschutz gegenüber Managern stark aufgelockert (Art. 278, 279 russArbGB 2002) und sie trifft eine schärfere Haftung als gewöhnliche Arbeitnehmer für Schaden, den sie dem Unternehmen zufügen (Art. 277 russArbGB 2002). Am Prinzip, wonach auch Manager dem

Weisung des Arbeitsministeriums der RSFSR vom 29. 3. 1991 "Zeitweilige Empfehlungen zur Anwendung der Kontraktform beim Abschluß von Arbeitsverträgen mit Betriebsleitern".



\_

Arbeitsrecht unterliegen und mit ihnen Arbeitsverträge geschlossen werden, sie aber gleichzeitig den Arbeitgeber gegenüber der Belegschaft vertreten, wurde jedoch festgehalten.

### 6. Mitbestimmung der Arbeitnehmer

Nach den demokratischen Anfängen der Sowjetmacht war die Rolle der Arbeitnehmer im Betrieb sehr bald auf diejenige reduziert worden, die sie über sieben Jahrzehnte Sowjetmacht spielen sollten. Bereits durch das russische Arbeitsgesetzbuch von 1922 (Art. 151–167) sollte sichergestellt werden, daß zur Vertretung der Arbeitnehmer allein die von Staat und Partei kontrollierten Gewerkschaften befugt waren. Im weiteren Verlauf wurden die Gewerkschaften immer weiter in die Rolle einer Organisation gedrängt, die für die Verteilung von staatlichen und betrieblichen Sozialleistungen zu sorgen hatte. Lediglich beim Kündigungsschutz und bei der Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten kam den Gewerkschaften noch eine echte Vertretungsfunktion zu. Die Arbeitnehmer konnten jedoch weder über die Gewerkschaften noch direkt Einfluß auf die Investitions- und Lohnpolitik ihres Betriebs oder sonstige für ihn wichtige Entscheidungen nehmen.

In Abs. 8 der Präambel zum russischen Arbeitsgesetzbuch von 1971 hieß es dazu: "In der sowjetischen Gesellschaft verwalten die Werktätigen die Betriebe ... über die Sowjets der Volksdeputierten und die von ihnen geschaffenen staatlichen Verwaltungsorgane. Eine gewaltige Rolle bei der Heranziehung der Arbeiter und Angestellten zur Verwaltung der Betriebe, Einrichtungen und Organisationen kommt den Gewerkschaften zu." Selbst das stimmte nur bedingt, da die wirkliche Macht von der Kommunistischen Partei ausgeübt wurde, in deren Apparat sich die gesamte Struktur der staatlichen Verwaltung, auch der Wirtschaftsplanung und -lenkung, wiederholte.

Erst mit der Perestrojka kam es zu einem nie gesehenen Aufschwung betrieblicher Basisdemokratie. 1988 wurde ein neuer Abschnitt "Das Arbeitskollektiv" in das gültige russische Arbeitsgesetzbuch von 1971 eingefügt<sup>7</sup>. Nach den Bestimmungen der Art. 235¹ und 235² russArbGB i.d.F. von 1988 war das Arbeitskollektiv "der vollberechtigte Herr im Betrieb" und konnte "selbständig alle Fragen der Produktions- und sozialen Entwicklung entscheiden". Die Belegschaften wählten die Betriebsdirektoren und entschieden über die Verwendung der dem Betrieb zur Verfügung stehenden Gelder. Was der Betrieb erwirtschaftete, sollte zu einem Teil den Arbeitnehmern direkt zugute kommen. Bereits 1992 wurde diese Arbeiterselbstverwaltung weitgehend wieder zurückgedrängt<sup>8</sup>. Gewisse Mitspracherechte, insbesondere bezüglich der Umstrukturierung und Privatisierung, blieben für die Belegschaften der Unternehmen mit über 50%iger Beteiligung der öffentlichen Hand.

Im neuen Arbeitsgesetzbuch ist nichts von diesen Ansätzen für eine Arbeitnehmermitbestimmung geblieben. Die Rolle der betrieblichen Arbeitnehmervertretung beschränkt sich auf die Verhandlung und den Abschluß der Betriebsvereinbarung, die ausschließlich Fragen der Löhne und Gehälter, des Kündigungsschutzes, der Arbeitsbedingungen u.ä. zum Gegenstand hat (Art. 41 russArbGB 2002), sowie – geringfügiger als früher – auf die Vertretung der Arbeitnehmer bei Kündigungsverfahren. Betriebsvereinbarungen gab es auch nach sowjetischem Arbeitsrecht (Art. 7–14 russArbGB 1971). Sie wurden in jedem Betrieb

-



<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Änderungsgesetz vom 5. 2. 1988, VVS RSFSR 1988 Nr. 6, Pos. 168.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Änderungsgesetz vom 25. 9. 1992, VSND RF 1992 Nr. 41, Pos. 2254.

routinemäßig abgeschlossen. Nunmehr besteht kein Zwang zum Abschluß solcher Vereinbarungen. Im Ergebnis ist ihre Anzahl stark zurückgegangen. Wenn sich die Anfang der 1990er Jahre begonnene Entwicklung fortsetzt, werden die russischen Arbeitnehmer in ihrer Mehrzahl reine Lohnempfänger sein und Einfluß auf das Schicksal ihrer Betriebe ausschließlich über das Streikrecht geltend machen können.

# 7. Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten

Bereits in einer frühen Entwicklungsphase des sowjetischen Arbeitsrechts war ein wirksames und unkompliziertes Verfahren für die außergerichtliche Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten gefunden worden<sup>9</sup>. Die paritätisch durch Mitglieder des betrieblichen Gewerkschaftskomitees und der Betriebsleitung besetzten Kommissionen für Arbeitsstreitigkeiten konnten mit Ausnahme weniger Fälle, in denen sofort Klage bei Gericht erhoben werden mußte, angerufen werden (Art. 203, 204 russArbGB 1971). Entscheidungen der Kommission sollten einvernehmlich getroffen werden (Art. 206 russArbGB 1971). In Pattsituationen oder zur Beschwerde gegen Entscheidungen der Kommission konnte der Streit dem betrieblichen Gewerkschaftskomitee vorgelegt werden (Art. 207 russArbGB 1971), so daß das letzte Wort die Vertretung der Arbeitnehmer hatte. Auch stand das Beschwerderecht nur dem Arbeitnehmer zu. Gegen die Entscheidung des Gewerkschaftskomitees konnte dann allerdings sowohl die Betriebsleitung als auch der Arbeitnehmer gerichtlich vorgehen (Art. 209 russArbGB 1971). Jedoch reichte für den Arbeitnehmer als Klagegrund bereits, daß er "mit der Entscheidung des Gewerkschaftskomitees nicht einverstanden" war, während die Betriebsleitung einen Verstoß gegen das geltende Arbeitsrecht durch die Entscheidung des Gewerkschaftskomitees darlegen mußte. Fiel die Entscheidung der Kommission gleich zur Zufriedenheit des Arbeitnehmers aus, war sie endgültig und vollstreckbar, also für die Betriebsleitung (den Arbeitgeber) nicht mehr zu Fall zu bringen. Erst durch spätere Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs von 1971 wurde das Verfahren etwas ausgewogener gestaltet<sup>10</sup>.

Diese vom Gesetz her stark "arbeitnehmerlastigen" Verfahren gingen meist zugunsten der Werktätigen aus, worin ja auch der Sinn der Regelung bestand. Mit der Neuordnung des russischen Arbeitsrechts hatte der Gesetzgeber die Chance, durch eine ausgewogene Gestaltung der Verfahrensregeln den an sich erhaltenswerten Gedanken einer effizienten außergerichtlichen Streitbeilegung entsprechend den neuen Erfordernissen zu verwirklichen.

Die Kommissionen für Arbeitsstreitigkeiten wurden auch im neuen Arbeitsrecht beibehalten, können allerdings wie früher ausschließlich von den Arbeitnehmern angerufen werden. Voraussetzung dafür ist ein gescheiterter Versuch des Arbeitnehmers, die Streitigkeit durch direkte Verhandlungen mit dem Arbeitgeber beizulegen (Art. 385 Abs. 2 russArbGB 2002). Die Entscheidungen der Kommission werden nunmehr bei geheimer Stimmenabgabe mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder getroffen, wobei die Beschlußfähigkeit gegeben ist, wenn die Arbeitnehmervertreter und die Arbeitgebervertreter mindestens zur Hälfte anwesend sind (Art. 387 Abs. 5 russArbGB 2002). Das kann dazu führen, daß allein die Anzahl der anwesenden Vertreter den Ausschlag für die Entscheidung gibt. Da am Prinzip der paritätischen Besetzung festgehalten wurde (Art. 384 Abs. 1 russArbGB 2002)

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Änderungsgesetz vom 25. 9. 1992, VSND RF 1992 Nr. 41, Pos. 2254.



\_

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Zunächst hießen die in den 1920er Jahren entstandenen Gremien "Kommissionen für die Konfliktbewertung", später "Kommissionen für Arbeitsstreitigkeiten".

und nach wie vor kein überparteilicher Dritter in der Kommission sitzt, sind Pattsituationen nach wie vor nicht ausgeschlossen. Begrüßenswert ist, daß nunmehr beide Streitparteien die Entscheidung der Kommission bei einem Gericht anfechten können (Art. 390 Abs. 2 russArbGB 2002).

Wahrscheinlich wird den Kommissionen für Arbeitsstreitigkeiten eine größere Wirksamkeit künftig nicht nur wegen der nicht durchgängig gelungenen Verfahrensregeln, sondern deshalb versagt bleiben, weil es in den meisten Betrieben wohl einfach nicht zu ihrer Bildung kommen wird. Während zu sowjetischer Zeit in allen Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern eine solche Kommission von Gesetzes wegen gegründet werden mußte (Art. 203 Abs. 1 russArbGB 1971 i. d. F. der Änderungen von 1992), hängt dies heute allein von der Initiative der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber ab (Art. 384 Satz 1 russArbGB 2002). Möglicherweise schuf der Gesetzgeber zum Schutz der Arbeitnehmer deshalb ein staatliches Organ, die staatliche Arbeitssinspektion, das in vielen Fällen zur außergerichtlichen Entscheidung individueller Arbeitsstreitigkeiten befugt ist. Unter dem Gesichtspunkt der Rechtsstaatlichkeit scheint dies jedoch bedenklich. Während die Kommissionen für Arbeitsstreitigkeiten im Grunde, wenn auch unzulänglich, dem Gedanken einer privaten Schiedsgerichtsbarkeit Rechnung tragen, sind die Arbeitsinspektionen staatliche Behörden und Organe der Exekutive. Ihnen justizähnliche Funktionen zu übertragen, ist mindestens ebenso problematisch wie die frühere Schlichterrolle der Gewerkschaften.

#### III. Zusammenfassung

Der grundlegende Wandel der russischen Arbeitswelt hat sich auch im geltenden Arbeitsrecht der Russischen Föderation niedergeschlagen. Dennoch spielen traditionelle Denk- und Verhaltensweisen sowie überkommenes Rechtsdenken und traditionelle Rechtsinstitute eine nicht zu unterschätzende Rolle für die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen im heutigen Rußland. Dies wird auch so bleiben, denn das Arbeitsrecht gehört zu den weniger dynamischen Rechtsgebieten und das Recht wiederum wie auch die Kultur zu den Elementen der menschlichen Gesellschaft, die sich langsamer als andere entwickeln. Dessen sollte sich jeder bewußt sein, der auf dem russischen Arbeitsmarkt agieren will oder muß und beabsichtigt, die Regeln einzuhalten.

# Literatur

ALEKSANDROV, N. G. 1954: Sovetskoe trudovoe pravo [Sowjetisches Arbeitsrecht]. Moskau: Gosjurizdat.

ALEKSANDROV, N. G. u.a. 1966: Trudovoe pravo [Arbeitsrecht]. Moskau: Juridičeskaja literatura.

ČESOVSKOJ, E. 2002: Razrešenije trudovych sporov [Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten]. In: Rossijskaja justicija 11: 43–44.

DANILOVA, E. N., A. M. STOPANI 1929: Kodeks zakonov o trude s postatejnymi raz'jasnenijami [Arbeitsgesetzbuch mit Erläuterungen zu den Artikeln]. Moskau: Gostrudizdat.



- DEGTJAR'JEV, G. P. 2001: U istokov trudovogo zakonodatel'stva Rossii [An den Urprüngen des russischen Arbeitsrechts]. In: Zakonodatel'stvo i ekonomika 8: 54–60.
- GRETCHICHNIKOVA, E. 2002: Das neue russische Arbeitsrecht und der Arbeitsvertrag. In: Wirtschaft und Recht in Osteuropa 10: 289–294.
- GUSOV, K. N. u.a. 1996: Kommentarij k Kodeksu zakonov o trude [Kommentar zum Arbeitsgesetzbuch]. Moskau: Prospekt.
- POLOZOV, V., E. IONOVA 2002: Nel'zja podmenjat' trudovoj dogovor graždansko-pravovym [Der Arbeitsvertrag darf nicht durch einen zivilrechtlichen ersetzt werden]. In: Rossijskaja justicija 7: 31–33.
- RICHARDI, R. (Hg.) 2000: Individuelles Arbeitsrecht in Osteuropa. Berlin: Arno Spitz (=Studien des Instituts für Ostrecht München, 39).
- ŠARYLO, N. 2002: Novyj zakon o trude [Das neue Arbeitsgesetz]. In: Zakon 3: 131–132.
- SEMENJUTA, N. N. 2002: Sovremennyje problemy trudovogo prava Rossii [Aktuelle Probleme des russischen Arbeitsrechts]. In: Gosudarstvo i pravo 4: 116–120.
- SOBOLJEV, S. A. 2002: Istorija stanovlenija trudovogo dogovora v Rossii [Die Entstehungsgeschichte des Arbeitsvertrags in Rußland]. In: Gosudarstvo i pravo 2: 93–102.
- TEREBILOV, V. I. 1981: Kommentarij k zakonodatel'stvu o trude [Kommentar zum Arbeitsrecht]. Moskau: Juridičeskaja literatura.
- ZAJKIN, A. D. 1997: Rossijskoe trudovoe pravo [Russisches Arbeitsrecht]. Moskau: Infra M-Norma.



# Arbeitsverhältnisse in russischen Kleinunternehmen

Ergebnisse einer Feldstudie

Alexander Tschepurenko, Tatiana Obydënnova, Moskau

Die Zahl der registrierten Kleinunternehmen in Rußland schwankte nach Angaben des Statistischen Amts der Russischen Föderation zwischen Ende der 1990er Jahre und 2002 um 850.000. Hierin sind die Einpersonen-Unternehmen nicht einbezogen, deren Zahl von der Statistik nicht erfaßt wird, die aber nach indirekten Schätzungen ca. 4,5 Mio. ausmachen. In den Kleinunternehmen waren 6 bis 7,5 Mio. Personen ständig beschäftigt. Insgesamt leben hauptsächlich vom Ertrag selbständiger Arbeit und der in Kleinunternehmen ca. 20–25 Mio. Bürger der Russischen Föderation (einschl. Familienmitglieder der Unternehmer und Beschäftigten). Kleinunternehmen erwirtschaften nach offiziellen Statistiken ca. 12% des BSP.

Kleinunternehmen sind in Rußland mit jeder Menge von Problemen, vor allem solchen institutioneller Art konfrontiert<sup>1</sup>, weswegen der Entwicklungsstand der mittelständischen Wirtschaft wie auch deren Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Leistung recht bescheiden bleibt (s. Tabelle 1).

Wiewohl die Tätigkeit in Kleinunternehmen bereits zu einem wesentlichen Faktor der "Marketisierung" der Bevölkerung, der Berührung mit der Marktwirtschaft und Anpassung an die neuen Realitäten zumindest in Großstädten geworden ist, gibt es so gut wie keine zuverlässigen statistischen Angaben über den Stand der Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich – geschweige denn über die Segmentierung und die Arbeitsmarktdynamik sowie die realen Arbeitsbeziehungen, wie sie sich dort bereits etabliert haben.

Seit dem berühmten Birch-Bericht (s. Birch 1979), in dem gezeigt wurde, daß in den USA zwischen 1969 und 1976 genau die KMU ca. 80% des Netto-Zuwachses aller Arbeitsplätze sicherten, wird sowohl in der Politik als auch in der Forschung davon ausgegangen, daß dies eine Art Axiom sei. Manche späteren Studien haben diese Daten in gewisser Hinsicht relativiert, doch bleibt die Tatsache unbestritten, daß die Schwankungen der Beschäftigtenzahlen in KMU nicht so stark konjunkturabhängig sind wie in Großbetrieben<sup>2</sup>.

In den postsozialistischen Ländern hängt das Arbeitsplatzpotential der mittelständischen Betriebe außerdem vom erreichten Niveau der Transformation ab. So steigerten z.B. in Estland und Polen, wie empirische Untersuchungen zeigen, die untersuchten KMU mehrheitlich die Beschäftigung, während in Lettland und Litauen, wo die Ergebnisse der Transformation nicht so überzeugend waren, die Situation weniger günstig verlief (s. Smallbone u. a. 1996). Hinzu kommen objektive strukturelle Veränderungen: In den frühen Phasen der Transformation mußten Defizite im Bereich der Dienstleistungen und des Handels in höherem Tempo behoben werden, weshalb die Beschäftigung im KMU-Sektor (worin diese zwei Branchen maßgebend das Bild prägen) rasant stieg; später kam es aber in der Regel überall zu einem viel moderateren Zuwachstempo.

Vgl. Davis/Haltiwanger 1992; European Observatory 1994; Schmidt 1995; Fendel/Frenkel 1998.



\_

Mehr zur Entwicklung der KMUs in Rußland s. in: Astrakhan/Tschepurenko 2001, Tschepurenko 1998.

Tabelle 1: KMU in einigen Ländern im Vergleich (Mitte der 90er Jahre)

	Zahl der KMU (1000)	Zahl der KMU pro 1000 Erwachsene	Beschäftigung in KMU (Mio. Pers.)	Anteil der KMU an der Gesamt- beschäftigung (%)	Anteil der KMU am BIP (%)
Großbritannien	2630	46	13,6	49	50-53
Deutschland	2290	37	18,5	46	50-52
Italien	3920	68	16,8	73	57-60
Frankreich	1980	35	15,2	54	55-62
EU insgesamt	15770	45	68,0	72	63–67
USA	19300	74,2	70,2	54	50-52
Japan	6450	49,6	39,5	78	52-55
Rußland	844	5,65	8,3	13	10–11

Anmerkung: In Rußland nur Kleinunternehmen (ohne Mittlere Unternehmen und Einpersonen-Unternehmen). Quelle: http://www.rcsme.ru.

Insbesondere die russischen Erfahrungen Mitte bis Ende der 1990er Jahre zeugen davon, daß in Ländern mit hoher makroökonomischer Instabilität und inkonsistenter Wirtschaftspolitik, wo Bürokratie und Korruption den Transformationsprozeß beinahe zum Erliegen brachten, die KMU – obwohl sie nach wie vor Arbeitsplätze schaffen – einen immer bescheideneren Beitrag zur Beschäftigung leisten. Das gilt besonders für sozial abgesicherte Arbeitsplätze (s. Maly biznes 1997; Osenny krizis 1998).

Da manche Experten nicht einverstanden sind mit der These, daß die KMU den meisten Zuwachs an neuen Jobs schaffen, wurde diese Frage zu einem neuen Feld der Auseinandersetzung. Insbesondere die Generalisierbarkeit dieser These wurde bezweifelt, denn man gelangte zu der Einsicht, daß unterschiedliche Arten von KMU (Kleinst- und eigentliche Kleinunternehmen; Familienunternehmen und GmbHs; Gründungsunternehmen und 'ältere' Firmen etc.) in recht unterschiedlichem Maße zur Beschäftigung beitragen. Inwiefern dies aber für Transformationsgesellschaften mit ihren oft kaum transparenten Arbeitsmärkten und im Schatten wirtschaftenden Kleinunternehmen zutrifft, blieb lange Zeit unklar.

Auf jeden Fall war zu vermuten, daß in den Transformationsländern – bedingt durch mehrere spezifische Faktoren und kaum eindeutig festzustellende Interdependenzen – die Beschäftigung in mittelständischen Unternehmen von einer noch viel größeren Zahl von Ursachen und Faktoren abhängt. Manche dieser Spezifika wurden bereits analysiert: So ist z.B. ermittelt worden, daß in den Transformationsländern die größeren unter den Kleinunternehmen (ab 50 Beschäftigten) einen größeren Beitrag zur Beschäftigung leisten. Außerdem ist man zu dem Schluß gelangt, daß in den Transformationsländern – so wie auch in den entwickelten Marktwirtschaften – viele KMU nie einen signifikanten Zuwachs an Jobs sichern werden. Insbesondere in Kleinstunternehmen, in denen unbezahlte Arbeit von Familienangehörigen eine wichtige Rolle im Überlebenskampf spielt, werden feste bezahlte Lohnarbeiter nie eine bedeutende Rolle spielen (cf. Scase 1997).

Dennoch bleiben viele Fragen offen, vor allem hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur und deren Dynamik, der internen Arbeitsbeziehungen und der Qualität der Arbeitsplätze in Kleinunternehmen. Um diese Fragen zumindest teilweise zu beantworten, wurde von uns



Ende der 1990er Jahre eine Reihe von empirischen Studien unternommen<sup>3</sup>. Es wurde u. a. anhand einer standardisierten Umfrage bei ca. 1200 Unternehmern in neun Regionen Rußlands und einer Serie von Tiefeninterviews mit ca. 60 Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Kleinunternehmen versucht, die Beschäftigungsstruktur, die Besonderheiten der Einstellung und der Arbeitsverträge, Lohnstrategien, Arbeitsverhältnisse am Arbeitsplatz, Länge der Arbeitszeit u. a. zu untersuchen. Einige Ergebnisse dieser Studien sollen hier dargestellt werden<sup>4</sup>.

#### Stichprobe

Im Juni 1999 wurde eine standardisierte Umfrage bei Kleinunternehmern (Besitzern und/oder Managern von Kleinfirmen) in folgenden Regionalzentren und der Hauptstadt Moskau (wo 304 Personen befragt wurden) durchgeführt: Gebiet Moskau (88 Pers.), St. Petersburg (200 Pers.), Arhangelsk (80 Pers.), Voroneš (90 Pers.), Kazan (110 Pers.), Jekaterinburg (140 Pers.), Omsk (90 Pers.), sowie Irkutsk (70 Pers.) und Krasnojarsk (30 Pers.), d. h. bei insgesamt 1160 Personen<sup>5</sup>.

Die Random-Stichprobe war angesichts der räumlichen Verteilung der KMU, wie sie vom Statistischen Amt der Russischen Föderation für 1998 nachgewiesen wurde, repräsentativ; nicht erfaßt sind lediglich die außerhalb der Hauptstadt-Region tätigen Kleinunternehmen Zentralrußlands wie auch die in Volga-Vjatka, Nordkaukasus und im Fernen Osten, doch ist deren Anteil an der Gesamtzahl der russischen KMU recht gering. Allein ein Drittel der KMU sind in Moskau und St. Petersburg und etwa 45% in Zentralrußland geballt.

# Beschäftigungsstruktur

Nach der Statistik betrug in den 1990er Jahren die durchschnittliche Zahl der ständig Beschäftigten in einem russischen Kleinunternehmen etwa 7,5 Personen. Um den spezifischen Zielsetzungen des Projekts gerecht zu werden (Hierarchien, Mitbestimmungsmöglichkeiten usw.), sahen wir uns jedoch veranlaßt, die etwas größeren Kleinunternehmen zu befragen, so daß die durchschnittliche Beschäftigtenzahl bei etwa 19 Personen lag.

Entgegen den weit verbreiteten Vermutungen, daß die Kleinunternehmen, insbesondere unter unsicheren makroökonomischen Verhältnissen und vor allem in Transformationsländern ihre Beschäftigten überwiegend temporär und als Teilzeitmitarbeiter einstellen, zeigte sich, daß in der Stichprobe über die Hälfte der Befragten ihr Personal nur als Vollzeitbeschäftigte, und zwar für längere Zeit einstellt. Das mag um so mehr verwundern, als um die Zeit der Befragung die russische Wirtschaft erst anfing, die Folgen der schweren Krise vom August 1998 zu überwinden. Ein deutlich geringerer Teil nutzte daneben andere

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Die Umfrage wurde vom "Zentrum für Sozialprognostik", Moskau, organisiert und durchgeführt (Leiter Dr. Franz Seregyi).



\_

So ist dank der finanziellen Förderung durch das Programm "Sozialpolitik an der Schwelle des 21. Jahrhunderts" der Moscow Public Scientific Foundation (Projekt Nr. SP 99–1–1) wie auch das INTAS OPEN-Programm der EU (Projekt 97 1805 "Employment, Labour Markets and SMEs in Russia and Moldova", Leitung Dr. Friederike Welter) gelungen, einen reichen empirischen Befund zu erheben.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Eine ausführlichere Darstellung der Ergebnisse s. in: Smallbone u. a. 1999; Obydennova u. a. 2000.

Formen: In jedem dritten Unternehmen ließ man Beschäftigte temporär, in jedem vierten als teilzeitbeschäftigt einstellen. Dabei war der Anteil derjenigen Unternehmen, die ihre Mitarbeiter in diesen eingeschränkten Formen beschäftigten, recht niedrig (s. Tab. 2).

Tabelle 2: Beschäftigungsstruktur in der ersten Hälfte 1999

Anzahl de	r Bescho	üftigten	Anzah	l der Fir	men	Anzahl a	ler Bes	chäfti	gten
	insges.	Prozent d. Stichprobe	Durchschnitt	Pers.	Prozent aller Beschäftigten	Median	Mode	Min.	Max.
langfristig (Vollzeit)	1134	98,3	18,05	20465	79,9	12	10	1	100
langfristig (Teilzeit) insgesamt, langfristig	274	23,7	5,52	1512	5,9	3	1	1	50
Beschäftigte	1141	98,9	19,26	21977	85,8	12	10	1	100
temporär	361	31,3	10,04	3626	14,2	5	2	1	96
insgesamt,	1154		22,18	25599	100	15	10	1	100
Beschäftigte									

Anmerkung: Sechs Interviewte haben die Frage nach der Zahl der Beschäftigten nicht beantwortet. Berechnungen wurden für jene Firmen gemacht, in denen die zutreffende Beschäftigungsform vorhanden war.

Es ist allerdings nicht auszuschließen, daß die Verteilung der Beschäftigten auf bestimmte Kategorien in Wirklichkeit anders ist – in der Regel tendieren die Kleinunternehmer dazu, die Zahl der Beschäftigten, insbesondere der temporär Beschäftigten, geringer anzugeben.

Die Beschäftigungsformen hängen im wesentlichem von dem Sektor, der Größe und der Genese der betreffenden Firma ab. Die langfristige *Vollzeit*beschäftigung ist öfter im Handel (bis zu 90% der Beschäftigten) wie auch in der verarbeitenden Industrie verbreitet. Langfristige *Teilzeit*beschäftigung hingegen (oft in Form eines Nebenjobs) war erwartungsgemäß etwas höher im Dienstleistungsbereich (bes. in den sog. 'business oriented services'). Hingegen war die temporäre Beschäftigung maximal im Baugewerbe (wegen der ausgeprägten Saisonarbeit) und minimal im Handel. Im Baugewerbe werden die temporär Beschäftigten (in der Regel ganze Brigaden, vorwiegend aus den ehemaligen Sowjetrepubliken Moldova, Tadschikistan, Armenien, Ukraine) zumeist für niedrigbezahlte, schwere Arbeiten verwendet, wobei von ihnen wenig Wissen und Erfahrung erwartet wird.

# Qualität der Arbeitsplätze: Lohnhöhe und Arbeitszeitdauer

Die von Kleinunternehmen geschaffenen Jobs gelten oft als Arbeitsplätze niedrigerer Qualität und geringer Bezahlung. Dies wird u.a. durch die Erfahrungen der USA und England bestätigt (s. Atkinson/Storey 1994); die uns bekannten Daten für Deutschland unterscheiden sich nicht wesentlich davon (s. Semlinger 1995; Leicht/Castello 1998; Wagner 1997).



Dabei wird manchmal übersehen, daß diese Unterschiede oft nicht der Unternehmensgröße, sondern allein der sektoralen Verteilung der KMU geschuldet sind. Im Dienstleistungsbereich und Einzelhandel, wo die Mehrheit der Kleinunternehmen tätig ist, werden auch in größeren Unternehmen die Arbeitsstellen geringer bezahlt als in Großbetrieben oder im Finanzwesen. Die Qualität der Jobs verlangt auch hier von den Beschäftigten weniger Kenntnisse und kreative Fähigkeiten. Auf der anderen Seite wird, selbst wenn die Entlohnung niedriger ist, dies durch andere Vorteile der Beschäftigung in Kleinfirmen kompensiert, etwa Flexibilität der Arbeitszeit und engere persönliche Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten (s. Johnson 1991).

Die verfügbaren Daten lassen vermuten, daß ein Großteil der Arbeitsplätze auch in den Transformationsländern keine hohe Qualität aufweist, was vor allem mit der Tatsache kollidiert, daß im Zuge der strukturellen Umgestaltung besser ausgebildete, höher qualifizierte Fachkräfte aus Großunternehmen freigesetzt werden. So zeigen etwa die Berechnungen für Rußland (die auf den Angaben des Russian Labour Flexibility Survey für 1996 basieren), daß Arbeitsplätze insbesondere in Kleinunternehmen und in der Privatwirtschaft insgesamt weniger sozial abgesichert sind (s. Lehmann u. a. 1998). Doch sind auch weniger qualifizierte und abgesicherte Arbeitsplätze immer noch besser als Arbeitslosigkeit in einer Transformationsgesellschaft.

Unsere Studie ergab, daß der durchschnittliche Lohn in den Firmen im Juni 1999 1722 Rubel betrug<sup>6</sup>, wobei allerdings die Unterschiede zwischen einzelnen Unternehmen gravierend waren – bis zu 300:1. Dieser Durchschnittslohn war nur wenig höher als in der Gesamtwirtschaft, denn nach den offiziellen Statistiken lag der durchschnittliche Monatslohn am 1. 8. 99 bei 1608 Rubel.

Die unternehmensinterne Differenz der Löhne betrug im Schnitt 1:3 zwischen den niedrigsten Lohngruppen (Lehrlinge, Mitarbeiter in der Probezeit) und den am höchsten bezahlten qualifizierten Fachkräften und Managern. Die angelernten Arbeiter nahmen eine mittlere Position ein.

Die für die Höhe des Lohns ausschlaggebenden Faktoren waren die *sektorale* und *regionale Zugehörigkeit* der betreffenden Firmen. Am höchsten bezahlt waren Beschäftigte im firmenorientierten Dienstleistungsbereich (2687 Rubel). Regional gesehen lagen Moskauer Kleinunternehmen an der Spitze, wo der Durchschnittslohn bei 2486 Rubel lag, während in Voronež mit 785 Rubel die niedrigsten Löhne bezahlt wurden. Doch auch innerhalb einer Region waren die Unterschiede recht bedeutend; die größte Spannbreite wies wiederum Moskau auf, wo die Befragten des öfteren den rein nominellen Minimallohn<sup>7</sup>, damals 83 Rubel, als einen Durchschnittslohn in ihren Firmen 'verkauften'; allerdings wurde hier auch der höchste Lohnsatz in einem Kleinunternehmen festgestellt, 25.000 Rubel.

Die Arbeitszeit hat in jedem zweiten der befragten Unternehmen nicht die gesetzlich verordneten 40 Wochenstunden überschritten (s. Tabelle 3). In jedem zehnten Unternehmen war jedoch eine kürzere Arbeitszeit, in allen anderen eine Durchschnittsdauer von 44,39 Stunden feststellbar. Allgemein war sonst ein achtstündiger Arbeitstag bei einer Fünftage-

Der Minimallohn ist eine vom russischen Staat in der Zeit der Hochinflation eingeführte Nominalgröße, die allein zur Bemessung des sog. minimalen Lebensstandards als auch von Gebühren und Strafen dient und weit unter den üblichen Lohnsätzen liegt.



-

Also ca. 60–62 USD pro Monat (beim damaligen Kurs von 1 USD zu 28–29 Rubel).

woche in den Kleinunternehmen am weitesten verbreitet (in 47,5% der Stichprobe, s. Tabelle 4).

Tabelle 3: Durchschnittliche Arbeitszeit (in Wochenstunden) in den untersuchten Kleinunternehmen

	Anzahl	Prozent	Prozent
	der KU	der Stichprobe	der gegebenen Antworten
unter 40 Stunden	101	8,7	8,8
40 Stunden	550	47,4	48
über 40 Stunden	494	42,6	43,1
insgesamt geantwortet	1145	98,7	100
nicht geantwortet	15	1,3	
Stichprobe insgesamt	1160	100	

Tabelle 4: Durchschnittliche faktische Länge der Arbeitswoche in den untersuchten Kleinunternehmen

	durchschnittlicher	durchschnittliche	durchschnittliche
	Arbeitstag	Arbeitswoche	Arbeitswoche
	(Stunden)	(Tage)	(Stunden)
Zahl der Antworten	1145	1145	1145
Durchschnitt	8,642	5,198	44,39
Minimum	2,0	2,0	4
Maximum	24,0	7,0	84

Die unterschiedliche Arbeitszeitlänge war hauptsächlich durch *Sektor*, *Größe* und *Genese der Firma* bestimmt. So wurden die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches<sup>8</sup> zur Dauer der Arbeitswoche öfter im verarbeitenden Gewerbe eingehalten, im Handel aber öfter vernachlässigt (dort übertraf die durchschnittliche Dauer der Arbeitswoche die 40-Stundenwoche um 5,25 Stunden). Die kürzeren Arbeitszeiten waren häufiger im Dienstleistungssektor zu treffen, insbesondere in den firmenorientierten Dienstleistungen.

Je größer ein Unternehmen, desto häufiger hielt sich dessen Leitung an die gesetzlich vorgeschriebene Dauer der Arbeitswoche. Kleinstbetriebe boten ein heterogenes Bild: Einerseits wurden genau in dieser Gruppe die überlangen Arbeitstage mit weniger als zwei freien Tagen pro Woche festgestellt; andererseits waren hier auch die Kurzarbeitstage am meisten verbreitet.

Auch die Genese der Firma wirkte sich spürbar auf die Dauer der Arbeitszeit aus: Diejenigen Unternehmen, die auf der grünen Wiese oder im Zuge der Änderung der Rechtsform

Damals galt noch das alte AGB von 1971, mit einigen wenigen Veränderungen; 2002 wurde dann ein moderneres AGB eingeführt, welches jedoch den Realitäten der Kleinunternehmen nicht in vollem Umfäng Rechnung trägt



102

eines bestehenden Unternehmens entstanden waren, verordneten ihren Beschäftigten öfter längere Arbeitszeiten, während die privatisierten Staatsbetriebe sich häufiger nach der geltenden Gesetzgebung richteten; in dieser Gruppe wurden auch öfter kürzere Arbeitszeiten als 40 Stunden pro Woche gemeldet.

#### Formen und Inhalt der Arbeitsverträge

In der Mehrzahl der Firmen waren die Arbeitsverhältnisse durch schriftliche Verträge geregelt, was formell den gesetzlichen Anforderungen entsprach. Die Interviews mit den Beschäftigten ließen jedoch dieses Bild als Schönfärberei erkennen (s. Zanjatost 2001). Zudem war der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge erstaunlich hoch, was von *Privat*-unternehmen keineswegs zu erwarten war (s. Tabelle 5).

Tabelle 5: Welche Formen von Arbeitsverträgen werden in Ihrem Unternehmen verwendet (Prozent der Befragten)?

schriftliche unbefristete	33,3
schriftliche, befristet auf 1 Jahr und länger	13,5
schriftliche, befristet auf bis zu 1 Jahr	29,1
schriftliche Werkverträge	26,1
mündliche Arbeitsverträge	20,5
unterschiedlich, je nach Kategorie der Beschäftigten	25,0
Kollektivverträge	6,7
andere Formen	1,2
keine Antwort	0,5

Diese überraschenden Fakten ließen sich im Verlauf der Recherche sehr einfach erklären: Die Zahl der Gesetzesverstöße war bei den formal abgeschlossenen Arbeitsverträgen sehr hoch. In jedem fünften Unternehmen waren die Verträge in mündlicher Form geschlossen worden, in jedem vierten wurde eine formlose Einstellung praktiziert, welche lediglich durch einen schriftlichen Beschluß des Managers über die Einstellung der betreffenden Person bekräftigt wurde. Infolgedessen waren die Verträge nach der geltenden Gesetzgebung nichtig, so daß die Arbeitnehmer im Falle einer unangemessenen Entlassung kaum imstande waren, auf dem Rechtsweg dagegen vorzugehen.

*Größe* und *Alter der Firma* bestimmten die Form, in der die Einstellung erfolgte: Je älter und größer das Unternehmen, desto häufiger ließ dessen Leitung Arbeitsverträge schriftlich abschließen. Je jünger und kleiner hingegen die Firma, desto öfter wurden Verträge sowohl mit ständigen als auch mit temporären Mitarbeitern mündlich abgeschlossen.

Sektoral gesehen wurden schriftliche befristete Arbeitsverträge (von 1–5 Jahren) häufiger im verarbeitenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft, seltener im Dienstleistungsbereich (firmenorientierte Dienstleistungen) erwähnt; hier sei man bestrebt, schriftliche Arbeitsverträge bis zu einem Jahr abzuschließen. Schriftliche Zeitverträge waren öfter im Baugewerbe anzutreffen, seltener im Handel. Mündliche Verträge waren überall gängige Praxis, jedoch etwas häufiger in Kleinunternehmen mit firmenorientierten Dienstleistungen. Einstellung



ohne jeglichen Vertrag gab es schließlich viel öfter in Firmen, die Dienstleistungen an Privatpersonen anboten.

Zur Zeit der Umfrage war damit der Abschluß von individuellen Arbeitsverträgen – der, das sei nochmals betont, gesetzlich vorgeschrieben ist – *noch kein allgemein verbreitetes Verfahren*. Auch wenn schriftliche Verträge vorhanden waren, regelten nur etwas über die Hälfte von ihnen Gehalt, Arbeitspflichten und -befugnisse, Dauer des Arbeitsverhältnisses, ganz zu schweigen von anderen per Gesetz erforderlichen Punkten wie die Sicherung des Arbeitsschutzes. Lediglich ein Drittel der Befragten gab an, solche Punkte habe es in ihren Verträgen mit Arbeitnehmern gegeben. Demzufolge wären in zwei Drittel der untersuchten Kleinunternehmen dort abgeschlossene individuelle schriftliche Arbeitsverträge nach dem geltenden Recht nichtig.

Doch auch abgesehen von dieser rechtlichen Seite bieten diese Verträge den Arbeitnehmern keinen Schutz. Denn selbst bei Vorhandensein eines schriftlichen Vertrags, der formal das gesetzlich vorgeschriebene minimale Bündel von gegenseitigen Verpflichtungen bis hin zur Lohnhöhe fixiert, wurden in der Realität die wesentlichen Punkte (darunter der tatsächliche Lohn) mündlich abgesprochen. Diese Praxis hat sich etabliert, bedingt teilweise durch die hohen Lohnnebenkosten, die dann auf den Arbeitgeber zukämen, wenn er das tatsächliche Gehalt offiziell fixierte, teilweise als eine bewußte Strategie der Arbeitgeber, die dadurch die uneingeschränkte Loyalität ihrer Mitarbeiter erzwangen (bei einem "unfairen" Verhalten des Arbeitnehmers würde dieser dann lediglich den offiziell fixierten Bruchteil seines realen Gehalts bekommen). Der Arbeitnehmer blieb damit, selbst bei juristisch korrekter Form des Arbeitsvertrags, dem Arbeitgeber völlig unterworfen. Hinzu kommt, daß lediglich in 6,1% der untersuchten Kleinunternehmen ein *Kollektivvertrag* abgeschlossen worden war. Das Gesetz war in diesem Fall aber nicht verletzt, da es den Arbeitgebern Kollektivverträge nicht explizit vorschreibt.

Die Unternehmer waren andererseits oft bestrebt, neben den obligatorischen auch zusätzliche Bedingungen in die Arbeitsverträge zu schreiben, darunter öfter Regelungen zur Arbeitsdauer und Arbeitszeitgestaltung, zu Urlaub, Sondervergünstigungen und Prämien sowie auch zu den Entlassungsgründen.

Zwischen Arbeitsverträgen von ständig und temporär Beschäftigten wurden keine besonderen Unterschiede festgestellt. Zwar gab es in der Regel bei ständig Beschäftigten eine breitere Palette von Arbeitsbedingungen und -pflichten, während bei temporär Beschäftigten häufiger Entlassungsgründe und -bedingungen und relativ selten Urlaubsgarantien, Leistungen im Krankheitsfall und andere Sozialleistungen formuliert waren, doch selbst bei ständig Beschäftigten waren die Sozialleistungen in Arbeitsverträgen relativ selten fixiert geschweige denn auch real gewährleistet.

Inhaltliche Unterschiede in den Arbeitsverträgen gab es abhängig von *Größe, Alter* und *Sektor* der untersuchten Firmen. Je größer und älter das Unternehmen, desto häufiger wurden – im Unterschied zu den Neugründungen und Kleinstfirmen – in Arbeitsverträgen konkrete Arbeitsbedingungen fixiert. Somit erwies sich die Rechtssicherheit der Beschäftigten in den ersteren als höher.



# Personaleinstellung: Quellen und deren Effektivität

Die Einstellungen in den untersuchten Firmen erfolgten in der Regel aus dem näheren Bekanntenkreis des Unternehmers oder durch Empfehlungen von Verwandten und Bekannten (s. Tabelle 6). Besonders "geschlossen" gegenüber vorher unbekannten Personen waren Kleinunternehmen aus dem Bereich der firmen-orientierten Dienstleistungen, Kleinstfirmen, Gründer und Unternehmen, die auf der grünen Wiese entstanden waren. Jemand, der "von der Straße" kommt, kann eher mit einer Einstellung im Baugewerbe oder in personenorientierten Dienstleistungen rechnen als in anderen Sektoren. Je älter und größer ein Kleinunternehmen wird, desto öfter ist sein Management bereit, persönlich unbekannte Leute einzustellen, denn die persönlichen Kanäle sind allmählich erschöpft.

Tabelle 6: Welche Quellen benutzen Sie, um neue Mitarbeiter zu finden und einzustellen? Welche davon scheinen Ihnen am effektivsten zu sein? (Mehrere Antworten waren möglich.)

		Habe be	Am effektivsten waren			
	ständi	g	tempo	rär		
	Beschäft	tigte	Beschäf	tigte		
staatliche Arbeitsämter	203	18,1	87	15,2	132	11,4
private Personalagenturen	128	11,4	56	9,8	132	11,4
Massenmedien	245	21,8	138	24,1	198	17,1
Verwandte und Bekannte	582	51,9	243	42,4	426	36,7
ehemalige Kollegen	565	50,4	190	33,2	427	36,8
eigene Mitarbeiter	372	33,2	197	34,4	282	24,3
Leute kamen von selbst	296	26,4	195	34,0	142	12,2
andere Quellen	19	1,7	6	1,0	19	1,6
insgesamt	1122		573	-	1160	

Anmerkung: Basis waren diejenigen Firmen, die ständig und/oder temporär Beschäftigte hatten.

Tabelle 7: Nach welchen Kriterien urteilen Sie in erster Linie bei der Einstellung von neuen Beschäftigten? (Nennen Sie bitte das wichtigste Kriterium, als auch die drei am meisten wichtigen) [%]

	bei Arbei	tnehmern	bei Mai	nagern
	am	unter den	am	unter den
	wichtigsten	3 Prioritäten	wichtigsten	3 Prioritäten
Qualifikation	6,8	20,4	31,6	59,3
Erfahrung	46,5	63,9	42,3	72,9
Alter	2,3	23,8	1	18,6
Geschlecht	1,2	10	0,5	6,3
Gesundheit	2,9	20	0,6	9,3
Disziplin	10,2	39,6	2,8	23
Arbeitsmotivation	4,6	23,6	5,8	34,9
Kreativität	1	8,5	4,9	28
mehrere Fachfähigkeiten,				
Flexibilität	3,2	20,7	0,9	12,5



	bei Arbei	tnehmern	bei Managern			
	am wichtigsten	unter den 3 Prioritäten	am wichtigsten	unter den 3 Prioritäten		
andere Faktoren	0,8	2,1	0,6	1,7		
schwer zu sagen diese Kriterien sind nicht	1		2,8			
anwendbar	19,4		6,1			

Institutionelle Vermittler wie etwa staatliche Arbeitsämter und private Personal-Vermittlungsagenturen genossen wenig Ansehen: die ersteren, weil sie lauter unfähige oder aber überqualifizierte Personen empfahlen, die letzteren, weil ihre Dienstleistungen für einen Kleinunternehmer einfach zu teuer waren. Somit blieb ein bedeutender Teil der arbeitsfähigen Bevölkerung, der keine persönlichen Bekannten unter den Kleinunternehmern hatte und arbeitslos war, vom Arbeitsmarkt im Bereich der Kleinunternehmen abgeschnitten.

Was die Kriterien anbelangt, nach denen künftige Beschäftigte ausgewählt werden, so war mit großem Abstand die persönliche Erfahrung der wichtigste (s. Tabelle 7), was u. a. darauf deutet, daß die in der Regel unerfahrenen Jugendlichen bei den Kleinunternehmen geringe Chancen haben – ein ziemlich unerfreuliches Ergebnis dieser Studie.

Die Beschäftigung in den Kleinunternehmen wies eine intensive Personalrotation auf: Binnen eines Jahres hatten  $^2$ / $_3$  der untersuchten Unternehmen zumindest  $^1$ / $_3$  der Arbeitsplätze neu besetzt. Dabei blieben in ca. 50% der Kleinfirmen die während des Vorjahres neu Eingestellten weiterhin beschäftigt (s. Tabelle 8). Daher ist zu vermuten, daß eine hohe Rotation eher mit konjunkturellen und strukturellen Problemen zu tun hatte (einschließlich der Auswirkungen der Krise 1998). In der anderen Hälfte hat im Schnitt jeder vierte neu Eingestellte wieder gekündigt, ohne ein volles Jahr dort gearbeitet zu haben.

Tabelle 8: Arbeitsumlauf in den untersuchten Kleinunternehmen im Laufe des Vorjahres

	KU, in denen Ein- stellungen gege-			Katego	effende orien vo		
	ben w	varen		Besch	äftigten	!	
	Anzahl	Prozent d. Stichprobe	Minimum	Maximum	Insgesamt	Durchschnitts- wert	Anteil der be- treffenden Kate- gorien von Be- schäftigten [%]
Wie viele wurden im Vorjahr eingestellt?	749	64,6	1	70	5753	7,68	31,2
Wie viele wurden im Vorjahr entlassen?	749	64,6	0	70	4164	5,56	22,6 (72,4% der neu Eingestellten)
Firmen mit gleicher Anzahl der Eingestellten und der Entlassenen	380	32,8 (50,7*)					- ·



	stellunge	KU, in denen Ein- stellungen gege- ben waren		betreffende Kategorien von Beschäftigten				
	Anzahl	Prozent d. Stichprobe	Minimum	Maximum	Insgesamt	Durchschnitts-	wert	Anteil der be- treffenden Kate- gorien von Be- schäftigten 1%1
Firmen, worin nur ein Teil	340	29,3						
der neu Eingestellten wieder entlassen wurden		(45,4*)						
Firmen, worin alle neu	29	2,5						
Eingestellten entlassen		(3,9*)						
wurden								
Stichprobe insgesamt	1160							

Erläuterung: \* Prozent der Firmen, in denen im Vorjahr Einstellungen stattgefunden haben (N=749).

Die in dieser Hinsicht stabilsten waren die Gründungsunternehmen, in denen auch die größte Zahl neuer Mitarbeiter eingestellt wurde. Die Zunahme der Arbeitsplätze im Sektor der mittelständischen Kleinunternehmen war somit in erster Linie mit den "Start-Ups" verbunden. *Sektoral* gesehen gab es die niedrigste Personalrotation in den firmenorientierten Dienstleistungen; die maximale dagegen im verarbeitenden Gewerbe.

### Soziale Probleme im Arbeitsbereich

Soziale Probleme hatten nach Selbsteinschätzung der befragten Unternehmer keinen Einfluß auf die Situation in den Firmen. Genannt wurden nur die hohen Kosten einer Weiterbildung außerhalb des Betriebs und der Mangel an notwendigen Kenntnissen und Qualifizierungen bei den Mitarbeitern, dabei etwas öfter bei Fachkräften und Managern als bei angelernten Arbeitern. Bei den Problemen von mittelgroßer Bedeutung wurden niedrige Motivation und mangelndes Interesse an der Arbeit etwas öfter genannt. Die so typischen Disziplinprobleme der sozialistischen Planwirtschaft, in der man die Arbeit ohne jeglichen Grund geschwänzt hatte, wurden hingegen kaum erwähnt.

Etwa ein Viertel der Befragten beklagte einen Mangel an qualifizierten Kräften, was negative Auswirkungen auf die Situation der Firma insgesamt ausübe.

Tabelle 9: Wer muß für die folgenden Sozialgarantien für Ihre Beschäftigten aufkommen?

	Staat		Gewerk-		Arbeitgeber		Arbeitnehmer	
			schaften				selbst	
1. Arbeitsplatz	284	24,7	35	3,0	778	67,7	244	21
2. gerechte Belohnung	112	9,7	65	5,7	1054	91,7	77	6,7
3. Arbeitsschutz	163	14,2	137	11,9	935	80,6	221	19,2
4. beruflicher Werdegang	113	9,8	21	1,8	528	45,9	828	72



	Staat		Gewerk-		Arbeitgeber		Arbeitnehmer	
			schaften				selbst	
5. Krankenversicherung	762	66,3	108	9,4	377	32,8	117	10,2
6. Rentenversicherung	812	70,6	97	8,4	345	30,0	120	10,4
7. rechtliche Garantien	459	39,9	202	17,6	731	63,6	205	17,8
8. sonstige Garantien	3	0,3	3	0,3	1	0,1	1	0,1
insgesamt	1150		1150		1150		1150	

Erläuterung: In jeder Zeile waren mehrere Antworten möglich. In jeder Spalte links: die Zahl der Befragten, die einschlägige Antworten gaben, rechts: ihr Anteil an der Gesamtstichprobe.

Die Mehrheit der Kleinunternehmer stimmte der Meinung zu, sie seien verpflichtet, den Mitarbeitern regelmäßig und in angemessener Höhe den Lohn auszuzahlen (was in den ehemals staatlichen Großunternehmen in Rußland Anfang und Mitte der 1990er Jahre keineswegs selbstverständlich war), sowie auch Arbeitsschutz zu sichern (was allerdings in Wirklichkeit nicht immer eingehalten wurde), den Arbeitsplatz zu sichern und sich an die Regelungen der Arbeitsgesetzgebung zu halten. Dabei wurden Renten-, Kranken- und Sozialversicherung eindeutig dem Staat und die Qualifikationssteigerung den Beschäftigten selbst zugeordnet. Jedoch war die Mehrzahl der Befragten bereit, einen Beitrag zu den Kosten der Versicherung und insbesondere der Weiterbildung zu leisten. Die Rolle der Gewerkschaften bei der sozialen Absicherung der Beschäftigten sei eher gering zu halten (s. Tabelle 9).

Die darin zum Ausdruck kommende hohe Zuständigkeit für soziale Belange der Mitarbeiter ist einerseits darauf zurückzuführen, daß in den meisten Kleinunternehmen patriarchale Zustände vorherrschen ("wir sind hier eine Familie, der Besitzer ist wie ein Familienoberhaupt"), andererseits auch auf völlig rationale wirtschaftliche Überlegungen. Erstens zwingt das System der Personalrekrutierung aus (oder nach Empfehlungen von) Verwandten, Bekannten, ehemaligen Kollegen usw. den Unternehmern eine gewisse Verpflichtung auf, vor allem bei den Kleinstfirmen. Zweitens galt in russischen Unternehmen bereits früher, daß hohe Sozialgarantien für die Belegschaft zur Herausbildung eines stabilen, leistungsfähigen Kollektivs beitragen; vielfach wurde dieses als ein Motivator gesehen, der wichtiger ist als die Höhe des Lohns. Auf jeden Fall war es ein wichtiger Befund, daß Kleinunternehmer ihre Rolle als Sozialpartner, ja sogar als Schlüsselfigur wahrnehmen und daß für die Modernisierung der KMU und die Schaffung eines transparenten Arbeitsgesetzbuchs das gute sozial-psychologische Klima ein wichtiger Faktor ist.

Die Ansichten der Unternehmer zu den obengenannten Problembereichen lassen sich in Hinsicht auf *Größe, Sektor* und andere Merkmale der Betriebe folgendermaßen zusammenfassen: Nahezu in allen Punkten (außer der Weiterbildung) waren Vertreter des produzierenden Gewerbes öfter bereit, eine tragende Rolle zu spielen, als Vertreter anderer Branchen. Bei der Weiterbildung waren stets die Vertreter der 'intelligenten' Branchen eher einverstanden, stärker zu intervenieren. Zu einer stärkeren Beteiligung am Arbeitsschutz waren viel eher Leiter von Firmen mit nicht besonders gefährlichen Arbeitsbedingungen bereit, zB. Handelsunternehmen. Zudem zeigte sich, daß je älter und größer der Betrieb war, desto höher die Bereitschaft der Leiter, für Sozialprobleme aufzukommen. Diese Neigung war aus verständlichen Gründen eher bei wachsenden denn bei verlustbringenden oder auch stabilen Unternehmen vorhanden.



#### Resumé

Die Ergebnisse unserer Studie verweisen darauf, daß die Arbeits- und Sozialverhältnisse in Kleinunternehmen in Rußland nach wie vor außerhalb des rechtlichen Rahmens gestaltet werden. Die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind stark personalisiert (angefangen bei der Einstellung von Bekannten oder auf deren Ratschlag), die Arbeitsbedingungen sind recht hart, aber die Arbeitnehmer sind bereit, dies zu akzeptieren: Regelmäßige Lohnzahlungen wie auch eine gewisse familiäre Atmosphäre werden von ihnen – angesichts der alarmierenden Verhältnisse in manchen Großbetrieben – als ein hinreichender Ausgleich gesehen.

Der Arbeitsschutz wie auch hygienische Vorschriften werden oft vernachlässigt, dennoch haben die Gewerkschaften bislang keinen Zulauf seitens der Arbeitnehmer der mittelständischen Wirtschaft. Die Sozialleistungen der Arbeitnehmer sind eher vom guten (oder bösen) Willen des Arbeitgebers als von der Einhaltung der Gesetze oder von den Aktivitäten der Interessenvertretungen abhängig. Festzuhalten ist allerdings, daß sich in den Kleinunternehmen auf Seiten der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber ein beachtlicher gesellschaftlicher Lernprozeß vollzieht.

#### Literatur

- ASTRAKHAN, I., A. TSCHEPURENKO 2001: Kleinunternehmertum in Rußland: welche Aussichten nach einem Jahrzehnt? In: IGA 3: 182–200.
- ATKINSON, J., D. STOREY (Hg.) 1994: Employment, the Small Firm and the Labour Market. London: Routledge.
- BIRCH, D. 1979: The Job Generation Process. Cambridge, Mass.
- DAVIS, S. J., J. HALTIWANGER 1992: Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation. In: Quarterly Journal of Economics 107: 819–863.
- The European Observatory for SMEs: Second Annual Report. Zoetermeer: EIM Small Business Research and Consultancy 1994.
- FENDEL, R., M. FRENKEL 1998: Do Small and Medium-Sized Enterprises Stabilize Employment? In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 118, 2: 163–184.
- JOHNSON, S. 1991: Small Firms and the UK Labour Market: Prospects for the 1990s. In: J. Curran, R. Blackburn (Hg.), Paths of Enterprise: the Future of Small Business. London, New York: Routledge.
- LEHMANN, H., J. WADSWORTH, A. ACQUISTI 1998: Crime and Punishment: Job Insecurity and Wage Arrears in the Russian Federation. In: Ifo Diskussionsbeiträge 56. München, Ifo Institut für Wirtschaftsforschung.
- LEICHT, R., J. T. CASTELLO 1998: Qualifikation in Kleinbetrieben: Strukturen und längerfristige Entwicklungsmuster in Westdeutschland. Mannheim: Institut für Mittelstandsforschung.
- MALY BIZNES v SNG i Vostočnoj Evrope: trudnosti rosta (seredina vtoraja polovina 90ch godov). Moskau: RUFI 1997.
- OBYDËNNOVA, Tatyana, Alexander Chepurenko, Friederike Welter 2000: Employment, SMEs and Labour Markets in Russia. National report for project Intas 97–1805/RWI Essen. Essen, Sept. 2000.
- OSENNY KRIZIS 1998 g.: rossijskoe obščestvo do i posle. Moskau: ROSSPEN 1998.



- SCASE, R. 1997: The Role of Small Businesses in the Economic Transformation of Eastern Europe: Real but Relatively Unimportant. In: International Small Business Journal 16: 113–121.
- SCHMIDT, E. M. 1995: Betriebsgröße, Beschäftigtenentwicklung und Entlohnung. Eine ökonometrische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt, New York: Campus.
- SEMLINGER, K. 1995: Arbeitsmarktpolitik für Existenzgründer. In: Discussion Paper FS I 95–204. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- SMALLBONE, David, Friederike Welter, Alexander Yu. Chepurenko, Elena Aculai 1999: Employment, SMEs and Labour Markets. In: Schriften und Materialien zu Handwerk und Mittelstand. Heft 2. Hg. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung. Essen
- SMALLBONE, D., B. PIASECKI, U. VENESAAR, L. RUMPIS, D. BUDREIKATE 1996: The Survival, Growth and Support Needs of Manufacturing SMEs in Poland and the Baltic States. Final report of a project funded under the EU Phare programme (contract no 94 0743R). Enfield: CEEDR.
- TSCHEPURENKO, A. 1998: Die russischen Kleinunternehmen in der zweiten Hälfte der 90er Jahre. Teile I, II. In: Berichte des Bundesinstituts für ostwissenschaftliche und internationale Studien 45 und 46.
- WAGNER, J. 1997: Firm Size and Job Quality: A Survey of the Evidence from Germany. In: Small Business Economics 9, 5: 411–425.
- ZANJATOST, malyj biznes i rynki truda v Rossii i Moldove. Moskau: RUFI 2001, 192–204.



# From Local *Nomenclaturists* to Capitalist Entrepreneurs

Transformation and Continuity in Rural Bulgaria

Christian Giordano, Fribourg, Dobrinka Kostova, Sofia

Introduction: understanding capitalism in Central and Eastern Europe

The unexpected and sudden fall of the Berlin Wall in November 1989 gave rise to an impressive surge of enthusiasm and optimism both in Eastern and Western Europe. During the somewhat milleniarist atmosphere of this first phase, visions of the upcoming future emerged and proliferated that were based on the assurance that the shift from socialist totalitarianism to liberal democracy, with the simultaneous establishment of a market in lieu of a planned economy, would be swift and painless. In this regard, the statement of the German Chancellor Helmut Kohl appears, in hindsight, to be significant. In the early nineteen-nineties, he officially declared that less than five years would be needed to equalize the standard of living in the former GDR with that of the old Federal Republic. This presumably sincere political optimism, even if based on economic considerations, was echoed by the reassuring three-P formula (privatisation, privatisation, privatisation) of the economist Milton Friedman who foresaw the solution of all socio-economic problems inherited from the former system in the immediate and radical promotion of neo-liberal reforms.

Actually, the shift from a socialist to a market economy was far more difficult than expected, and the initial optimism gradually turned into disillusion, resignation, and anger amongst the members of Central and East European societies. The reasons for this partial failure, thus also of the economic-sociological conceptualisation based on the idea of transition, are certainly many and complex. However, one of the major flaws of the social analysis regarding economic development in European post-socialism has been presentism, according to which the causes of the disappointing outcomes lie in the present itself or at the very most in the recent socialist past. This article instead wants to be a contribution to an approach that heeds more the legacies of the past. We shall try to prove that the current attempts to promote a capitalist entrepreneurship in rural Central and East Europe, which to Westerners appear awkward, chaotic, fuzzy, extra-legal if not illegal or criminal, should be deemed rational in relation to the historical context in which they are embedded. In fact, one must bear in mind that vast regions of Central and East Europe, which for centuries remained peripheries within the Euro-occidental world-system or within empires with a feudal-patrimonialistic socio-economic structure, could not develop either an entrepreneurial nor an economic culture that could be called capitalist. In these societies, which obtained political independence very late and faced socialist dirigism and collectivism for nearly fifty years, capitalism must be regarded as an unfinished and marginal phenomenon, i.e., limited to a few centres, mainly urban, and to a few economic sectors.

Up to 1989, the vast majority of people in these societies remained literally alien to the specific *social knowledge* (Elias 1988) emerging from any form of capitalist-like entrepreneurial strategy. Using the words of the German historian Reinhart Koselleck, one can say that the development of a *space of experience* allowing the actors themselves to plan a



capitalist-like *horizon of expectation* was missing (Koselleck 1979: 349 ff.). Therefore, a negative assessment of the current attempts of some social agents to confront capitalist economic ways can be considered quite ethnocentric.

Based on our research in Bulgaria, we shall analyse the rationality of the behaviour of some capitalist neophytes who, in socialist days, held important roles in the local *nomenklatura* as managers of production co-operatives. Our approach will therefore be *interpretative* rather than *normative*. We do not aim at finding a *Bulgarian specificity* but to review the truly existing capitalism as apparent in the local reality. Certainly, analysing what capitalism should ideally be is not our intention; moreover, we do not give credit to the categorical legitimacy of some trendy dogmas which consider capitalism, legality, and democracy as an unalterable unit.

The field data was collected in Dobrudža, a fertile agrarian region in Northeast Bulgaria. For geomorphological and geological reasons it is the most suitable region for large-scale agriculture in present-day Bulgaria. Socialist planners realised Dobrudža's economic potential and strove to transform it into Bulgaria's granary through collectivisation and investment in large co-operative enterprises. Dobrudža was deemed an ideal location to implement the centralisation and concentration in gigantic agro-industrial complexes, which between the early 1970s and the mid-1980s replaced the older co-operatives (Crampton 1997: 202 ff.; Giordano/Kostova 1995: 166). Due to its geographic setting and economic premises, Dobrudža therefore seems – at first sight – to be a region bound to become a place where only a large-scale capitalist agriculture would have a chance to thrive.

## Aspects of Bulgarian agricultural history: A small nation of small peasants

To understand the present development of capitalist entrepreneurship in Bulgarian agrarian society, it is necessary to briefly outline some basic historical processes that have strongly influenced the rural environment between the end of the Ottoman Empire and the collapse of the socialist regime.

The Bulgarian agricultural history of the last 150 years can be summarised in the somewhat abridged but succinct formula of four societal formations succeeding each other. Patriarchal society gave way to the early capitalist one, which in turn was superseded by the socialist one, and finally by the post-socialist society. We use the latter term although we are quite aware of the fact that it is rather vague. From an evolutionist perspective one could add that the Bulgarian *development model* moved with accelerated modalities from a patriarchal to a specific version of an urban industrialised society.

Reports from domestic and foreign travel correspondents and observers between 1850 and 1945 indicate that Bulgaria is invariably described as a *small nation of small peasants*. This image of Bulgaria was embraced, reinforced, and later regarded as an unquestionable fact by the then ruling political and economic elite. This representation of Bulgarian society proved to be a cornerstone in the construction of the collective identity and the accompanying mythology. It would, however, be incorrect and unfair to see this self-attribution as a mere product of an arbitrary invention. The idea of a *small nation of small peasants*, which may indeed make Bulgaria resemble a *Switzerland of the Balkans*, conceals a partial reality that a sociologist cannot disregard.



During the 500 years of Ottoman rule, Bulgaria displayed a specific form of land possession correlated to the then prevalent patriarchal kinship system. We wish to avoid delving into this subject and, specifically, avoid a discussion of the *zadruga* (extended family holding). This institution, as the Russian *obščina* or *mir* (peasant commune), was the focal point of many projected hopes, desires, and longings by the identity architects and intellectuals of the time. A non-specialist of this field can hardly grasp the precise meaning of the *zadruga* (Todorova 1990: 30 ff., Gešov 1887: 426 f., Bobčev 1906–07: 32 f.); let it suffice to point out that land possession in Bulgaria's patriarchal society was in every respect non-dividable. In principle, the traditional social norms neither allowed the land to be divided into small plots, as was the case in Polish Galicia, nor for property to be concentrated in large estates as in neighbouring Romania. Before its independence (1878), Bulgaria was truly a *small nation of small peasants*.

Independence was the starting point of the slow but inevitable decline of the old patriarchal society. It therefore seems reasonable to speak of an early capitalist phase in the years between 1880 and 1945, although many residues of the old social structures persisted, especially in the more peripheral regions. The formation of the autonomous Bulgarian state led to profound legislative reforms which thoroughly transformed the social structure of the agrarian society. Following the country's *Europeanisation*, an Occidental-like legal system was introduced that overlapped or replaced the conventionally guaranteed norms of customary law. This held true especially for the land law inheritance regulations that were taken over, with appropriate modifications, from the civil laws of France, Belgium, and Italy. Inheritance practices similar to real estate division were thus introduced, which in turn considerably favoured land fragmentation (Bell 1977: 13). Bulgaria was on its way to becoming a *small nation of the smallest peasants* as evidenced by the statistical data of 1934 and of 1946, just before socialist agrarian reforms were implemented (see Table 1).

Table 1: Allotment of Real Estate in 1934 and 1946

Size of Properties	1934 Distribution	1946 Distribution
	of Real Estate (in %)	of Real Estate (in %)
0.1–1 ha	3.0	14.0
1–4 ha	29.4	41.7
4–10 ha	47.9	36.6
10–20 ha	16.6	6.8
>20 ha	3.1	0.9

Source: Minkov and Lazov 1979: 12

As our interviews clearly show, the early capitalist phase is still perceived as a painful time of abject poverty and backwardness in the collective memory of the older generations, which have lived through this experience. This view, common not only among staunch communists, is borne out by a history which shows that the political situation in the country-side between the wars is characterised by the peasants' continuous unrest and frustration. Three points should be remembered in this context:

- the remarkable popularity of the Russian revolutionaries in the rural areas (A. Herzen),



- the success of rural populist ideas that were convincingly advocated, especially by A. Stamboliiski,
- the massive presence of the communists in the countryside which, since the parliamentary elections of 1919 and 1920, became the second largest faction in Bulgaria as well as the strongest communist party in the Balkan region.

All these facts suggest that the early capitalist phase is actually a rather *dark chapter* in Bulgarian history and not a flourishing past as some post-socialist intellectuals and politicians would have us believe. As in most Balkan states, during the first half of the century the agrarian sector in Bulgaria experienced a process best described as *misguided* or *failed modernisation* (Sundhaussen 1990: 156 ff., 1993: 23 ff.). Tables 2 and 3 give a comparison between some southeast European countries and France, which clearly illustrates the precarious situation of Bulgarian agriculture.

Table 2: Rural overpopulation (Agrarian population per km<sup>2</sup> of cultivated land, 1930)

Country	Inhabitants per km²
Yugoslavia	101.1
Bulgaria	81.3
Romania	79.7
Hungary	63.1
France	28.0

Source: Castellan 1994: 78

Table 3: Per capita income in US \$ (1938)

Country	US\$
Bulgaria	81
Romania	94
Yugoslavia (including Croatia and Slovenia)	106
Hungary	108
France	246

Source: Castellan 1994: 78-79

In view of this situation it is not surprising that Bulgarian peasants regarded socialism as a truly effective alternative; in some regions, for example in Dobrudža, it was endorsed enthusiastically. Neither should it be forgotten that the communist rulers in the whole of central and southeast Europe enacted reforms step by step immediately after the end of the Second World War. They did not embark directly on collectivisation but rather began by expropriating the greater landowners and distributing land on a private basis. This particularly helped the impoverished small peasants and those with no land. At first, during this process, every person owning more than 20 hectares of land (30 hectares of land in Dobrudža) was dispossessed without compensation. Though these measures, 300,000 hectares were nationalised of which 130,000 ha were distributed among 135,000 families while the remaining 170,000 ha were handed over to the newly established state-owned enterprises.



The process of collectivisation in Bulgarian agriculture was relatively slow: in 1950, the newly established agricultural collectives controlled only 51% of the cultivated land, while the property law had not yet been touched. The peasants had de facto ceded their land to these collectives, remaining de jure proprietors.

Parallel to the forced industrialisation, which the communist rulers regarded as the primary task of a 'people's republic', the collectivisation of the Bulgarian agrarian sector was strongly driven forward in the following years. Although – in accordance with the teachings of Engels and Lenin – the communists considered the existence of these private small peasants inappropriate, it was only at the end of the 1950s that this process was finally brought to a close.

The starting point of a new phase in Bulgarian agriculture was 1970. By creating gigantic agro-industrial complexes, the regime imposed an extensive centralisation that left a dire economic and socio-cultural legacy. A decentralisation aiming to correct the mistaken development and at the same time to demonstrate the real potential of the *socialist planned economy* was introduced from the mid-1980s onward. This hesitant *reform policy* was totally overwhelmed and swept away by the unexpected events of 1989.

Both the collectivisation of agriculture and the forced industrialisation led to considerable migration waves from the countryside into the cities. The country experienced an extremely strong urbanisation and, as Geschev pointed out, Bulgaria became one of the most urbanised countries in Central and Eastern Europe (Geschev 1995: 173). This observation is confirmed by the data in Table 4.

Table 4: Decrease in the number of people working in the agrarian sector and reduction of the total agrarian population in Eastern and Eastern-Central Europe between 1950 and 1990.

Country	Decrease in	Reduction of agrarian population	1990
•	employment (in%)	(in absolute figures)	(1950=100)
Estonia	-24.5	-132,000	77.3
Lithuania	-25.9	-287,000	72.8
Latvia	-40.1	-670,000	63.7
Belarus	-45.3	-2,643,000	56.6
Ukraine	-32.3	-6,841,000	71.3
Poland	-21.6	-386,000	97.4
Czechoslovakia	-24.4	-2,231,000	63.1
Hungary	-14.7	-781,000	84.7
Romania	-31.0	-1,683,000	86.1
Bulgaria	-38.5	-2,218,000	58.0
Yugoslavia	-31.2	-1,315,000	89.5

Source: Eberhardt 1993: 34-35.

The figures show that under socialism not only the number of employees in the Bulgarian agrarian sector dropped to 38.5%, but also that over 2,000,000 peasants left their villages to seek new jobs mainly in industry or services.



Post-socialist agrarian change: Land privatisation and actual boundaries in rural Bulgaria

In Central and East European countries where agriculture is still a primary asset, land decollectivisation was clearly one of the main concerns of each post-socialist government from the very first days after the fall of the Berlin Wall. It is well-known that the course of this process varied greatly from nation to nation, but we will not delve into the details here. Nevertheless, it has been ascertained that the principle of restitution as an *act of justice* towards people expropriated by a non-legitimate power prevailed in all countries (including Estonia, Latvia, and Lithuania) except for the Soviet Union. In several cases, land restitution meant the reinstatement of old pre-socialist property relations and therefore the opportunity to restore what the rulers considered an advantageous *status quo ante*.

In this regard, Bulgaria's case is particularly significant and must be examined more closely. In the first place, it has to be stressed that the essence of the agrarian reform recalls the pre-socialist past.

Land law, implicitly agrarian and nostalgic, was promulgated in 1991 and amended in 1992 and 1995. It not only ensured land de-collectivisation and privatisation but also property restitution on the basis of the *actual boundaries* of 1946. This is where the land reform's retrospective character emerges: The legitimate owner, who according to the reform's philosophy shall once more adopt his ideal role of small owner, has the right to have his land restituted precisely where it was at the time of the above-mentioned date. For several reasons, this crucial point of the law has proven to be very problematic.

First, the total lack of land registers, as in the four villages we researched in Dobrudža, or the faulty organisation of registration in the general land offices, as in several other regions of the country, have made the reconstruction of the actual boundaries of 1946 extremely arduous. Thus, in many cases the land commissions in charge of land restitution deemed it sufficient to resort to the memory of elder members of the community to reconstruct the exact size and location of the properties. As was to be expected, such a questionable and quite unreliable method, given memory's selective and manipulative quality (Candau 1996: 72 ff.), has given rise to an enormous amount of objections, appeals, and disputes between State and citizens as well as among the new owners themselves. Having finished their land restitution task, the land commissions turned over all controversial cases to the law courts with the responsibility to settle matters. The latter, hindered by the number of lawsuits, understaffed, and unfamiliar with the new rules, took good care not to make indisputable decisions within a reasonable period of time. Thus, numerous cases are pending, creating further dissatisfaction amongst the new owners. The land commissions have consequently been stigmatised as biassed and dishonest, if not downright corrupt, while the law has confirmed its reputation as an unreliable and inefficient institution.

Secondly, the restitution within the *actual boundaries* of 1946 has re-established a situation characterised by extreme property fragmentation. This actually means reintroducing one of the key factors of the misguided or failed modernisation in the pre-socialist period, hence a direct continuation of the disastrous pre-war tradition of Bulgarian agriculture. This attempt to restore the status quo ante amounted to *archaising* agriculture. Those who had a personal concern in the agrarian sector perceived this manoeuvre as an absurdity contrived by politicians in the capital who, due to their urban upbringing, were unable to update their abstract and bucolic notion of a *paysannerie pensée* and unable to solve agrarian problems. Such a view of the acts of the power elite, depicted as a *distant* and *alien* clique run by



lobbying and string-pulling lawyers, has proven to be particularly widespread in Dobrudža. In this region, due to geographic as well as technical considerations, the transformation of the large collectivised enterprises into thousands of privatised minifundia seemed nonsensical to most of the people concerned, if not the onset of an impending economic disaster.

Finally, one must bear in mind that the peasant population's migration to the towns in the period 1950-1960 has turned them into city dwellers employed in industry and services (Eberhardt 1993: 31-40; Zlatanova 1980: 74). Restoring land property within the actual boundaries of 1946 involved a large portion of the population who had not tilled the land for many years or had never done so. The massive urbanisation meant deep changes in social structure, values, and lifestyles. The urbanised immigrants formed a petit bourgeois social stratum that maintained only a mythologised relationship to the countryside. Until 1989, this red bourgeoisie was satisfied with the security of a state-guaranteed job and the urban comfort of the shabby blocks situated on the periphery of the capital or other major cities. On the other hand, the conversion of the remaining rural population into wagedependent employees had changed the village communities and their culture significantly (Roth, Roth 1989). The characteristics of rural mentality such as self-initiative, attachment to the land, sense of responsibility, work ethic etc. were virtually wiped out. The definite destruction of the rural way of life and the emergence of a passive and often demoralised attitude in line with the motto a pseudo-job with fixed working hours for pseudo-salaries were indeed closely related to collectivisation and particularly to the creation of the agroindustrial complexes. Socialism consequently caused the farming population to remain agricultural but not peasant.

# New social agents in rural Dobrudža

For all the above reasons, a revival of the family-run enterprise based on small property has caused considerable confusion in Bulgaria, particularly in Dobrudža. But the land reform was definitely put into practice and land restitution according to the *actual boundaries* of 1946 was executed. However, the people directly involved (new owners, leaders of the disbanded production co-operatives, employees and agronomists), deeming the law wrong rather than unfair, took extralegal initiatives in accordance with their agrarian *savoir-faire*. Deftly taking advantage of the land reform law's loopholes, they found ways to establish new social agents, both individual and collective ones, in the agricultural sector, each with specific interests and economic strategies. These new social agents are seen by the dominant fraction of the post-socialist ruling elite as acting contrary to the *spirit* of the land reform and, in effect, forming new *awkward groups* (Shanin 1972). Five new social agents can be observed in the Dobrudža agricultural sector, three of whom play a particularly relevant role in the socio-economic system of the region. In order of importance, they are the *arendatori*, the *akuli* and the co-operatives.

### A. New Owners

A large number of new owners, though profiting from the land reform, have no intention of embarking on an agricultural venture on the land which they received. Most of them are the heirs of people who moved from the countryside to the cities during socialism. As urbanites of rural origin, they no longer want to be what they or their fathers used to be and what the



authors of the policy for the reestablishment of peasant smallholdings wanted to reinstate. During ten years of post-socialism, most of these new owners have suffered a sharp decline in the standard and quality of their lifestyle. Many have lost their jobs, others have to subsist on meagre pensions. Land restitution has allowed them to alleviate their chronic economic straits by leasing much of their land to persons who are more enterprising, and by cultivating up to one hectare of the restored land for their own subsistence.

#### B. Arendatori

The second social agent that has emerged from the land reform process are the *arendatori*, the agricultural entrepreneurs who, especially in Dobrudža and in the country's other fertile plains regions, lease the land that the new owners have no intention of tilling themselves. Many *arendatori* belonged to the local political and economic elite during socialism. They began their careers as functionaries of the now disbanded co-operatives – the TKZS – and made a strikingly swift transformation into rampant capitalists. Although the co-operatives were liquidated and all employees dismissed, the land reform did not oust the former leaders economically. The goal to 'decommunise' the countryside was not achieved because, after a brief period of confusion, the rural *nomenklatura* quickly adapted themselves and succeeded in appropriating the best equipment. At the same time, they were able to use their networks to lease the best cultivable lands from the beneficiaries of the land restitution. The *arendatori* were soon able to accumulate holdings in Dobrudža of up to 15,000 hectares.

Using the former members and employees of the disbanded co-operatives as hired labourers, these new entrepreneurs engaged in highly speculative private agricultural ventures. Their strategies make perfect sense in view of the short duration of the leases (one to three years). The *arendatori* have concentrated on high productivity annual crops and do not concern themselves with land improvement or the ecological balance. Some of them have prospered and would now be willing to buy the land they farm, if the Bulgarian state were able to guarantee a more effective 'rule of law' and, in particular, a clear and indisputable definition of property rights. As long as economic difficulties and legal uncertainties persist, however, *arendatori* say that it makes no sense to aspire ownership. In any case, the present owners do not want to part with their land, since many still depend on their landholdings for subsistence food production. It is important to note that the economic success of the *arendatori* derives in part from their genuine agricultural expertise as well as from their network of privileged relations, which is crucial for marketing.

The life history of Nedko M. can serve as an illustration of the *career* of an *arendator* in Dobrudža. From 1992 until 1999 we had several encounters with him. We were introduced to him in January 1992, thanks to an officer of the regional section of the farmers' labour union in Dobrič, a few months before the passage of the first amendment to the land reform. After the rise to power of the Centre-Right coalition, all of Dobrudža was in a turmoil because public opinion was aware of the impending major changes in the socio-economic set-up of this area. In a region that had always been labelled as *red*, it was not surprising to sense an atmosphere that foretold acts of resistance if not of open rebellion against the national government's intentions to enact the duly reformulated 1991 land reform (which until then had remained a dead letter). In this climate of dissent and slogans against the decollectivisation and restitution of land to the former owners, we had our first meeting with Nedko, who was considered a staunch advocate of the co-operatives (TKZS) inherited from



the socialist period. We were brought to the village of O., about fifteen kilometres from Dobrič, at the co-operative's seat; it had not yet been liquidated and was still under Nedko's supervision. After the conventional greetings, a long interview began in which at first Nedko illustrated the management policy of the co-operative in detail. According to him, its economic prosperity was due both to his expertise as an agronomist and his loyalty to the party's directives. He went on to explain the advantages of collectivised agriculture in Dobrudža and consequently the senselessness of a land denationalisation and restitution policy. At the end of the interview and in the presence of his staff, he stated that, "the members of this co-operative, with me in the lead, will never come to terms with the denationalisation of agriculture and will go on doing what they have done until now".

We met Nedko again in autumn 1992, about six months after the amended land reform had been passed. In the meantime, he had been laid off and by law the co-operative had been placed under the control of a liquidation committee consisting of a small group of people very close to the new Centre-Right government. This second interview was held in a plain and narrow room at the former labour union headquarters' building in the centre of Dobrič. There was no trace of the co-operativistic triumphalism that had characterised our first meeting. The conversation was briefer than the first one and much more dramatic. Nedko admitted with dismay that now he was another ordinary unemployed person seeking a job, obviously in the agricultural sector. He was not too worried about financial problems since his wife was a tutor. The problem was to get a job that held prospects for the future. He said that he had plans, but they were not well defined yet. He stressed that after the amendment of the land reform the situation in Dobrudža was so unsettled that he could only live day by day, without planning or making arrangements. After our deliberately insistent questions on the immediate consequences of denationalisation in Dobrudža, Nedko suddenly broke down shaking his head and, between one sob and another, declared, "What a catastrophe ... all is lost ... they [the politicians and the liquidation committees they nominated] have destroyed everything we had accomplished in years and years of work." At the end of the interview, Nedko declared quite dejectedly, "Probably the only prospect is to begin an iniciative in the market economy".

At one of the next appointments in May 1996, Nedko surprised us by arranging our meetings at *his* former co-operative seat, which in the meantime had been liquidated. He greeted us in his former manager's office and we realised immediately that he had undergone a change since our last meeting. He was affable, in high spirits, and paraded his self-assurance as never before. We had barely entered the room when he began to tell us what he had been able to achieve in the meantime. He explained that he had started to lease plots from the new owners in order to gain, as he said, enough *dekar*<sup>1</sup> to run a profitable agricultural enterprise. And he added: "In Dobrudža agriculture can only be on a large scale, but those in Sofia [i.e., the government] don't understand this, so we have to organise things our own way."

As he had done before, he went on to complain about the "politicians in the capital", because what can you expect from those city dwellers who "have never seen the country-side" and are thus unable, if not unwilling, to enact a reasonable agricultural policy? According to Nedko, this explained why obtaining financial support to buy seeds and machinery, pay wages, etc., is so difficult. Notwithstanding these problems, he emphasised that he had been able to buy out the co-operative property. This had been possible because

<sup>10</sup> dekar = 1 ha; the *dekar* is commonly used in Bulgaria.



the new co-operative, that had taken the place of the old one, lacked the means to manage it. At the same time, he had hired the most qualified workers he knew from his management of the old co-operative. Most of his farm hands also came from the old management. At the end of our meeting, he insisted that we had lunch together at the private *mehana* which had recently been opened in the village. The clients there greeted him with great respect and deference, which is quite remarkable for Bulgarians who generally like to demonstrate their egalitarianism. We had a feeling that Nedko had brought us there to show us he had regained the prestige of our first meeting. Moreover, he could show off in front of the owner and his clients that he had important visitors from abroad.

We met Nedko once more in March 1998. He was a couple of hours late for our appointment at the seat of *his* former co-operative; he had become a busy agricultural entrepreneur. While we waited, we had time to notice that there were more employees: the enterprise must have flourished. When Nedko arrived, he told us he had amassed 35,000 *dekar* (3,500 ha) and that business was quite good, but he had to beware of speculators from the main cities who were trying to fix their own prices. We asked him whether he wanted to buy the land he had leased. Smiling slyly, he answered, "The situation is still too uncertain; this is a future goal."

He then suggested that we should see what he had contrived to avoid the speculators' pressure and proudly showed us how he had reorganised the co-operative's old and obsolete storehouses. We were shown some recently installed brand-new metal silos. We congratulated him and he remarked, "You need good storage if you don't want to agree to the speculators' terms, as many arendatori and particularly the co-operatives have to do."

At the end of our meeting he asked us if we could invite him to Switzerland ("at his expense, of course", he pointed out) because there he could learn more successfully "how to be a capitalist". For him Switzerland obviously was the Mecca of market economy. He was unaware of the fact that the Swiss farmers are an endangered species protected by federal financial assistance from the harsh laws of supply and demand. We understood that Nedko, a member of the former local nomenklatura, had turned into a capitalist.

Nedko's career was chosen because it is representative. His success as an arendator, as he occasionally conceded, had a lot to do with the wide social network he had at the national and local levels. After the breakdown of the socialist regime, he remained on good terms with old functionaries, some of whom managed to retain key positions in the Ministry of Agriculture while others held important positions in the new banking system. Nedko professed disdain for the ruling class in the capital, but this did not prevent him from using his connections to obtain credits at lower interest rates and important information about agricultural policy and market conditions. At the local level his patronage ties to members of the old co-operative gave him the opportunity to recruit the best technicians and workers for his new enterprise. In short, the strategic position he held as a broker or 'gatekeeper' before 1989 brought him even larger payoffs in the first post-socialist decade; it also brought him envy and criticism from the less fortunate, though many admire his energy and praise his loyalty to former colleagues.

Not all ex-chairmen of a TKZS have been as successful as Nedko. Spas P. represents another type: a quiet, thoughtful man who chose to proceed more cautiously on the basis of his kinship and family ties. When he lost his position as chairman of the regional Cooperative Trade Unions in 1992, he was asked to become leader of the new co-operative in



his village, 40 km from his home in Dobrič, the regional capital. He declined this offer and set out cultivating only the land he and his own family members were allocated. Later he opened a bakery, using primarily his own wheat, but his acreage was clearly insufficient. At this point, he began to rent land from his neighbours, expanding to about 200 ha. In order to diversify production he launched a chicken farm, employing his own son in law as a vet. He continued to follow a step by step strategy: although he wanted to enlarge his acreage, when we last met him in 1998 he refrained from taking a bank loan because of high interest rates. Until his death in a car accident in the summer of 2000, his success was unspectacular but unbroken.

The career of Georgi G. is different again. When we met him for the first time in 1992, he was still chairman of the village co-operative in K. After being laid off he began, with the assistance of his brother, to rent land in and around his village of origin; he continued to live in K., though it was a long way from his new farmland. Many former colleagues in the co-operative of K. consider him to be an adventurer bent on enriching himself by all means. He is suspected of having plundered the bank accounts of the co-operative just before its liquidation in order to start his *arendator* activity, and the extreme variability of his farming strategies have confirmed his reputation as an inveterate speculator. He began by renting over 1000 ha for growing cereals but, in search of higher profits, soon switched to water melons with the intention of manufacturing a special kind of *rakia* brandy. This undertaking failed, the *rakia* was undrinkable and therefore unmarketable. After this failure he returned to cereals and, when we last met in 1998, he was trying to work together with some *akuli* in order to export (probably through illegal channels) this produce to Macedonia.

The *arendatori* are undoubtedly the *winners* of the land reform process for the time being. However, for the post-socialist ruling class, particularly for the political elite in power after 1997, they are an 'awkward' group that emerged unexpectedly from the dissolution of collectivised agriculture. They attract widespread antipathy, and some parliamentarians would like to eliminate them by imposing legal limits on the area of land that can be rented by a single farmer. Locally, however, some of them enjoy a more positive image, due to a continuation of the paternalistic methods they used when they controlled the socialist cooperatives.

# C. Co-operatives

The co-operatives established after the land reform are based on both the equivalent Western European institutions and the Bulgarian co-operative tradition before World War II (Giordano, Kostova 1999: 20). In practice, however, they display more continuity with the former socialist model. Members entrust their land to a 'presidential committee' which determines the crops to be cultivated. There is almost no participation from below in management decision-making. The lack of participation is not only a fact that is always stressed by managers, which may lead one to think that their exaggeration was a pretext to legitimise their paternalistic control. The widespread absenteeism of the members who obviously fail to understand that a co-operative is based on the *one man, one vote* principle becomes evident at general assemblies, as we noticed in March 1998.

In order to understand how 'co-operative democracy' works, we attended one of these meetings. We went to the village of P. where, from ten o'clock in the morning on, the annual general assembly was to be held at the local culture house (*narodno čitalište*, Kaneff



2000: 3 ff.) named after D. Ilčev. We were on time, but attendance was so low that after a while it was evident that the quorum was not reached and consequently the meeting was cancelled. Even most members of the presidential committee had decided that there was no need to show up. *Assemblies always turn out this way anyhow*, the president later told us. We should add that we were not surprised; in fact, we had similar experiences in Sicily (Giordano, Hettlage 1979: 192 ff.). This experience in Dobrudža reconfirmed the hypothesis that if the basic structures of trust in the public sphere are missing (specifically between State and citizens), a true participation in the co-operatives cannot be expected.

Most co-operative members are elderly, retired people who were unskilled workers in the socialist co-operatives, when their jobs were secure and relatively well remunerated. They insist that 'we were better off when matters were worse'. Therefore, most of them were not affected by urbanisation and remained in the villages. As Creed (1998: 246) has noticed, although the socio-economic structure of the region where he did his research differs very much from Dobrudža both for historical and geographic reasons, the main incentive for preferring membership in a co-operative is economic: lack of capital to set up a private business and insufficient land property.

As some members of Dobrudža co-operatives confirmed, the region has a property dispersion problem, too. Apart from this, their decision to join a co-operative and to entrust their land to it implies a refusal to comply with the capitalist rules of the game for which their age and experience makes them completely unqualified. One must not forget that the Dobrudža is renowned for being red. The new co-operatives have faced formidable economic, technical, and managerial problems. Their functionaries are unfamiliar with the new practices of market economy and have lost the battle with the arendatori to appropriate the best equipment of the old socialist institutions. As the managers of the co-operatives have repeatedly told us, relations with the arendatori are not easy, especially when buying up the new owners' land is at stake. Moreover, there is competition with the arendatori, although the co-operative executives are well aware of their own technical and economic inferiority. One need only visit the co-operatives' sites, as we have often done, to notice that these associations are inadequate in every respect: they have rudimentary business management and accounting, ramshackle buildings, rusty and by now ineffective machinery, lack of storehouses, etc. The attitude of co-operators and functionaries towards the arendatori is nevertheless ambivalent; on the one hand, they stand in awe and admire them for their success. while on the other they consider them to be unreliable, dangerous, and above all opportunistic. Their sudden conversion to capitalism has often been sarcastically stressed.

But the very fact that they are co-operatives is sufficient to give them a bad reputation with the new owners of land, for whom they evoke the worst associations of the *ancien régime*. For many new owners, especially those of urban origin who are hardly familiar with the countryside, joining a co-operative is tantamount to wanting to be robbed all over again. Finally, the government tends to treat the co-operatives as a relic of the past and does not support them with credit or fiscal incentives. They are therefore the clear losers in the land reform process to date.



#### D. Akuli

The success of the private arendatori in Dobrudža depends largely on good relations with commercial intermediaries. They represent the fourth major social agent in contemporary Bulgarian agriculture, a group commonly labelled akuli, Bulgarian for 'sharks'. Urban speculators have developed devious strategies for acquiring produce at low prices from cooperatives and less knowledgeable arendatori. Taking advantage of the inadequate storage infrastructures, these 'cell phone and Mercedes' entrepreneurs negotiate skilfully. In order to strike a deal at the lowest price, they can afford to wait for crop deterioration to set in. In Sicily, the Mafia adopts the same strategy on the food and agriculture market (Giordano, Hettlage 1975: 39 ff.; 1979: 180 ff.). The akuli control most of the major markets (Sofia, Plovdiv, Varna), and this virtual monopoly enables them to reap high profits. They also engaged in the lucrative smuggling of foodstuffs into Serbia (via Macedonia) during the UN trade embargo against that country, and into Greece, where produce is illegally Europeanised before being sold to other EU-countries without taxes or import duties. This illegal trafficking of cereals has caused shortages and exorbitant price rises for basic goods within Bulgaria. The ensuing public discontent was directed, however, not at the akuli but at the ruling political class which was accused once again of inefficiency and dishonesty. The political class in turn considers them as another awkward group, though some members of the power elite probably profit from its illegal activities. The akuli tarnish Bulgaria's image by confirming the sinister stereotype of a country at the mercy of the mafia.

### E. Foreign entrepreneurs

Foreign entrepreneurs from Western Europe have so far played only a marginal role in Bulgarian agriculture. In Dobrudža, until now there is just one British company. The low degree of transparency characterising the land reforms, the lack of a real market for land, and the risks of economic and political instability, both nationally and regionally, have deterred foreign investors. Those who have nonetheless entered the new market have done so in ways resembling the *arendatori*, in other words, by taking short-term leases for large tracts of land. Thus, Rainbow Farming has amassed over 3,500 hectares. It is viewed with suspicion by both co-operatives and arendatori who dread the competition, and by the dominant political class which does not favour the transfer of land to non-Bulgarian citizens. One reason is the fear that land market 'deregulation' could lead to a return of the 'ethnic Turks' expelled during the repressive campaigns of the 1980s.

Conclusions: dawning of a capitalist economy in rural Bulgaria

Both the land reform and the land privatisation belong to the past now, and from a legal point of view can be regarded as accomplished. But there are still several pending law suits concerning the problematic settlement of boundaries between plots and farms. This insufficient *certainty of right* can be ascribed to the lack or inefficiency of public institutions such as general land offices that register rights of ownership. In Bulgaria and especially in Dobrudža it would be pointless to expect a notion of property other than the one common in Western Europe. Our interviewees always spoke with pride about their private, exclusive, and individual property of land (cf. Roth 1989). The society we studied is adverse to the



idea of a collective, shared, or spiritual property, and seeking concepts different from Western ones would mean orientalising reality.

Given the specific *longue durée* (Braudel 1977: 47 ff.) of historical processes that have shaped property relations in Bulgaria, this is not surprising. In fact, under Ottoman rule, according to Koranic precepts, land property was strictly controlled by the sultan. In turn, he assigned estates in non-hereditary usufruct to his civil and military administrators for their services to the State. Thus, Ottoman patrimonialism gave rise to a sort of prebendal feudalism (Weber 1956, vol. 2: 635). In the Balkans it underwent remarkable changes over the centuries, steadily developing into a system that acknowledged de facto a type of private property not unlike the Western one. With the 19th century *Tanzimat* reforms, such a state of affairs was legally affirmed. Bulgaria's independence in 1878 made possible the inauguration of the long-awaited process of cultural, social, and political Europeanisation. Even the juridical relics of the Ottoman authority, along with the Bulgarian rural communities' customary law, were declared null and void and were substituted by legislative instruments imported from the West. In a short span of time and with great efficiency the principle of private, exclusive, and individual property was established even in the most peripheral rural regions. The considerable impact of Europeanisation in the countryside is also confirmed by the atomisation of landed property as a result of the introduction of inheritance laws copied from the Western reference societies (Bendix 1980, II: 77). Socialism never affected these concepts; collectivisation was a long and troublesome process in the 1950's characterised by the peasants' bloodstained struggle to preserve and defend landed property. Consequently, examining property relations in terms of juridical pluralism would be a moot point.

The onset of this new capitalist economy in rural Bulgaria must be examined primarily in terms of differences between the legal framework and social practice. Regarding the land reform, an unfair and inadequate scheme concocted by an incompetent, ignorant, and above all unreliable ruling class, the various social agents organised themselves accordingly, even if this involved acting illegally or extra-legally. This is not unexpected. History has shown that the primitive accumulation of capital is often linked to action strategies lying beyond the strictly legal, though socially acceptable. Reinhard Bendix has convincingly shown that the primitive accumulation of capital in west European centres has also been the outcome of colonisation, conquest, and domination policies enacted by the great empires of this part of the Old Continent since the end of the 15th century (Bendix 1980: 38 ff.). Their policies as well as the concomitant capitalist accumulation practices certainly did not have a distinctly legal basis; in many cases they were not outright illegal but extra-legal, but they were considered legitimate. Drawing parallels or analogies between what occurred centuries ago in the centres of the present capitalist world-system and what occurs today on the European periphery (in post-socialist Europe) and in the rest of the world is probably not totally mistaken or misleading. Indeed, given the present extra-legal state of affairs in Bulgaria, the comparison appears highly appropriate since it also implies that the accumulation of capital cannot be successfully achieved when the economic system is caged within a rigid framework of legalism. With this reference to the west European past, we want also to highlight the internal coherence and therefore the normality of the present economic strategies adopted by the social agents in this first phase of capital accumulation in rural Dobrudža.

From the various economic attitudes of the new owners, the members of the co-operatives, the *akuli*, and especially the *arendatori*, there emerges an assortment of *home-made* strategies conveying an impromptu, botched up, and contradictory picture. Any Westerner



bearing in mind Weber's principle of *rational capitalism* based upon precise and long-term calculation may well regard these actions as *fuzzy*, although labelling them irrational would be an ethnocentric mistake. Though in our conversations with our interviewees the notion of exclusive and individual property appeared certain and univocal, the concept of market economy and capitalism remained very vague. For example, to our informants market economy *(pazarna ikonomija)* in Bulgarian did not suggest an abstract economic system in which the prices of goods are determined by the law of supply and demand, but rather a locale where trade actually takes place. Apparently the adjective *pazarna*, derived from the Ottoman *pazar* (market), brings to mind only the idea of exchange, transaction, or trade. The same used to be true for capitalism which was demoted to an extralegal or even illegal way to become enormously wealthy in a short period of time. The attitude of Georgi is a perfect illustration of this post-socialist representation of capitalism.

Such a fuzziness of capitalism in the rural sector is not surprising; history helps us to understand this phenomenon. In fact, aside from the socialist period when market economy was morally stigmatised and legally banned, the growth of capitalism in the past had reached only those few urban and industrial regions that represented islands of modernity in a sea of economic stagnation. Alexander Gerschenkron has aptly stated that Bulgarian society, since its liberation from the Turks and up to the end of World War II, was "basically characterised by the people's inertia and circumstances' standstill" (Gerschenkron 1962). At the time, a monarchy and a ruling class detached from the country's welfare and pursuing the great power's lead was drawn far more towards international political machinations than to developing a competitive economic system.

Thus, unlike the west European centres, the peripheral Bulgarian society never developed *the spirit of capitalism* as defined by Max Weber. While the idea of exclusive and individual property has become an indisputable given, this cannot be said for market economy and capitalism that were "discovered", especially in the countryside, only after 1989. Evidently, the existence of fuzzy economic strategies in Bulgaria is plainly an indication of a difficult apprenticeship. Lacking the social knowledge which stems from centuries of experience (as with Western entrepreneurs), the *novices* of capitalism in Dobrudža – with the *arendatori* in the lead – are pursuing their own road towards capitalism (and modernity) by way of their own economic *bricolage*.

### Literature

BELL, John D. 1977: Peasant in Power, Alexandar Stamboliiski and the Bulgarian Agrarian National Union, 1899–1923. Princeton NJ: Princeton UP.

BENDIX, Reinhard 1980: Könige oder Volk. Machtausübung und Herrschaftsmandat. Frankfurt am Main: Suhrkamp (2 vols.).

BOBČEV, S. 1906–07: Bălgarska čeljadna zadruga v segašno i minalo vreme [The Bulgarian zadruga at present and in the past]. In: Sbornik za narodni umotvorenija 22–23: 1–207.

BRAUDEL, Fernand 1977: Geschichte und Sozialwissenschaften. Die "longue durée". In: Claudia Honegger (ed.), Schrift und Materie der Geschichte. Vorschläge zur systematischen Aneignung historischer Prozesse. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 47–85.

CANDAU, Joël 1996: Anthropologie de la mémoire. Paris: PUF.

CASTELLAN, Georges 1994: Histoire de la Roumanie. Paris: PUF.



- CRAMPTON, Richard 1997: A Concise History of Bulgaria. Cambridge: Cambridge UP.
- CREED, Gerald 1998: Domesticating Revolution. From Socialist Reform to Ambivalent Transition in a Bulgarian Village. University Park PA: Penn State UP.
- EBERHARDT, Piotr 1993: Depopulation Processes in Rural Areas of East-Central Europe. In: Eastern European Countryside 0: 31–40.
- ELIAS, Norbert 1988: Über die Zeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- GIORDANO, Christian, Robert HETTLAGE 1975: Mobilisierung oder Scheinmobilisierung? Basel.
- GIORDANO, Christian, Robert HETTLAGE 1979: Persistenz im Wandel. Das Mobilisierungspotential sizilianischer Gemeinschaften. Eine Fallstudie zur Entwicklungsproblematik. Tübingen: Mohr/Siebeck.
- GIORDANO, Christian, Dobrinka KOSTOVA 1995: Bulgarie, une réforme agraire sans paysans. In: Edouard Conte, Christian Giordano (eds.), Paysans au-délà du mur. Etudes rurales 138–140: 157–171.
- GIORDANO, Christian, Dobrinka KOSTOVA 1999: The Crisis of the Bulgarian Cooperatives in the 1990s. In: Journal of Rural Cooperation 27, 1: 17–29.
- GERSCHENKRON, Alexander 1962: Economic Backwardness in Historical Perspective. Cambridge Mass.: Harvard UP.
- GESCHEV, Gešo 1995: Der Wandel der demografischen Entwicklung und der ländlichen Siedlungsstruktur in der Republik Bulgarien. In: F.-D. Grimm (ed.), Der Wandel des ländlichen Raums in Südosteuropa. Munich: SOG, 173–184.
- GEŠOV, I. 1887: Zadrugata v Zapadna Bălgarija [The Zadruga in western Bulgaria]. In: Periodičesko spisanie na bălgarskoto literaturno družestvo 21–22: 426–449.
- KOSELLECK, Reinhart 1979: Vergangene Zukunft. Zur Semantik geschichtlicher Zeiten. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- MINKOV, Mihail, I. LĂZOV (eds.) 1979: Pojava i razvitie na kooperativnoto zemedelie v Bălgarija [The appearance of collective agriculture in Bulgaria]. Sofia.
- MOLLOV, Jordan 1930: Dnešnoto săstojanie na bălgarskoto zemedelie i meroprijatija za negovoto podobrjavane [The present state of Bulgarian agriculture and measures at its improvement]. In: Spisanie na bălgarskoto ikonomičesko družestvo 19, 4: 181–212.
- ROTH, Juliana, Klaus ROTH 1989: Das Erbe der bäuerlichen Kultur und die jüngsten Reformen der bulgarischen Landwirtschaft. In: Südost-Europa 38, 6: 344–362.
- SHANIN, Teodor 1972: The Awkward Class. Political Sociology of Peasantry in a Developing Society: Russia 1010–1925. Oxford: Clarendon.
- SUNDHAUSSEN, Holm 1990: Strukturelle Engpaßfaktoren der wirtschaftlichen Entwicklung Bulgariens von der Staatsgründung bis zum Beginn des Zweiten Weltkriegs. In: K.-D. Grothusen (ed.), 110 Jahre Wiedererrichtung des bulgarischen Staates 1878–1988. Munich: SOG, 155–165.
- SUNDHAUSSEN, Holm 1993: Die "Modernisierung" der Balkanländer in vorsozialistischer Zeit: Ein Mißverständnis und seine Folgen. In: I. Gregori, A. Schaser (eds.), Rumänien im Umbruch. Chancen und Probleme der europäischen Integration. Bochum: Winkler, 23–34.
- TODOROVA, Maria 1990: Myth-Making in European Family History: The Zadruga Revisited. In: East European Politics and Societies 4, 1: 30–76.
- WEBER, Max 1956: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen: Mohr (2 vols.).
- ZLATANOVA, V. 1980: Adaptacija na selskite migranti kăm grada [The adaptation of rural migrants to the city]. In: Sociologičeski problemi 4: 74–82.



# Arbeiten für ein internationales Unternehmen

Die Anpassung bulgarischer Mitarbeiter an neue Arbeitsanforderungen

Ivanka Petrova, Sofia

Die letzten dreizehn Jahre waren für Bulgarien als Folge der Umgestaltung der sozialistischen Planwirtschaft in eine Marktwirtschaft eine Zeit grundlegender Veränderungen in der Arbeitswelt. Tiefe Veränderungen in diesem Bereich sind keineswegs nur in den postsozialistischen Ländern zu beobachten, denn die Arbeit und die Arbeitskulturen befinden sich in der ganzen Welt im Umbruch (Götz, Wittel 2000: 7), doch weisen diese Prozesse in den postsozialistischen Ländern eine besonders große Dynamik auf. Eine der zentralen Aufgaben der Betriebsethnologie muß es sein, diese dynamischen Veränderungen zu erforschen und damit einen Beitrag zum besseren Verständnis der gegenwärtigen Entwicklungen zu leisten.

Die ethnologischen Ansätze zielen auf die Beschreibung und Untersuchung der Arbeitswelt als einen sozialen und kulturellen Raum. Damit stehen einerseits die Arbeitstätigkeiten mit ihrer alltäglichen Regelmäßigkeit und die sozialen Kontakte der Mitarbeiter, andererseits die subjektiven Dimensionen der Arbeit, d.h. das individuelle und kollektive Erleben der Menschen, ihre Konzeptualisierungen von Unternehmenspolitik und der Umgang mit den offiziellen Werten des Unternehmens im Zentrum. Zusätzlich wird auch der weitere soziokulturelle Kontext, also die regionalen und nationalen kulturellen Orientierungen einbezogen, da diese unmittelbaren Einfluß auf das Arbeitsleben haben.

Dieser Einfluß ist besonders deutlich zu spüren, wenn es um ausländische Unternehmen mit lokalen Mitarbeitern geht. Ihr Ziel ist, die einheimischen Mitarbeiter zu erfolgreicher Arbeit auszubilden und zu motivieren. Ihre Integration in das Unternehmen stellt für die Firmen eine große Herausforderung dar, wie Moosmüller am Beispiel ausländischer Unternehmen in Japan aufgezeigt hat (Moosmüller 2000: 89–105). Die Chancen der Firmenpolitik der 'fremden' Unternehmen hängen in hohem Maße von den spezifischen kulturellen Umweltfaktoren ab, die den Grad der Anpassung der einheimischen Mitarbeiter an die Arbeitsanforderungen der ausländischen Firma bestimmen. Inwieweit sich die Mitarbeiter an die geforderten Veränderungen in ihrer Arbeitsumgebung anpassen, welche kulturellen Strategien dafür benutzt werden und ob diese Strategien flexibel genug für eine solche Anpassung sind – das sind Fragen, die am ehesten durch ethnologische Forschung geklärt werden können.

Im vorliegenden Beitrag werde ich eine Antwort auf diese Fragen am Beispiel der Unternehmenskultur einer international operierenden Firma in Bulgarien zu finden versuchen. Zu diesem Zweck habe ich unter bulgarischen Mitarbeitern dieses Unternehmens<sup>1</sup> in Sofia empirische Untersuchungen durchgeführt. Die Beschränkung der Analyse auf kleine Gruppen ermöglicht nach Schiffauer etwas, "was sich den groß angelegten Untersuchungen systematisch entzieht: Sie erlaubt nämlich eine umfassende Analyse der verschiedenen

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> In meinem Beitrag handelt es sich um die Firma Herbalife International, die im folgenden "das Unternehmen", "die Firma" oder "die Organisation" genannt wird.



\_

Lebensbezüge" (Schiffauer 1991: 14). In diesem Sinne soll die Beschränkung auf eine begrenzte Zahl von Mitarbeitern die differenzierte Betrachtung verschiedener Seiten der Arbeitswirklichkeit gestatten.

1980 in den USA gegründet, hat das Unternehmen heute Niederlassungen in über 50 Ländern. Seit 1992 ist es über seine Niederlassung in Tschechien auch in Bulgarien tätig. Bei dem Unternehmen handelt es sich um eine spezifische Firma insofern, als es keine feste tägliche Arbeitszeit, keine räumlich festgelegten Arbeitsplätze für die Mitarbeiter und keine unmittelbar "von oben" gesetzte Hierarchie gibt, wie dies in Wirtschaftsorganisationen normalerweise der Fall ist. Die Firma ist ein weltweit operierendes Direktvertriebsunternehmen, das auf dem Prinzip des *Network Market* aufgebaut ist. Sie verfügt in zahlreichen Ländern über ein Netz von "Beratern", die als selbständige Unternehmer agieren und die Firmenprodukte für den Verkauf an Endkunden in Kommission übernehmen. Das bedeutet, daß die Berater nicht an festen Arbeitsplätzen sitzen und auch keinen festen Monatslohn erhalten, sondern ihr Einkommen selbst sichern müssen, und zwar auf ihr eigenes wirtschaftliches Risiko und durch ihren (mehr oder weniger erfolgreichen) persönlichen Einsatz.

Um die Anpassung der Berater in ihrem Arbeitsalltag zu erforschen, soll zunächst die offizielle Seite der Unternehmenskultur analysiert werden. Dafür werde ich die Grundprinzipien, die Arbeitsnormen und die Vorschriften für das Arbeitshandeln sowie das Corporate Image, d. h. das offiziell propagierte Selbstbild des Unternehmens darlegen. Diese Konzepte werden von der Firmenleitung auf offizieller Ebene vermittelt und durchgesetzt mit dem Ziel, die Berater an den Werte- und Normenkodex zu binden, ihre Arbeitsbereitschaft zu stärken und ein Gemeinschaftsgefühl aufzubauen (vgl. Fukuyama 2001: 262). Zur Ermittlung des Firmenkonzepts habe ich verschiedene Schriftquellen wie Fach- und Werbebroschüren, Produktkataloge, Unternehmenszeitschrift, Videokassetten und das Handbuch für Berater herangezogen; umfangreiche Informationen fanden sich auf der Webseite des Unternehmens.

Auf der anderen Seite wird die subjektive Seite der Arbeit einbezogen, also das individuelle und kollektive Bewußtsein der Berater. Dafür habe ich ihre Einstellung zu den offiziellen Werten, ihre Akzeptanz der Arbeitsanforderungen, ihren Umgang mit den Normen und deren Aktualisierung im Arbeitsalltag analysiert. Zudem habe ich die Bedeutung der Arbeit für die Mitarbeiter sowie den Einfluß der leitenden Werte auf die Arbeit und auf das private Alltagsleben untersucht. Den Umgang mit den Unternehmensnormen habe ich durch teilnehmende Beobachtung erkundet, d. h. durch Teilnahme an verschiedenen Aktivitäten im Arbeitsalltag sowie auch durch Beobachtung des Verhaltens der Berater außerhalb der Arbeit z. B. beim Disco-, oder Cafébesuch, bei persönlichen oder Betriebsfesten. Zudem wurden intensive Gespräche und Interviews mit den Beratern durchgeführt. Die Feldforschung dauerte von Anfang 2001 bis Anfang 2003.

Die offiziellen Verlautbarungen stellen die Firma dar als eines der erfolgreichsten Unternehmen, das seine Produkte in über 50 Ländern anbietet, und als "Leader in der gegenwärtigen Ernährung" (Werbebroschüre 2000: 2). Der große Erfolg des rasch expandierenden Unternehmens wird als Ergebnis von drei Bedingungen dargestellt: starke Führungsmannschaft, stilechte Produktpalette und leistungsfähige Beratergemeinschaft. Das Unternehmen, dessen Motto "*H* – *the Way of Life*" ist, erhebt den Anspruch, solche Produkte herzustellen, die die Ernährungsgewohnheiten der Menschen für das 21. Jahrhundert gestalten, und damit eine "völlig neue Dimension in der Ernährung" entwickelt zu haben (Produktekatalog 2002: 18). Die speziellen Produkte sollen Kondition, Vitalität und Gesundheit der



Kunden verbessern, sie sind von wissenschaftlichen Experten hergestellt, die die Traditionen der Kräuterheilung und -ernährung mit den neuesten Technologien verbunden haben (Ernährungs-Fachbroschüre 2000: 4 ff.). Das Hauptkonzept des Unternehmens ist "das Anbieten von erstklassigen Produkten weltweit" (Die H Story 1998: 2). Es sind Produkte für Gewichtsverlust und -kontrolle, für ausgeglichene Ernährung und Körperpflege. Mit diesem Konzept erklärt die Firma alle Menschen zu ihren potentiellen Kunden: "Die Firma H steht allen Menschen auf ihrem persönlichen Weg zu einer besseren Gesundheit erfolgreich bei" (Werbebroschüre 2002: 3).

Das System des Betreuungsverkaufs, durch das die Produkte der Firma vertrieben werden, gibt es in Europa seit über 50 Jahren. Es verlangt von den Beratern, "eine individuelle, persönliche und umfassende Betreuung der Kunden zu gewährleisten" (Ernährungs-Fachbroschüre 2000: 19). Hauptaufgabe der Berater ist die weltweite Verbreitung der Firmenprodukte sowie der Idee der gesunden Ernährung, wobei sie nicht nur die Idee verbreiten, sondern auch von den Eigenschaften der Produkte völlig überzeugt, ja "begeistert" sein und detaillierte praktische Kenntnisse darüber haben sollen. Sie sollen eine "perfekte dauerhafte Betreuung und Beratung leisten", indem sie regelmäßige Kontakte zu den Kunden unterhalten und durch Zeigen von echtem Interesse an ihren Bedürfnissen ihr Vertrauen gewinnen sollen (Ernährungs-Fachbroschüre 2000: 7 ff.). Die Vorgabe solcher allgemeinen Arbeitsnormen und Unternehmenswerte führt, wie Fukuyama (2001: 207) vermutet, zur gemeinsamen Arbeit für die Ziele des Unternehmens.

In den Firmenmaterialien wird mehrmals betont, daß die Mitarbeiter keine Angestellten oder Firmenvertreter, sondern unabhängige und selbständige Berater des Unternehmens sind (Handbuch 2001: 22). Der Grundsatz "Benutzen, tragen, darüber reden" wird als der Hauptschlüssel zum Erfolg angegeben. Das bedeutet, daß die Berater ununterbrochen die Produkte gebrauchen, die Werbematerialien und Hilfsmittel bei sich tragen, zeigen, häufig verwenden und verschenken² sowie in möglichst viele Gespräche und Kontakte mit anderen Menschen treten sollen³. Von den Beratern wird die Anerkennung des Prinzips erwartet, daß sie nicht "für", sondern "zusammen mit einem der renommiertesten Direktvertriebsunternehmen der Welt arbeiten" (Die H Story 1998: 3). Von ihnen werden keine besonderen Fähigkeiten gefordert außer ständiger Leistungsbereitschaft, Entschlossenheit und Lernbegierde (Handbuch 2001: 2). Nach der offiziellen Ideologie sind gute Kenntnisse der Firmengeschichte und der Ziele des Unternehmens von großer Bedeutung für den Arbeitserfolg.

Neue Berater werden nicht durch einen Arbeitsvertrag von der Firma angestellt, sondern sie schließen einen individuellen Vertrag mit einem aktiv tätigen Berater ab, der ihr Sponsor wird<sup>4</sup>. Er übernimmt die Verantwortung dafür, den neuen Berater bei seinem Geschäftsaufbau bei jedem Schritt zu unterstützen und ihn in die gemeinsame Organisation der Arbeit einzubinden. Die gemeinsame Arbeit in einer Gruppe nach dem Prinzip des Multi-Level-Marketing ist eine weitere Norm des Unternehmens. Die 'Belegschaft' ist de facto ein Netz von Beratern auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Der Übergang zu einer höheren

Die Verträge der bulgarischen Berater werden an die Niederlassung des Unternehmens in Deutschland geschickt. Von dort erhält der Berater eine Identifikationsnummer sowie "das Recht, die Produkte der Firma als selbständiger Verkaufskommissionär im eigenen Namen für Rechnung des Unternehmens zu vertreiben" (Handbuch 2001: Berater-Vertrag, Muster).



<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Die meisten von ihnen sollen die Berater selbst auf eigene Kosten kaufen.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> http://www.herbalife.com/geschäftsmöglichkeiten.

Stufe, die sog. Qualifikation, erfolgt durch das Sammeln von Volumenpunkten nach der Produktbestellung in einem bestimmten Zeitraum. Außer der Erhöhung der Kommission gewährt jede höhere Stufe den Zugang zu einer bestimmten Informationsmenge, die Teilnahme an spezialisierten Schulungen und den Zugang zu Privilegien, Prämien und Auszeichnungen.

Stabile Beziehungen und gegenseitige Hilfe in der Mitarbeiterschaft werden als Garantie für den Arbeitserfolg gesehen. Das monatliche Einkommen des Beraters ergibt sich aus seinen individuellen Verkäufen und auch aus den Verkäufen jener Berater, deren Sponsor er ist. Auf diese Weise wird im Unternehmen eine netzartige finanzielle Abhängigkeit unter den Mitarbeitern aufgebaut. Dieser Marketingplan wird als "großzügig" und als "einer der besten der Branche" gepriesen, der "ein außergewöhnliches Einkommenpotential bietet" (Die H Story 1998: 3). Von den Beratern verlangt man, beharrlich auf die Anwerbung neuer Kunden und Berater hinzuarbeiten. Die organisatorischen Fähigkeiten und deren effiziente Nutzung werden als eine wichtige Voraussetzung für den Karriereaufstieg angegeben. Der Berater soll verschiedene Arbeitsaktivitäten unternehmen und sich an diesen beteiligen, z.B. Parties und Verkaufswerbung, Seminare und Arbeitsangebote. Die regelmäßige Schulung auf Seminaren ist unbedingte Voraussetzung für die Wahrung des einheitlichen Arbeitsstils und für die Aneignung der Firmenkonzepte. Die Gesamtheit der Berater gilt als "das Unterstützungssystem jedes einzelnen Beraters"<sup>5</sup>.

Das Unternehmen erklärt, daß individuelle Fähigkeiten, Unternehmungsgeist und persönlicher Einsatz sehr hoch geschätzt werden. Dafür gibt es "Auszeichnungen und Anerkennung auf allen Stufen", erklärt eine Fachbroschüre (1999: 17). Nach den offiziellen Wertvorstellungen ist die Arbeit in der Firma "eine Garantie für persönliche Freiheit, finanzielle Unabhängigkeit und Anerkennung" (Handbuch 2001: 2).

Die dargestellten Arbeitsanforderungen verlangen sowohl Loyalität zum Unternehmen als auch Bereitschaft zur gemeinsamen Arbeit, starke persönliche Motivation wie auch hohe Einsatzbereitschaft zum Erreichen der Unternehmensziele. Die Berater sollen gleichzeitig in drei Richtungen aktiv sein: im Verkauf der Produkte an Endkunden, bei der Anwerbung neuer Berater und in der Veranstaltung von Aktivitäten. Das ist eine dreifache Belastung, die in dieser Form in Bulgarien völlig neu und unbekannt ist. Den Bulgaren, die im sozialistischen Gesellschaftsystem gelebt und unter sozialistischen Produktionsverhältnissen gearbeitet haben, sind diese Anforderungen und Belastungen völlig fremd. Mit dem Wechsel der Arbeit müssen die Mitarbeiter ihre gesamte berufliche Identität wechseln und eine angemessene Einstellung finden. Hierfür gibt es aber keine Vorbilder zur Orientierung, da sich das ganze Wirtschaftsystem verändert hat und keiner die neuen Arbeitsbedingungen und Regeln kennt. Die Berater müssen sich in der neuen Arbeitswelt neu orientieren und sich bemühen, für die neuen Anforderungen flexible Strategien zu entwickeln. Sie greifen aber, wie sich zeigt, doch sehr oft zu den vertrauten bulgarischen Kulturmustern und benutzen Strategien, die in den sozialistischen Jahren entstanden, und passen diese an die Anforderungen der neuen Arbeitswelt an.

Bei meiner Befragung der Berater ergab sich, daß sie gegenüber dem Unternehmen und der angebotenen Arbeit insgesamt positiv eingestellt sind. Sie betrachten und erleben ihre Arbeit als durchaus angesehen, denn, wie die Beraterin Olga K. im Interview sagte, "es

<sup>5</sup> http://www.herbalife.com/geschäftsmöglichkeiten.





handelt sich hier um eine internationale Firma mit starker Stellung auf dem Weltmarkt und mit guten Aussichten". Die positive Einstellung der Berater deckt sich mit der allgemein positiven Einstellung zur Arbeit in ausländischen Firmen in ganz Osteuropa. Angesichts der Arbeitslosigkeit und der niedrigen Gehälter im östlichen Europa ist die Arbeit bei westlichen Arbeitgebern sehr begehrt; zudem steigern die ziemlich gute Ausbildung und die Qualifikationsmöglichkeiten die Motivation und das Arbeitsengagement erheblich (s. Roth 2002: 88). Die Berater sprechen oft über das Fehlen fixierter und gleicher Löhne, wie es sie im Sozialismus gab, und halten die Kriterien für die Bewertung der individuellen Arbeitsleistung und Bezahlung für "real" und "gerecht". Das Einkommen nach den Ergebnissen jedes Beraters wird damit zu einem wichtigen Mittel der Motivation für die Arbeit. "Wir sind keine billige Arbeitskraft, sondern wir bieten eine hochqualifizierte und kompetente Beratung über die Produkte sowie eine perfekte Betreuung an", sagt die Beraterin Olga K. Ihre Hochschätzung der eigenen Arbeit und des eigenen Einsatzes ergibt sich aus der Tatsache, daß die Berater allein für ihren Lebensunterhalt verantwortlich sind und sich dabei selbst motivieren müssen.

Die Schulungen und Werbeveranstaltungen fangen immer mit der Darstellung der Firmengeschichte mit Hilfe von Videokassetten und Multimediashows an. Sehr bewußt wird auf die Stabilität des Unternehmens und auf dessen Perspektiven hingewiesen, die der Flüchtigkeit der kleinen Privatbetriebe und der Unsicherheit der Arbeit in den Staatsunternehmen entgegengesetzt werden. Auf einer Schulung sagte der Berater Vladimir G.: "Die Organisation, die ihre Produkte in über 50 Ländern der ganzen Welt erfolgreich vertreibt und über eine Million Berater hat, kann man mit keiner unserer Privat- oder Staatsfirmen vergleichen. Niemand in der Firma wird von seiner Arbeit entlassen oder vorzeitig pensioniert." Dies ist ein Hinweis darauf, daß die meisten Berater früher dadurch in eine Identitätskrise geraten waren, daß sie ihre Arbeit verloren hatten oder auf niedrigere Positionen in der Firma mit niedriger Bezahlung versetzt worden waren. Sie alle suchten Halt und Identifikation in einer neuen Arbeit und mit einer Idee, an die sie glauben konnten und die ihrer Arbeit Sinn gab. Mit seinen Konzepten der Tätigkeit für die Gesundheit, der finanziellen Unabhängigkeit und der umfassenden Kundenbetreuung stellte ihnen das Unternehmen einen solchen Glauben bereit. Im Handbuch wird die Grundidee so expliziert: "Wir glauben, daß Sie mit Hilfe des Unternehmens ihre Ziele und Träume erreichen können. Gemeinsam können wir Menschen helfen, ein glückliches und besseres Leben sowie persönliche Freiheit zu erreichen" (Handbuch 2001: 4). Auf einem Seminar stellte der Berater Kojčo K. das Unternehmen als "einen weltweiten Geschäftsraum ohne Konkurrenz und mit grenzenlosen Möglichkeiten" dar. Durch diese Übertreibung stellt er das Unternehmen für sich dar als ein attraktives, alternativloses Arbeitsfeld. Durch die Einbeziehung von Daten zur ökonomischen Situation in Bulgarien, die durch Zusammenbrüche von Privat- und Staatsunternehmen gekennzeichnet ist, heben die Berater das positive Image ihrer Firma als eines zuverlässigen internationalen Unternehmen kontrastiv hervor.

Während ihrer Arbeit bemühen sich die Berater entsprechend den Anforderungen des Unternehmens zu demonstrieren, daß sie das Prinzip der Sorge für die Gesundheit und den hohen Lebensstandard ihrer Kunden völlig mittragen. Sie sprechen oft über Veränderungen, die in ihrer Lebensweise und Gesundheit nach Beginn ihrer Beratertätigkeit eingetreten sind. Ein 45jähriger Berater erzählte: "Ich war arbeitslos, besitzlos, geschieden, gestreßt und krank. Jetzt bin ich ein anderer Mensch – ich fühle mich gesund, ich bin energievoll und



vorangekommen." In dieser Aussage wird das psychische Gleichgewicht deutlich, das der Berater durch seine neue Arbeitsmöglichkeit erlangt hat.

Das Unternehmen wird von den Beratern als ein Arbeitsplatz wahrgenommen, der sie Europa näher bringt. Bei ihrem Streben, "europäisch" zu arbeiten, legen sie z.B. großen Wert auf Pünktlichkeit zum Arbeitsbeginn. So beginnen die Werbeveranstaltungen immer pünktlich, die Tür des Saals wird geschlossen und zugesperrt. Solche Veranstaltungen werden für Menschen organisiert, die für die Firma arbeiten wollen. Durch ihre Pünktlichkeit möchten die Berater demonstrieren, daß es im Unternehmen keine Arbeit für Menschen gibt, die unpünktlich sind. Die Beraterin Katja D. sagte dazu: "Die Menschen verstehen nur schwer, warum sie nicht zu spät kommen dürfen. Sie schimpfen manchmal. Wir machen aber keine Kompromisse. Wir sagen allen, daß wenn sich jemand verspätet, er nicht europäisch arbeiten will, weshalb sein Platz nicht bei uns ist." Dieses Verhalten verursacht aber Unzufriedenheit und Zurückhaltung bei einigen Kandidaten, die sich dann nicht wieder melden.

Die Forderung, die Firmenprodukte täglich zu verwenden, verlangt von den Beratern, daß sie ihre privaten Geschmacksvorlieben, Ernährungsgewohnheiten und ihre Körperpflege den Vorstellungen des Unternehmens unterordnen. Die Berater fungieren so als "freiwillige" Testpersonen der Produkte, die sie regelmäßig kaufen und zu Hause mit der Familie testen sollen, und das Unternehmen erhält die von ihnen gemachten Erfahrungen als Grundlage einer verbesserten Kundenbetreuung. Die Berater sollen die Mehrheit der Produkte nutzen, damit sie z.B. bei einer Produktvorführung in einem Büro oder zu Hause alle Produkte kompetent vorstellen können. Diese Nutzung der Berater als die regelmäßigsten Kunden halten diese für etwas Natürliches und für ihre Arbeit Notwendiges. Die Auffassung, daß die Produkte und umfassende Produktkenntnisse die Grundlage ihres Geschäfts ausmachen, motiviert sie, jedes der Produkte selbst zu verwenden und sich ständig über ihre Erfahrungen und Eindrücke untereinander auszutauschen. Viele Berater heben hervor, daß die regelmäßige Produktverwendung in Verbindung mit der richtigen Ernährungsweise bei ihnen beachtliche Resultate erbracht hat, z.B. die Verbesserung ihres Aussehens und damit auch ihres Selbstwertgefühls. Keiner äußerte öffentlich Zweifel an der guten Qualität der Produkte und keiner darf das auch tun. Bei etwas näherer Betrachtung stellte sich in mehreren Gesprächen heraus, daß diese positiven Ergebnisse eher eine Folge der psychischen Zufriedenheit der Berater sind, die wiederum das Ergebnis ihrer aktiven Berufstätigkeit und der Verfügung über ein eigenes Einkommen ist.

Um ihre Kenntnisse der Produkte zu erweitern, haben die Berater eine Professorin eingeladen, sich an ihrer Schulung zu beteiligen. Sie hat als Biochemikerin jahrelang die klinische Wirkung der Produkte erforscht. Nach dem Vortrag versicherten die Berater sich gegenseitig, daß ihre Kenntnisse wesentlich erweitert wurden und sie die Wirkung der Produkte nun besser erklären können. Die Berater werden in ihrer Arbeit erheblich von ihren mangelnden medizinischen Kenntnissen beeinträchtigt, was etwa im Gespräch mit einem ehemaligen Kunden deutlich zum Ausdruck kam. Der 40jährige Vencislav P. wurde zweimal in seinem Büro von der Beraterin Maria K. besucht, die er seit seinem Studium kannte und die viele Jahre als Ingenieurin gearbeitet hatte. Der Mann hatte kein Übergewicht und war nicht krank, doch wurde er von seiner Bekannten überredet, für sich Produkte "gegen den Arbeitsstreß" und für seine Tochter, die eine Operation hinter sich hatte, zu kaufen. Kurz danach bekamen er und seine Tochter Magenbeschwerden und setzten die Verwendung der Produkte ab. Er sagte der Beraterin, daß sie ihm nicht die richtigen Produkte verkauft habe und daß der Grund dafür ihre fehlenden medizinischen Kenntnisse



seien. Mir gegenüber betonte er, daß solche Produkte nicht von Menschen verkauft werden sollten, die den Kunden keine kompetente ärztliche Beratung sichern können. Er wollte weder die Produkte kaufen noch jemals wieder Kontakt zu seiner Bekannten haben.

Die Berater stehen vor dem Problem, die für die meisten Bulgaren sehr teuren Firmenprodukte erfolgreich verkaufen und die Menschen von deren Eigenschaften überzeugen zu müssen. Bei einem Durchschnittslohn von 300 Leva ist der Verkauf von Produkten, die 40 bis 120 Leva kosten, in der Tat eine schwierige Sache. Zudem werden oft Zweifel daran geäußert, ob man die Produkte wirklich braucht, denn die Ernährungsgewohnheiten in Bulgarien sind ziemlich gut und das Angebot an qualitativ hochwertigen Nahrungsmitteln ist ausreichend bis gut<sup>6</sup>. Bei den Werbeveranstaltungen und in Gesprächen legen die Berater Nachdruck auf die ökologische Produktionsweise und die natürliche Kräuterzusammensetzung der Produkte, die sie den chemisch erzeugten Vitaminen und der schädlichen Wirkung der Umweltverschmutzung gegenüberstellen. Sie meinen, daß sie durch diese Gegenüberstellung die Vorteile der Firmenprodukte herausstreichen können; zudem bemühen sie sich, mit sicherem Auftreten adäquat und fundiert zu reagieren, wenn Kunden oder Familienmitglieder den Geschmack einiger Produkte für seltsam oder sogar inakzeptabel halten. Bei einer Werbeveranstaltung kostete ein Besucher einen Proteinshake und sagte, er sei eklig und er würde das Produkt nicht kaufen. Die Beraterin Borjana A. erklärte darauf, daß dieses Produkt "das Beste an Eigenschaften für die Gesundheit" sei, auch wenn es den Geschmacksvorlieben einiger Menschen nicht ganz entspreche. Die Tatsache, daß die Berater selbst den Wert der Produkte sehr hoch einschätzen und dies auch demonstrieren möchten, zeigt sich an deren Verwendung auch bei der Bewirtung der Kollegen bei Geburtstagsfeiern, obwohl eigentlich keines der Produkte dazu geeignet ist.

Der Anspruch auf "Bekehrung" und qualifizierte Betreuung der Kunden wird von den Beratern als große persönliche Herausforderung empfunden. Sie suchen ihre Kunden an erster Stelle unter ihren Verwandten und Freunden, die zu ihnen Vertrauen haben, und greifen damit auf eine ihnen vertraute Strategie zurück, die aktive Nutzung privater sozialer Netzwerke für die Lösung beruflicher Probleme. Die Verflechtung von Verwandtschaftsund Freundschaftsbeziehungen mit der Berufstätigkeit, also die Vermischung von privaten und funktionalen Beziehungen war in der sozialistischen Periode eine Strategie, die lebensnotwendig war (cf. Benovska 2003: 148). Wie die Beraterin Irina A. hervorhob, soll die Arbeit in der persönlichen Einflußsphäre, die die Verwandten und Freunde umfaßt, beginnen, um so Berufserfahrung und Arbeitsroutine zu sammeln. Dieser Forderung des Unternehmens entsprechend sollen sich die Berater an Personen wenden, "die abnehmen oder ihr Gewicht kontrollieren möchten, ihre Haut und ihr Aussehen verbessern, oder einfach ihre Vitalität und Wohlbefinden verbessern möchten" (Handbuch 2001: 22). Die Berater bemühen sich aber, jeden ihrer Verwandten, Freunde, ehemaligen Arbeitskollegen und Bekannten anzurufen und zu treffen, unabhängig davon, ob dieser den Kriterien entspricht oder nicht. Das entscheidende dabei ist, daß man zu dem sozialen Netzwerk des jeweiligen Beraters gehört und ihm deswegen sein Vertrauen schenkt.

Die zu Beginn der Karriere am häufigsten verwendete Taktik ist die Einladung eines Freundes zu einem offiziellen Ereignis mit der Bitte, er solle seine persönliche Meinung über das dargestellte Unternehmen äußern und dem Einladenden einen Rat geben, ob es sich

Angesichts dieser Tatsachen ist es erstaunlich, daß allein in Sofia mehr als hundert Berater tätig sind. In Sofia leben etwa 1,3 Mio. Einwohner, d. h. ca. ein Sechstel der Bevölkerung Bulgariens.



-

lohne, als Berater zu arbeiten. Die Bereitschaft zur Meinungsäußerung und zum Ratgeben ist nach Meinung der Berater ein bulgarischer Charakterzug, der bei ihrer Arbeit hilfreich ist. Sie meinen auch, daß die eingeladenen Freunde leicht als Kunden und später sogar als Berater gewonnen werden können. Damit wird praktisch versucht, die emotionale Freundschaft zum Nutzen der Berufstätigkeit des Beraters in eine instrumentelle Freundschaft umzuwandeln.

Unter den Beratern wird Geschick beim Umgang mit den sozialen Netzwerken sowie die Fähigkeit, soziale Kontakte und Freundschaften zu pflegen und sie bei der Arbeit intensiv zu nutzen, für den Aufbau der Berufsstrategie sehr hoch bewertet. Die Berater nutzen bei ihrer Arbeit ihnen vertraute Kulturmuster, um auf die Mitglieder ihrer sozialen Netze Kaufdruck auszuüben. Genutzt wird von ihnen dabei die traditionelle Enge der Vertrauensbeziehungen und die große und ständige Hilfsbereitschaft unter Verwandten und Freunden. So wenden sich die Berater an ihre Freunde oft mit folgender Bitte: "In diesem Monat muß ich unbedingt meinen Arbeitsstatus verteidigen und mehr Verkäufe machen. Du kannst mir dabei sehr helfen, wenn du eines oder mehrere Produkte von mir kaufst. Ich werde Dir sehr dankbar sein. Ich bitte Dich, mir bei meiner Arbeit zu helfen." Ein anderes Beispiel für die Ausnutzung der Vertrauensbeziehungen: "Du bist mir sehr vertraut, ich empfinde Dich als sehr familiär, deshalb teile ich dir etwas Nützliches mit, was ich den anderen nicht sagen werde. Du kriegst eines von unseren Produkten gratis, wenn du bis Monatsende andere Produkte für 100 Volumenpunkte kaufst." Die Berater packen damit die Menschen bei ihren kulturellen Mustern und machen sie sogar hilflos, so daß sie sich nur sehr schwer entziehen können.

Was die Berater anwenden, ist eine geschickte psychologische Strategie, die kulturelle Schemata ausnutzt. Nicht selten aber wird dieses Vorgehen Ursache von persönlichen Konflikten, ja sogar des Zerfalls von Verwandtschafts- oder Freundschaftsbeziehungen. Ein Beispiel dafür ist die Cousine der Beraterin Katja D. Nach dem Besuch einiger Werbeveranstaltungen hatte sie kein Interesse an den Produkten oder der angebotenen Arbeit und auch keinen Wunsch mehr, sich mit ihrer Verwandten überhaupt noch zu treffen. Die Beraterin äußerte ihre Enttäuschung über das unverständliche Benehmen ihrer Verwandten. Ähnliche Probleme werden auf den Arbeitstreffen angesprochen und im Kollegenkreis ausführlich diskutiert. Zu ihrer Verteidigung verwenden die Berater meist folgende Stereotypen: "Die Bulgaren mögen nicht, daß ihnen etwas verkauft wird", "Sie sind oft mißtrauisch" oder "Die Bulgaren lassen sich nicht leicht überzeugen, besonders wenn es ums Geld geht". Sehr selten suchen die Berater die Schuld in ihrem eigenen aufdringlichen Verhalten, das von ihren Verwandten und Freunden nicht akzeptiert wurde.

Weitere Konflikte entstehen, wenn auch selten, mit Familienmitgliedern, wenn sich bei den Produkten nicht die erwarteten Ergebnisse zeigen. Einige Beraterinnen erzählten, wie ihre übergewichtigen Ehemänner nicht genug pro Monat abnahmen, ihre Enttäuschung äußerten und die Produkte nicht mehr verwenden wollten. Die Frauen hielten dagegen, daß die Männer die Gebrauchsanweisungen der Produkte nicht genau befolgt und deswegen keine guten Ergebnisse hätten. In keinem Fall äußerten die Beraterinnen Zweifel an den Eigenschaften der Produkte, sondern rügten das sorglose oder sogar verantwortungslose Verhalten ihrer Ehemänner gegenüber der eigenen Gesundheit.

Die Interviews ergaben, daß nicht alle Berater die obengenannten Kulturmuster ausnutzen. Mir wurde erzählt, daß viele Berater kurz nach Beginn der Arbeit aufhörten und daß es neue Berater gab, die den Vertrag unterschrieben, danach aber nie mehr gesehen wurden. Die wahrscheinlichste Erklärung ist, daß sie den Vertrag unter irgendeinem psychischen Druck



unterschrieben hatten, es sich dann aber genau überlegt und festgestellt hatten, daß sie mit dem Druckinstrument einer intensiven und oft nicht sehr korrekten Ausnutzung ihres eigenen sozialen Netzwerks nicht arbeiten wollten und keinen Erfolg damit haben würden.

In den Beziehungen zu ihnen unbekannten potenziellen Kunden bemühen sich die Berater, Geduld und Ruhe zu zeigen. Sie heben hervor, daß ihre Beratung kostenlos, hochqualifiziert und auf den individuellen Fall zugeschnitten sei. Wenn sie einen Kunden gewinnen, teilen sie den Kollegen ihre persönliche Erfahrung und ihre Eindrücke mit. Die erfolgreich verwendete Strategie wird danach ausführlich auf Seminaren besprochen. In den Gesprächen sagen die Berater, daß ihr Arbeitserfolg nicht nur der gut formulierten Strategie zu verdanken sei, sondern auch auf den guten Beziehungen zu den Kunden beruhe. Diese Aussagen entsprechen der Firmenideologie. Für den Aufbau von guten Beziehungen zu den Kunden greifen die Berater wieder auf die kulturellen Muster zurück, indem sie oft danach streben, sich mit den Kunden anzufreunden. Sie merken sich die Geburtstage und Namenstage der Kunden und ihrer Familienmitglieder, senden ihnen am Festtag Glückwünsche, laden sie zum Kaffeetrinken oder Spaziergang ein oder suchen nach gemeinsamen Interessen. Auf diese Art bemühen sich die Berater, die Kunden in ihren privaten Freundschaftskreis einzubeziehen und somit ihr Vertrauen und ihre Loyalität zu gewinnen. Danach können die Druckmechanismen für den Verkauf der Produkte leichter angewendet werden. Die Berater versuchen selbstverständlich auch, nach dem Schneeballsystem das soziale Netz solcher Kunden für ihre Arbeit auszunutzen.

Die größten Schwierigkeiten entstehen für die Berater bei ihrer Arbeit mit Werbematerialien. Die Verbreitung von Handzetteln und Broschüren auf den Straßen erwies sich als ein erfolgloser Versuch der Gewinnung von Kunden; die Berater erklären sich diese Tatsache mit dem Mißtrauen der Bulgaren gegenüber Unbekanntem. Auch das tägliche Tragen von Firmenabzeichen hat keinen großen Erfolg gebracht, was von den Beratern damit erklärt wird, daß die Aufschriften auf mehreren Abzeichen auf Deutsch und damit für die meisten Leute unverständlich sind, und daß es nicht üblich sei, unbekannte Leute auf der Straße mit Fragen über ihr Aussehen anzusprechen. Trotz dieser Schwierigkeiten tragen die Berater weiter ihre Abzeichen und sehen sie als untrennbaren Teil ihrer Kleidung. Die größten Probleme ergeben sich daraus, daß einige Werbematerialien und Firmenzeitschriften in deutscher Sprache verfaßt sind. Die Berater gaben ihrer Enttäuschung Ausdruck, daß sie dadurch nicht gut informiert und in ihrer Auskunftsfähigkeit begrenzt sind.

Die Organisation der Arbeit, die auf gegenseitiger Abhängigkeit der Mitglieder beruht, wird als Norm im Arbeitsalltag ziemlich erfolgreich angewendet. Oft reden die Berater davon, daß sie ohne die Hilfe ihres Sponsors nur schwer arbeiten könnten und daß sie sich auf ihn für Hilfe und Rat ständig verlassen. In den Interviews weisen die Sponsoren auf die große Bedeutung der persönlichen Kontakte zu ihren Beratern hin. Im Arbeitsalltag sind face-to-face Treffen und Gespräche zwischen Berater und Sponsor sehr häufig. Gegenstand der Gespräche sind Arbeitsprobleme, wobei der Sponsor derjenige ist, der den konkreten Hilfsbedürfnissen des Beraters seine Aufmerksamkeit schenkt und ihn zur Übernahme neuer Aufgaben stimuliert. Zwischen Sponsor und Berater werden dabei bewußt enge familiäre Beziehungen aufgebaut, die denen zwischen Vater und Sohn ähneln. Diese Beziehungen sind für die Arbeit in Bulgarien von größter Bedeutung, da sich dadurch fremde Menschen als vertraut fühlen und sich bei der Arbeit aufeinander verlassen können. Die Ausnutzung dieses paternalistischen Modells, bei dem der Sponsor als "Vater" große Verantwortung übernimmt und seinen "Sohn" umfassend zu unterstützen trachtet, und der Berater sich



gegenüber seinem Sponsor freiwillig und ständig mit Respekt und Vertrauen verhält, ist bei allen Mitarbeitern zu beobachten. Man kann dies als eine Strategie der Anpassung der Anforderungen des Unternehmens an die Gegebenheiten in Bulgarien deuten.

Auch die zentrale Forderung eines sehr hohen Maßes an Engagement und Loyalität zur Firma verlangt von den Beratern sehr viel. Für Bulgaren ist es nicht üblich, ihrer Firma große Loyalität zu erweisen. Typisch ist vielmehr die persönliche Loyalität zu einem Vorgesetzten. Das ist auch bei den untersuchten Mitarbeitern der Fall, bei denen sich Loyalitätsbeziehungen zwischen Berater und Sponsor bzw. zu Kollegen auf höheren Qualifikationsstufen zeigen. Nach Meinung der hochgestellten Beraterin Elena K. setzt die Arbeit sehr gutes Verständnis und Solidarität voraus, die auf Ehrlichkeit und Loyalität aufbauen.

Die Beobachtungen ergaben, daß die Berater auf den höheren Stufen diese Loyalität auf verschiedene Weise zu stimulieren suchen. Sie kümmern sich darum, daß die Arbeit gut abgestimmt wird und sorgen für regelmäßige Arbeitstreffen und die rechtzeitige Information aller Mitarbeiter. Die Mehrheit der Berater sagt, daß der regelmäßige Informationsfluß von oben nach unten von großer Bedeutung ist, da sie gut informiert sein müssen, um den Kunden kompetente Empfehlungen zu geben. Bei der Besprechung der Geschäftsstrategien wird nach der Meinung jedes Beraters gefragt und die Entscheidungen werden gemeinsam getroffen. Auf diesen Treffen werden lebhafte Gespräche geführt und es werden mögliche Strategien auf der Basis aller verfügbaren Informationen diskutiert. Auf diese Weise bemühen sich die Berater auf den höheren Stufen, bei den Mitarbeitern Vertrauen und gegenseitigen Respekt aufzubauen und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken.

Die Berater sehen das gute Verständnis und die Solidarität unter den Mitarbeitern als eine Voraussetzung für ihre gute Arbeit. In der Zeit, in der ein Berater seine Stufe verteidigen muß oder den Übergang in eine höhere Stufe und somit eine Statuserhöhung anstrebt, erhält er die Unterstützung aller Kollegen. Diese Hilfe beim Erzielen hoher Arbeitsergebnisse wird von ihm als Anerkennung in der Gruppe aufgefaßt. Die häufigen Seminare und Werbeveranstaltungen werden von den Beratern nicht nur deshalb gerne besucht, weil sie sich neue Arbeitsmethoden aneignen und die Motivation erhöhen wollen, sondern auch weil sie dort ihre Einheit empfinden und ihren konkreten Platz in der Beratergemeinschaft finden können. Bei den Schulungen sitzen die Mitarbeiter nebeneinander und sie verbringen auch die Pausen gemeinsam mit Arbeitsbesprechungen. So wird ihre Gruppenidentität gefestigt und das Gemeinschaftsgefühl gestärkt. Die direkten Kontakte der Berater zu den Sponsoren und zu Beratern auf den höheren Stufen erweisen sich als besonders wichtig für die Arbeitstätigkeit.

Ein charakteristisches Merkmal der erforschten Mitarbeiter ist die große Intensität der sozialen Beziehungen zwischen den Beratern. Sie organisieren sehr oft gemeinsame Veranstaltungen in der Freizeit: Disco- und Cafébesuche, Urlaube mit den Familien, gemeinsames Feiern von persönlichen Festen, von Ostern und Neujahr im Mitarbeiterkreis. Der Umgang mit den Kollegen wird so über die Arbeitssphäre hinaus in die außerbetriebliche Sphäre ausgedehnt. Auch diese Strategie ist nicht neu, sondern war fester Bestandteil der Arbeitsbeziehungen in der sozialistischen Zeit. Wie auch damals gibt es heute bei den Mitarbeitern keine feste Trennung zwischen Arbeitswelt und privater Lebenswelt. Hierdurch wird die Herstellung von engen Gruppenbeziehungen und die Verstärkung des Gemeinschaftsgefühls ermöglicht. Die informelle Kommunikation während der gemeinsam verbrachten Stunden in der Freizeit festigt das Vertrauen und die persönlichen Kontakte. Die hierbei entstehenden Freundschaftsbeziehungen sind wiederum eine wichtige Voraus-



setzung für die gute Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern, weil sie die Praxis der gegenseitigen Hilfeleistung unterstützen.

Die Mitarbeiter des Unternehmens funktionieren somit nicht nur als eine berufliche, sondern auch als eine informelle private Gemeinschaft. Dieses gleichzeitige Funktionieren als formelle und informelle Gruppe kann als eine hilfreiche Strategie gelten, die den rapiden Wandel in der Arbeitswelt 'abfedert'. Beim informellen Umgang verschwinden die Status-unterschiede. Die am Arbeitsplatz aufgebaute Freundschaft war auch für die Arbeitsbeziehungen im Sozialismus bezeichnend. Hatte dieses Verhalten damals aber das Ziel, den sozialistischen Alltag besser zu bewältigen (Benovska 2003: 145), so bauen heute die Berater Freundschaftsbeziehungen mit Kollegen auf, um eine Vertrauensbasis zu schaffen, auf der ihre ganze Arbeit ruht, und weil sie das Gruppengefühl verstärken.

Die Berater haben, so darf zusammenfassend gesagt werden, trotz der erwähnten Probleme ein ziemlich hohes Maß der Anpassung an die Anforderungen des Unternehmens erreicht. Von diesem wurde das weltweit einheitliche Arbeitssystem des Direktvertriebs übernommen, das durch Schulungen und weitere Aktivitäten vermittelt und gelernt wird. Spezifisch bulgarisch ist die große Solidarität unter den Mitarbeitern, die stark personalisierte Loyalität zum Sponsor und zu den höherstehenden Beratern, die Intensität der privaten Kontakte bei der Arbeit und in der Freizeit. Um die Firmenprodukte, die für die Bulgaren ziemlich teuer und nicht unbedingt notwendig sind, zu verkaufen, benutzen die Berater kulturelle Strategien, die schon in sozialistischer Zeit bestanden und charakteristisch für die damalige Arbeit waren. So werden die Möglichkeiten der sozialen Netzwerke, in denen das Vertrauen sehr groß ist und wo Hilfsbereitschaft erwiesen und Freundschaftsdienste geleistet werden, für die berufliche Tätigkeit ausgenutzt. Ob solche Strategien, deren Nutzung keinesfalls problemlos ist, weiter bei der Arbeit der Berater Verwendung finden werden, ist eine Frage der Zukunft.

### **Ouellen**

Die H. Story 1998: Die Herbalife Story. Internationale Geschäftsmöglichkeiten. Ernährungs-Fachbroschüre 2002: Herbalife – Ernährungs-Fachbroschüre. Fachbroschüre 1999: Wohlbefinden durch gute Ernährung. Fachbroschüre.

HANDBUCH 2000: Handbuch für Berater. International Business Opportunity.

http://www.herbalife.com

PRODUKTEKATALOG 2002: Herbalife – Produktekatalog. WERBEBROSCHÜRE 2000: The Way of Life. Werbebroschüre. WERBEBROSCHÜRE 2002: Für ein besseres Leben. Werbebroschüre.

## Literatur

BENOVSKA, Milena 2003: Pir po vreme na rabota: vsekidnevni sozialističeski praktiki [Festmahl in der Arbeitszeit: alltägliche sozialistische Erfahrungen]. In: MIF 8. Vino i kultura. Sofia, 145–157.

GÖTZ, Irene, A. Wittel 2000: Ethnographische Arbeitsforschung – zur Einführung. In: Dies. (Hg.), Arbeitskulturen im Umbruch. Münster, New York: Waxmann, 7–15.



FUKUYAMA, Francis 2001: Golemijat raslom [The Great Disruption]. Sofia.

MOOSMÜLLER, Alois 2000: Arbeitsroutinen und Globalisierung. In: Arbeitskulturen im Umbruch. Münster, New York: Waxmann, 89–105.

ROTH, Juliana, K. Roth 2002: Leben in Moskau: Deutsche Entsandte und die 'deutsche Gemeinde' in der russischen Hauptstadt. In: R. Alsheimer u.a. (Hg.), Interkulturelle Kommunikation in der Diaspora. Münster, New York: Waxmann, 77–111.

SCHIFFAUER, Werner 1991: Die Migranten aus Subay. Türken in Deutschland. Eine Ethnographie. Stuttgart.



# forost Publikationsverzeichnis:

Arbeitspapier Nr. 1 Wandel und Kontinuität in den Transformationsländern Ost-

und Südosteuropas

Übersicht über laufende Projekte

September 2001

Arbeitspapier Nr. 2 Barbara Dietz, Richard Frensch

Aspekte der EU-Erweiterung: Migration und Währungsbezie-

hungen. März 2002

Arbeitspapier Nr. 3 Jahresbericht 2001

Mai 2002

Arbeitspapier Nr. 4 Edvin Pezo

Südosteuropa – Minderheiten im Internet

Kategorisierte Datenbank der Websites von Minderheitenorganisatio-

nen und -institutionen

Juli 2002

Arbeitspapier Nr. 5 Richard Frensch/Christa Hainz

Transition Economies: Cyclical Behaviour, Tariffs and Project

**Financing** August 2002

Arbeitspapier Nr. 6 Petr Bohata/Andrea Gyulai-Schmidt/Peter Leonhardt/Tomislav Pin-

taric/Niels v. Redecker/Stefanie Solotych

Justiz in Osteuropa: Ein aktueller Überblick September 2002

Arbeitspapier Nr. 7 Albrecht Greule/Nina Janich

Sprachkulturen im Vergleich: Konsequenzen für Sprachpolitik

und internationale Wirtschaftskommunikation

Oktober 2002

Arbeitspapier Nr. 8 R. Ch. Fürst/R. Marti/B. Neusius/A. Schmidt-Schweitzer/G. See-

wann/E. Winkler

Minderheiten: Brücke oder Konfliktpotential im östlichen Europa

Oktober 2002

Arbeitspapier Nr. 9 Kathrin Boeckh/Aleksandr Ivanov/Christian Seidl

Die Ukraine im Aufbruch

Historiographische und kirchenpolitische Aspekte der postsoziali-

stischen Transformation

November 2002



Arbeitspapier Nr. 10 Friedrich-Christian Schroeder

Die neue russische Strafprozessordnung – Durchbruch zum

**fairen Strafverfahren?** Dezember 2002

Arbeitspapier Nr. 11 Dalibor Dobiáš/Petra Huber/Walter Koschmal

Modelle des Kulturwechsels - Eine Sammelmonographie

Februar 2003

Arbeitspapier Nr. 12 Ursula Trettenbach

Die neue tschechische Verwaltungsgerichtsordnung - Einfüh-

rung und Übersetzung

März 2003

Arbeitspapier Nr. 13 Franziska Schaft/Patricia Schläger-Zirlik/Monika Schnitzer

Privatisierung in Osteuropa: Strategien, Entwicklungswege,

Auswirkungen und Ergebnisse

März 2003

Arbeitspapier Nr. 14 Peter Leonhardt

Justizreform in Rumänien

Juli 2003

Arbeitspapier Nr. 15 Roman Cech/Christa Hainz

General Equilibrium Model of an Economy with a Futures Market/Are Transition Countries Overbanked? The Effect of In-

stitutions on Bank Market Entry

Oktober 2003

Arbeitspapier Nr. 16 Petr Bohata

Justizreformen in der Tschechoslowakei und ihren Nachfolgestaaten

November 2003

Arbeitspapier Nr. 17 Helga Schubert (Hrsg.)

Wandel und Kontinuität in den Transformationsländern Ost-

und Südosteuropas. Ergebnisbericht

Dezember 2003

Arbeitspapier Nr. 18 Diane Mehlich/Rainer Arnold/Nicola Grau/Juraj Dolnik Meinolf

Arens/Vasile Dumbrava

Nationale Sprachpolitik und europäische Integration

Dezember 2003

Arbeitspapier Nr. 19 Richard Fresch/Vitalija Gaucaite-Wittich

Product differentiation, transition, and economic development

März 2004

