

Ausgangspunkt meiner Untersuchung ist der in der bisherigen Diskussion über die nachkapitalistischen Gesellschaften nicht oder nur am Rande berücksichtigte Widerspruch zwischen der Notwendigkeit der Entwicklung der Produktivkräfte einerseits und dem Anspruch der Arbeiter an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen andererseits. Dieser Zielkonflikt zwischen Produktivitätssteigerung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird von der DDR-Literatur gelehnet. Beispielfhaft soll er an der Entwicklung der Arbeitsbelastungen und der Qualifikation verdeutlicht werden.

Verbunden damit werde ich versuchen, die These einer zunehmenden Arbeitsbelastung der unmittelbaren Produzenten in der DDR ab etwa Ende der 60er Jahre zu belegen.

Der gegenwärtigen Situation in den Industriebetrieben der DDR – die eine bemerkenswerte Parallelität zu der Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Qualifikation in der BRD aufweist (1) – liegen bestimmte Entwicklungen von Technologie und Arbeitsorganisation zugrunde, die unter ähnlichen oder gleichen Zielsetzungen vorangetrieben werden, wie in den kapitalistischen Ländern.

Hier setzen sich die Zwänge des kapitalistischen gesellschaftlichen Zusammenhangs um in den Zwang, Technologie und Arbeitsorganisation allein zu entwickeln unter dem Gesichtspunkt der Produktivitätssteigerung bei Einhaltung der Nebenbedingung, den Arbeitern die geistigen Potenzen des Produktionsprozesses vorzuenthalten (2). Alle Kriterien, die im unmittelbaren Interesse der Arbeiter an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen liegen, werden dabei vernachlässigt. Das führt zu einer Technologie, in deren „Sachlogik“ sich die kapitalistischen Herrschaftsverhältnisse im täglichen Arbeitsprozeß niederschlagen (3).

In der DDR sind sicher andere gesellschaftliche Zwänge wirksam als in den kapitalistischen Ländern, da sich die gesellschaftliche Synthesis auf andere Art und Weise herstellt. Indem die DDR jedoch unreflektiert kapitalistische Technologie importiert und einseitig die kurzfristige Produktivitätssteigerung in den Mittelpunkt stellt, reproduziert sie permanent unmittelbar im Produktionsprozeß die materielle Grundlage, die als letztlich bestimmendes Moment die Arbeiter in der Objektrolle hält, die sie auch im Kapitalismus innehaben – auch wenn in der DDR das Privateigentum an den Produktionsmitteln abgeschafft ist. Die Arbeiter stehen also der gleichen Technologie und Arbeitsorganisation gegenüber und müssen sich damit auseinandersetzen wie die

* Für die Diskussion des Manuskripts und für viele Vorschläge danke ich meinem Freund Frank Gerlach.

1 Vgl. Horst Kern/Michael Schumann, *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, 2 Bände, Frankfurt/M. 1974; Martin Osterland u.a., *Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD*, Frankfurt/M. 1973.

2 Vgl. MEW 4, S. 155; MEW 23, S. 382 und S. 460; Stephen Marglin, *What do Bosses do? The Origins and Functions of Hierarchie in Capitalist Production*, Paper Nr. 222, Harvard Institute of Economic Research 1971; Otfried Mickler/Eckhardt Dittich/Uwe Neumann, *Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit*, Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsberichts des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI), Göttingen 1975, S. 455 f.

3 Vgl. dazu Jürgen Habermas: *Wissenschaft und Technik als „Ideologie“*, Frankfurt/M. 1970; Hans-Dieter Bahr: *Kritik der „Politischen Technologie“*, Frankfurt/M. 1970; Richard Vahrenkamp (Hrsg.): *Technologie und Kapital*, Frankfurt/M. 1973.

Arbeiter in den kapitalistischen Ländern.

Die beiden Kapitel, in denen das näher belegt wird, können jedoch aus Platzgründen nicht abgedruckt werden. Aus den gleichen Gründen fällt leider auch das ursprüngliche Schlußkapitel weg, in dem gezeigt wird, daß der Zielkonflikt zwischen Entwicklung der Produktivkräfte und Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter veränderten Herrschaftsverhältnissen keiner sein muß.

Bei der Anwendung kapitalistisch geprägter Technologie kommt es – außer auf gesamtwirtschaftlicher Ebene – im Betrieb in doppelter Weise zu Produktivitätsverlusten: einmal, indem einerseits den Arbeitern die geistigen Potenzen des Produktionsprozesses vorenthalten werden, es andererseits aber immer wieder notwendig ist, sich auf die lebendige Erfahrung des Arbeitsprozesses durch die unmittelbaren Produzenten zu stützen (4); zum zweiten, indem aufgrund der Objektrolle, die die Arbeiter im so geprägten Produktionsprozeß einnehmen, es weit verbreitet zu Formen der Apathie, des passiven Widerstandes und der Arbeitszurückhaltung kommt, die auch nicht durch das Prinzip des materiellen Anreizes aufgehoben werden.

Wenn es durch eine umfassende Demokratisierung der betrieblichen Entscheidungsprozesse – vor allem auch in bezug auf Entwicklung und Einsatz von Technologie und Arbeitsorganisation – gelänge, diesen Zustand aufzuheben, die Arbeiter sich somit als Subjekt der Entwicklung ihrer betrieblichen Bedingungen verstünden, so ist nicht auszuschließen, daß sich eine ganz anders geartete Produktionstechnologie entwickelt, die nicht zuletzt auch produktiver wäre. Sie hätte ihre Grundlage in einem Maximum an kollektiver Initiative und Verantwortung der Arbeiter und würde damit gleichzeitig gewährleisten – da die Arbeiter selber aktiv die Entwicklung von Technologie und Arbeitsorganisation vorantreiben oder zumindest entscheidend daran beteiligt sind – daß auch ihre unmittelbaren Interessen an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Tragen kämen.

Solange jedoch die Arbeiter keinen Einfluß auf die gesellschaftlich relevanten Entscheidungen haben, keine Schritte hin zu einer realen Vergesellschaftung von Entscheidungsprozessen festzustellen sind – wie ich es beispielhaft mit der einseitigen Funktionalisierung der sogenannten innerbetrieblichen Demokratie zugunsten der Produktivitätssteigerung im dritten Kapitel aufzeige – wird es zu den im letzten Kapitel dargelegten bewußten wie unbewußten Widerstandsformen der unmittelbaren Produzenten kommen.

1. Arbeitsbelastungen (5)

1.1. Volkswirtschaftliche Indikatoren

Auf die Tatsache gestiegener Arbeitsbelastungen in der DDR ab etwa Ende der sechziger Jahre weisen zunächst zwei volkswirtschaftliche Indikatoren hin.

- 4 Vgl. Michael Piore: *The Impact of the Labour Market upon the Design and Selection of Productive Techniques within the Manufacturing Plant*. *The Quarterly Journal of Economics*, 82, 1968.
- 5 Den Begriff der Arbeitsbelastungen werde ich im folgenden im weitesten Sinne gebrauchen: jegliche Beanspruchung des Leistungsvermögens, sei sie physischer, psychischer oder sozialer Natur, die unmittelbar oder mittelbar mit dem Arbeitsprozeß zusammenhängt, soll darunter verstanden werden. In Anbetracht der schwierigen Materiallage scheint die Anwendung eines differenzierteren Kategorienschemas für die Belastungsanalyse nicht sinnvoll. (Vgl. dazu etwa Otfried Mickler/Eckhardt Dittrich/Uwe Neumann: a.a.O.)

Der Kapitalkoeffizient (6) müßte in der DDR aus zwei Gründen steigen: Zum einen ist die Einführung des technischen Fortschritts üblicherweise mit einer Steigerung des Kapitalkoeffizienten verbunden. Zum anderen müßte er in der DDR auch aus strukturellen Gründen steigen, da sich „die geplanten Investitionen zum Aufschluß eigener Roh- und Brennstoffvorräte und zur Verwertung von Sekundärrohstoffen nicht unmittelbar in einer Erhöhung der Produktion niederschlagen.“ (7)

Da nun aber „Anlagevermögen und Produktion (. . .) in den letzten Jahren fast im Gleichschritt zugenommen haben,“ (8) der tatsächliche Kapitalkoeffizient also konstant geblieben ist, weist das auf eine „zunehmende Anspannung der Produktionsfaktoren“ (9) hin, das heißt, es kam zu einer Erhöhung der Belastungen für die Arbeiter.

Ein weiterer Indikator für die zunehmende Arbeitsbelastung in der DDR ist die Tatsache, daß „die durch Rationalisierungsmaßnahmen eingesparten Arbeitsplätze (. . .) noch unter der Zahl der durch Investitionen neugeschaffenen Arbeitsplätze (liegen), so daß die Diskrepanz zwischen Arbeitskräften und Arbeitsplätzen (weiter) zunehmen kann.“ (10) Vergegenwärtigt man sich, daß in der DDR „mehr Arbeitsplätze als Arbeitskräfte vorhanden“ (11) sind, daß „rund 400.000 Arbeitskräfte in den verschiedensten Bereichen (. . .) (der) Volkswirtschaft“ fehlen (12), bedenkt man weiter, daß – wie oben aufgezeigt – der Kapitalkoeffizient konstant bleibt, obwohl er aus verschiedenen Gründen steigen müßte, so ist mit einer weiteren Erhöhung der Arbeitsbelastungen zu rechnen, da ja auch die Arbeiten der nicht-besetzten Arbeitsplätze ausgeführt werden müssen.

Die Tendenz, die sich aus der Interpretation dieser sehr globalen Indikatoren ablesen läßt, wird im folgenden auch in der konkreteren Analyse der Arbeitsplatzsituation deutlich werden.

6 Der Kapitalkoeffizient gibt das Verhältnis zwischen Kapitalstock und Output an. Ich bediene mich hier der Einfachheit halber der Kategorien der bürgerlichen Ökonomie, da ihr Gebrauch in diesem Fall keinen Einfluß auf das Ziel der Argumentation hat.

7 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (im folgenden zitiert als DIW), Wochenbericht 8/1976, S. 69

8 DIW, Wochenbericht 6/1975, S. 43

9 Ebenda

10 Sozialistische Arbeitswissenschaft 8/1973, S. 568. Allein 1973 wurden durch Investitionsmaßnahmen 25.200 neue Arbeitsplätze geschaffen. (Vgl. Neues Deutschland, 29.5.1973, S. 5)

11 Ebenda

12 Aktivität, Schöpfertum, Leitung und Planung; Berlin (DDR) 1975, S. 133

1.2. Aus der unmittelbaren Arbeitsaufgabe und aus Umgebungseinflüssen am Arbeitsplatz resultierende Arbeitsbelastungen

Mit dem steigenden Automatisierungs- und Mechanisierungsgrad der Arbeit (13) geht die Zahl derjenigen, die schwere körperliche Arbeit leisten müssen, zurück (14). Gleichzeitig zeigt sich ein Wachstum solcher Arbeiten, die durch hohe psychische Belastungen gekennzeichnet sind (15). Quantitativ läßt sich beides nur schwer vergleichen. Es kann in bezug auf diese Problematik nur festgestellt werden, daß es zu einer Veränderung in der Art der Arbeitsbelastungen gekommen ist.

Als zweiter Indikator zur Charakterisierung der Arbeitsbelastungen sollen die sprachlichen Kommunikationsmöglichkeiten während der Arbeit dienen.

Kommunikationsmöglichkeiten (in Prozent) (16)

Kommunikation nicht	behindert	8 Prozent
Kommunikation kaum	behindert	47 Prozent
Kommunikation	behindert	21 Prozent
Kommunikation stark	behindert	18 Prozent
Kommunikation fast unmöglich		5 Prozent

Bei fast der Hälfte der Beschäftigten ist die Kommunikation behindert bis unmöglich. „Wenn wir dazu beachten, daß hier alle Beschäftigungsgruppen vertreten sind, so wird die schwierige Situation für die Produktionsbereiche deutlich, denn in der Verwaltung gibt es diese Behinderungen kaum.“ (17) Die geringen Kommunikationsmöglichkeiten sind ein Indikator für eine belastende Arbeitssituation, Schlußfolgerungen über eine Erhöhung der Arbeitsbelastungen können jedoch daraus nicht gezogen werden.

Diese Schlußfolgerung kann erst relativ gesichert aus dem dritten Indikator – der Entwicklung der Fertigungsprinzipien – gezogen werden.

13 „Der Anteil der Produktionsarbeiter, die an Maschinen und Anlagen arbeiten, an der Gesamtzahl der Produktionsarbeiter kennzeichnet den Mechanisierungsgrad der Arbeit“. Statistische Praxis 6/1972, S. 219 – Analog ist der Automatisierungsgrad der Arbeit definiert.

14 Vgl. Deutsche Zeitschrift für Philosophie 2/1974, S. 172

15 Vgl. ebenda

16 Quelle: Manfred Lötsch/Hansgünter Meyer (Hrsg.): Zur Sozialstruktur der sozialistischen Gesellschaft, Berlin (DDR) 1974, S. 204

17 Ebenda

*Entwicklung der Struktur der Fertigungsprinzipien
in der zentralgeleiteten metallverarbeitenden Industrie (18)*

Fertigungsprinzip	1962	1965	1960	1971
	Anteil in Prozent			
Verfahrensspezialisierte Fertigung (Werkstattfertigung)	65,5	57,0	51,3	50,6
Gegenstandsspezialisierte Fertigung	34,5	43,0	48,7	49,4
Fertigungsabschnitt	7,3	9,3	13,2	13,8
Reihenfertigung	14,0	14,7	15,8	15,5
Fließfertigung	13,2	19,0	19,7	20,1

In der zentralgeleiteten metallverarbeitenden Industrie ging der Anteil der verfahrensspezialisierten Fertigung (19) zurück, während die gegenstandsspezialisierte Fertigung (20) stark anstieg. Aus dieser Entwicklung kann grundsätzlich auf eine Erhöhung des Anteils von repetitiven Teilarbeiten und damit auf eine Zunahme der Arbeitsbelastungen geschlossen werden. Besonders stark nahmen Fertigungsabschnitt und Fließfertigung zu. Beim gegenstandsspezialisierten Fertigungsabschnitt „wird innerhalb einer im allgemeinen nach dem Werkstattprinzip aufgebauten Fertigung eine bestimmte Bearbeitungsphase nach dem Erzeugnisprinzip organisiert, woraus ökonomische Vorteile, wie (. . .) die Beschleunigung des Teiledurchlaufs, erwachsen.“ (21) Ob die Arbeiten dabei taktgebunden sind, geht aus dem vorhandenen Material nicht eindeutig hervor.

Bei der gegenstandsspezialisierten Reihenfertigung „werden die Maschinen grundsätzlich in der Reihenfolge der Arbeitsgänge angeordnet. Eine zeitliche Abstimmung zwischen den aufeinanderfolgenden Arbeitsgängen besteht jedoch noch nicht. Sie wird meist bei der Herstellung größerer Erzeugnisse mit langen Bearbeitungszeiten angewendet.“ (22)

Die zusätzliche Belastung durch die Taktgebundenheit der zu leistenden Arbeiten tritt erst bei der Fließfertigung auf. „Sie ist eine örtlich fortschreitende, zeitlich bestimmte, lückenlose Folge von Arbeitsgängen. Sie ist durch hohe Kontinuität des Produktionsprozesses und durch einen rhythmischen Produktionsablauf gekenn-

18 Quelle: Statistische Praxis 7/1973, S. 347

19 „Bei der verfahrensspezialisierten Fertigung sind die Arbeitsplätze auf die Ausführung bestimmter technologischer Verfahren an verschiedenen Erzeugnissen spezialisiert; alle gleichartigen Maschinen oder Aggregate sind räumlich in Werkstätten, Abteilungen oder Abschnitten zusammengefaßt (zum Beispiel Bohrererei, Fräseerei, Dreherei). Zwischen den einzelnen Arbeitsplätzen, Abteilungen usw. bestehen keine ständigen Produktionsverbindungen.“ (Autorenkollektiv: Sozialistische Betriebswirtschaft, Lehrbuch, Berlin (DDR) 1973, S. 510)

20 „Bei der gegenstandsspezialisierten Fertigung werden verschiedenartige Maschinen beziehungsweise Arbeitsplätze zur Herstellung bestimmter Einzelteile, Baugruppen und Enderzeugnisse räumlich und organisatorisch zusammengefaßt. Die Maschinen und Aggregate werden in der Reihenfolge des technologischen Ablaufs angeordnet.“ (Ebenda, S. 511)

21 Ebenda

22 Ebenda

zeichnet.“ (23)

Da die gegenstandsspezialisierte Fertigung als höheres Niveau und hierbei die Fließfertigung als „höchste Stufe der Fertigungsorganisation“ (24) angesehen werden, ist davon auszugehen, daß ihr Anteil weiter steigen wird, und daß sie auch in anderen Industriebereichen verstärkt eingeführt werden.

Fließfertigung bedeutet „Gleichförmigkeit, taktmäßige zeitliche Bindung der Arbeitsgänge“ (25), Monotonie, intellektuelle Verkümmern und „überhöhte muskuläre Beanspruchung durch (. . .) einseitigen Bewegungsablauf.“ (26)

Zusätzlich dürfte in den meisten Betrieben der DDR Sprechverbot (!) am Fließband bestehen (27).

Die Zunahme der gegenstandsspezialisierten Fertigung und speziell der Fließfertigung ist somit mit erhöhten Arbeitsbelastungen verbunden, auch wenn die DDR mit Argumenten, die ans Lächerliche grenzen, dies abstreitet. So wird u. a. behauptet, daß „das Fließband (28) auch der Gesundheit zuträglich (ist): Fließband heißt Rhythmus, und Rhythmus ist dem gesamten Organismus eigen.“ (29)

Als vierter Indikator zur Charakterisierung der Arbeitsbelastungen soll die Entwicklung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten herangezogen werden.

Aus der Entwicklung der Arbeitsunfälle könnte man auf eine erhebliche Verbesserung des Arbeitsschutzes schließen:

Meldepflichtige Arbeitsunfälle je tausend Beschäftigte (30)

	1961	1965	1970	1975
Industrie (einschl. Handwerk)	66,02	57,00	48,95	37,17
Insgesamt	49,34	46,16	40,79	32,96

Ob dieser Trend weiter anhält scheint fraglich, da das Kriterium der Arbeitsplatzsicherheit beim Einsatz neuer Technologien stark in den Hintergrund tritt. „Industriebereiche, die hinsichtlich der Entwicklung des technischen Fortschritts mit an erster Stelle stehen, (. . .) (stehen) hinsichtlich der Entwicklung der Unfallhäufigkeit besonders ungünstig da (. . .). Es haben sich die Unfallzahlen zum Teil erhöht.“ (31)

23 Ebenda, S. 512

24 Statistische Praxis 7/1973, S. 346 f.

25 Sozialistische Betriebswirtschaft, a.a.O., S. 514

26 Erwin Gniza, in: Sozialistische Rationalisierung und Standardisierung. Konferenz des ZK der SED und des Ministerrates der DDR. 23. und 24. Juni 1966 in Leipzig; Teil II, Berlin (DDR) 1966, S. 388

27 R. Stollberg: Arbeitszufriedenheit. Theoretische und praktische Probleme, Berlin (DDR) 1968, S. 100

28 Fließbandarbeit macht vermutlich den größten Teil der Fließfertigung aus. Bei der Fließbandarbeit ist der Transport der Erzeugnisse zwischen den einzelnen Arbeitsgängen mechanisiert. Fließfertigung umfaßt als Oberbegriff auch solche Fertigungsarten wie z.B. das manuelle Weiterreichen der Arbeitsgegenstände in der Elektroindustrie. Zum Vergleich: „Etwa ein Drittel der sowjetischen Industriearbeiter sind an Fließbändern beschäftigt.“ (Die Wirtschaft 16/1975, S. 19)

29 Die Wirtschaft 16/1975, S. 19

30 Quelle: Statistische Jahrbücher der DDR

31 Erwin Gniza, a.a.O., S. 389 f.

Auch scheint sich die bisherige Verbesserung des Arbeitsschutzes nur auf die unmittelbare Verhütung von Arbeitsunfällen, die direkt zu einem Produktionsausfall führen, zu beziehen. Gefahren, die erst längerfristig zu Schäden bei den Arbeitern führen und nicht direkt produktivitätshemmend sind – im Gegenteil, deren Beseitigung produktionshemmend ist – scheinen kaum oder gar nicht bekämpft zu werden.

Wenn die Berufskrankheiten in den Blickpunkt rücken, dann nur unter dem Produktivitätsaspekt. „Eine erhebliche volkswirtschaftliche Bedeutung hat die Arbeitsunfähigkeit der Berufskranken.“ (32) In der betrieblichen Realität schlägt sich diese Erkenntnis aber nicht nieder. „Zur Zeit nimmt die Zahl der Berufskrankheiten jährlich noch zu, wobei die Hälfte der Neuerkrankungen Lärmschädigungen sind. Der zulässige Lärmpegel an den Arbeitsplätzen wird bei zwölf Prozent aller Produktionsarbeiter überschritten. Rechnet man die Behinderung durch giftige Stoffe, Hitze oder andere körperlich schwere Bedingungen hinzu, so ergibt sich, daß ungefähr dreißig Prozent der Produktionsarbeiter an Arbeitsplätzen arbeiten, wo ein oder mehrere der genannten Erschwernisse anzutreffen sind.“ (33)

Die durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit (steht) in der Entwicklung der anerkannten Berufskrankheiten seit Jahren mit an der Spitze.“ (34) Die Tendenz einer weiteren Zunahme der Lärmbelastigung – wie sie neuere Analysen ergeben – haben zur Konsequenz, daß „nervale Erkrankungen ansteigen und auch Störungen des Betriebsklimas auftreten können.“ (35)

Arbeitsbedingte Hauterkrankungen, die zur Aufgabe der schädigenden Tätigkeit oder jeder Erwerbstätigkeit zwingen, „stehen an zweiter Stelle aller Berufskrankheiten.“ (36) Da es zu „verstärktem Einsatz chemischer Stoffe in der gesamten Wirtschaft“ (37) kommt und die chemische Industrie vorrangig entwickelt wird (38), so dürfte sich das Problem der Hauterkrankungen weiter verschärfen.

In „Spinnereien und Webereien (führen) einseitige Belastungen zu Erkrankungen des Knochen- und Muskelsystems.“ (39)

Bedenkt man, daß – wie oben zitiert – auch 1975 noch ein weiteres Ansteigen der Berufskrankheiten konstatiert wird und sich bis heute in der Literatur keine Hinweise finden lassen, daß diese Problematik gezielt angegangen wird, so kann man auf eine weitere Verschärfung des Problems der Berufserkrankungen in der nächsten Zukunft schließen.

32 Sozialistische Arbeitswissenschaft 5/1972, S. 357; vgl. weiter Autorenkollektiv: Ökonomik der Arbeit, Berlin (DDR) 1974, S. 458

33 Aktivität . . . , a.a.O., S. 23

34 Erwin Gniza, a.a.O., S. 387; vgl. auch: Ökonomik und Arbeit, a.a.O., S. 458

35 Aktivität . . . , a.a.O., S. 141

36 Erwin Gniza, a.a.O., S. 388

37 Ebenda

38 Vgl. DIW Wochenbericht 5/1976, S. 41

39 Aktivität . . . , a.a.O., S. 142

1.3. Aus Lage und Dauer der Arbeitszeit resultierende Belastungen

Gesamtwirtschaftlich hat sich die Dauer der Arbeitszeit erhöht, da die Erwerbsquote der Frauen von 67 Prozent 1960 auf 84 Prozent 1973 stieg und die der Männer im gleichen Zeitraum mit über 96 Prozent in etwa konstant blieb. Damit ist mehr als die Hälfte der Bevölkerung der DDR berufstätig. Das ist eine Erwerbsquote, die zu den höchsten der Welt zählt (40).

Es ist zu vermuten, daß durch die Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitszeit zwar nicht direkt die Arbeitsbelastungen, dafür aber die Belastungen im häuslichen Bereich gewachsen sind, sodaß die Qualität der Reproduktion der Arbeitskraft gesunken ist.

Die allgemeine Arbeitszeit von wöchentlich 45 Stunden wurde im August 1967 auf 43,75 Stunden verkürzt (41). Gleichzeitig mit der Arbeitszeitverkürzung verminderte sich jedoch die Zahl der gesetzlichen Feiertage (42).

Der Jahresurlaub (43) der Arbeiter setzt sich aus dem Grundurlaub, der 12 Werktage im Jahr beträgt, und dem Zusatzurlaub zusammen. Der Zusatzurlaub wird bei besonderen Arbeiterschwernissen, hoher Arbeitsbelastung oder bei besonders verantwortlicher Tätigkeit (44) gewährt. Ab dem 1.1.1975 wurde ein Mindesturlaub für alle Werktätigen (also auch für diejenigen, die nur Anspruch auf 12 Tage Grundurlaub hätten) von 18 Werktagen (Montag bis Samstag) festgelegt.

Die Arbeitszeit innerhalb der Woche ist grundsätzlich auf die Tage Montag bis Freitag verteilt (45). Dies bringt dem Arbeiter zwar ein verlängertes Wochenende, ist aber auf der anderen Seite mit größerer zeitlicher Anspruchnahme (8,75 Stunden) und physiologischer Verausgabung pro Tag verbunden, „die nach Ansicht der Arbeitsmediziner aus gesundheitlichen Gründen abzulehnen ist. Die tägliche Mehrbelastung kann nicht durch die weitgehend auf Samstag und Sonntag beschränkte Ruhezeit ausgeglichen werden und ist von einer bedeutenden Zunahme nervöser Ermüdungsercheinungen mit allen ihren Symptomen – wie etwa verstärkte Anfälligkeit gegenüber Krankheiten und Unfällen – begleitet.“ (46)

Bei der *Verteilung der täglichen Arbeitszeit* gewinnt die Schichtarbeit zunehmend an Bedeutung. Seit Ende der sechziger Jahre bemüht sich die DDR verstärkt um die Erhöhung des Anteils der Produktionsarbeiter, die Schichtarbeit leisten.

40 Vgl. DDR Handbuch, Herausgegeben vom Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen, Köln 1975, S. 38 f.

41 Differenzierte Regelungen gelten etwa für Schichtarbeiter etc. Vgl. ebenda S. 49

42 Vgl. ebenda

43 Vgl. zur Urlaubsregelung die ausführlichere Darstellung in: ebenda, S. 50

44 Nach dieser Regelung ist zu vermuten, daß die Leiter und führenden Funktionäre erheblich mehr Urlaub haben als die Arbeiter.

45 Vgl. DDR Handbuch, a.a.O., S. 49

46 Martin Osterland u.a., a.a.O., S. 69; vgl. weiter dazu die dort angegebene Literatur.

Anteil der Produktionsarbeiter in Schichtarbeit (47)

Von den Produktionsarbeitern arbeiteten	1970	1971	1972	1973	1974	1975
einschichtig	61,3	60,0	59,1	59,7	58,8	57,5
zweischichtig	14,6	14,2	14,8	14,5	14,4	14,3
dreischichtig	24,0	25,8	26,1	25,8	26,7	27,7

Von 1970 bis 1975 stieg der Anteil der dreischichtig tätigen Produktionsarbeiter von 24 auf 27,7 Prozent, während der Anteil der zweischichtig tätigen in etwa konstant blieb.

Der gesundheitsschädigende und zusätzlich belastende Charakter der Schichtarbeit ist unbestritten (48). Dieser wird auch kaum durch soziale Maßnahmen wie bessere Anfahrtmöglichkeiten oder materielle Zugeständnisse aufgehoben. Folglich ist der erhöhte Anteil der Schichtarbeiter ein Indikator, der auf eine Erhöhung der Arbeitsbelastungen in den letzten Jahren hinweist. Trotz der negativen Auswirkungen der Schichtarbeit auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der unmittelbaren Produzenten bemühen sich Partei-, Staats- und Wirtschaftsfunktionäre intensiv um die weitere Erhöhung des Anteils der Schichtarbeiter (49), wobei sie Schichtarbeit einfach identisch mit sozialistisch setzen (50). Gleichzeitig wird die Einführung von Schichtarbeit als gesellschaftliche Naturgesetzlichkeit ausgegeben (51) und damit gegen Kritik von seiten der Arbeiter immunisiert, denn Kritik an einem gesellschaftlichen Naturgesetz ist genauso unsinnig als wenn man das Fallgesetz kritisieren wollte.

1.4. Maßnahmen der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation, die auf gestiegene Arbeitsbelastungen hindeuten

Eine Reihe von Maßnahmen, die in der DDR im Rahmen der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation (WAO) ergriffen werden, weisen ebenfalls auf gestiegene Arbeitsbelastungen in den letzten Jahren hin.

Ein erster Indikator, der in diese Richtung weist, ist die Forderung nach „Erweiterung der Mehrmaschinenbedienung“ (52) (MMB). Die Besetzungsnormen bei MMB werden „wissenschaftlich“ ermittelt, indem die Lohnkosten, die je Erzeugniseinheit bei Erweiterung der MMB sinken, den Betriebskosten gegenübergestellt werden, die je Erzeugniseinheit steigen, „weil die aufgetretenen Stillstandsüberlagerungszeiten die Kapazitätsausnutzung und damit den Produktionsausstoß je Maschine schmälern.“ (53) Das daraus ermittelte Optimum (bezeichnenderweise geht der Arbeiter nur als Lohnkostenfaktor in dieses Kalkül ein) scheint in den DDR-Betrieben noch nicht erreicht zu sein, denn es wird die „Erweiterung der Mehrmaschinenbedienung“ gefordert, die „vielfach schon durch organisatorische Maßnahmen, verbunden mit

47 Quelle: Statistische Jahrbücher der DDR

48 Vgl. Martin Osterland u.a., a.a.O., S. 80 ff. und die dort angegebene Literatur.

49 Vgl. R. Stollberg (Hrsg.): Schichtarbeit in soziologischer Sicht, Berlin (DDR) 1974, S.10

50 Vgl. ebenda, S. 40

51 Vgl. ebenda, S. 90

52 Sozialistische Arbeitswissenschaft 6/1973, S. 413

53 Arbeitswissenschaft für Ingenieure, Leipzig 1973, S. 335

einer entsprechenden Qualifikation der Werktätigen möglich“ ist (54).

Die Erweiterung der MMB bedeutet eine Erweiterung des Umfangs des Arbeitsplatzes. Da es sich um eine rein organisatorische Maßnahme handelt, ist nicht zu vermuten, daß die Eigentätigkeit der jeweiligen Maschinen wächst. Somit kommt es durch die WAO-Maßnahme, die MMB zu erweitern, zu erhöhter Verausgabung von Arbeitskraft und damit zu einer Erhöhung der Arbeitsbelastungen. „Die Mehrmaschinenbedienung erfordert im allgemeinen eine (. . .) höhere Konzentrationsleistung des Arbeiters.“ (55)

Ein zweiter Indikator für gestiegene Arbeitsbelastungen durch WAO-Maßnahmen ist die „Verdichtung der Poren des Arbeitstages“. Seit Anfang der siebziger Jahre ist eine Hauptrichtung zur Steigerung der Arbeitsproduktivität „die produktivere Ausnutzung der Arbeitszeit durch Verhinderung und Beseitigung von Verlustzeiten sowie die volle Ausnutzung der geplanten Arbeitszeit“ (56), wobei es u. a. insbesondere um die bessere Ausnutzung des Arbeitstages geht (57). Dabei geht es bei den entsprechenden WAO-Maßnahmen um ein doppeltes: Reduzierung der Warte- und Stillstandszeiten (verursacht etwa durch das Warten auf den Einrichter oder auf Vorprodukte etc.) und Erhöhung der Arbeitsdisziplin. Ersteres muß sich nicht unbedingt in einer erhöhten Arbeitsbelastung niederschlagen, das zweite aber auf jeden Fall.

Es gilt, der „sozialistischen Arbeitsdisziplin mehr Aufmerksamkeit zu schenken.“ (58) Konkret schlägt sich das so nieder, daß immer wieder etwa Zigarettenpausen während der Schicht und Umziehen vor Arbeitsschluß etc. angeprangert werden (59). Diese Kleinigkeiten dürften insbesondere deshalb ein belastendes Moment sein, da anscheinend die Pausenregelungen während der Arbeitszeit sehr mangelhaft sind. „Von arbeitsphysiologischer und arbeitspsychologischer Seite ist zumindest ein der Beanspruchung entsprechendes Pausenregime einzusetzen.“ (60)

Neben direkt disziplinarischen Maßnahmen werden technische Instrumente zur besseren Kontrolle der Arbeiter eingesetzt. Ein solches Instrument ist z.B. ein „Prozessograph“, „einer Erfassungseinrichtung für den täglichen Arbeitsablauf von Maschinenarbeiten“. (61) Im VEB Magdeburger Werkzeugmaschinenfabrik konnte „im Jahr der Einführung dieser rationellen Erfassung (. . .) der Betrieb für insgesamt 80 Arbeitsplätze einen zusätzlichen Zeitfond von 22.000 Stunden gewinnen.“ (62) Umgerechnet bedeutet das: den Leitern gelang es durch die Kontrolle der Arbeit über den Prozessographen, den Arbeitern die sieben bis acht Minuten Pause zu nehmen, die sie – bedingt durch Wartezeiten oder selbständig genommen – jede Stunde hatten. Die Arbeitsbelastungen dürften sich somit bei Einführung eines Prozessographen erhöhen.

54 Sozialistische Arbeitswissenschaft 6/1973, S. 413

55 Ökonomik der Arbeit, a.a.O., S. 431

56 Sozialistische Arbeitswissenschaft 7/1973, S. 507

57 Sozialistische Arbeitswissenschaft 3/1973, S. 179

58 Einheit 2/1973, S. 200

59 Vgl. Arbeit und Arbeitsrecht 5/1973, S. 123

60 Erwin Gniza, a.a.O., S. 388 f.

61 Einheit 2/1973, S. 201

62 Ebenda

1.5. Gesamtindikatoren

Die Verflochtenheit aller bisher angeführten Momente (63) und deren gegenseitige Bedingtheit machen erst die Gesamtqualität der Arbeitsbelastungen in der DDR aus. Auf die schlechte bzw. sich verschlechternde Gesamtqualität weisen Indikatoren wie die Entwicklung des Krankenstandes und die Fluktuation zwischen den Betrieben hin.

Ab Beginn der siebziger Jahre ist der Krankenstand deutlich höher als in den Jahren davor. Betrag der durchschnittliche Anteil der ausgefallenen Arbeitstage pro Beschäftigten 1963 bis 1969 5,20 Prozent, so stieg dieser Anteil 1970 bis 1975 auf durchschnittlich 5,88 Prozent. Umgerechnet bedeutet das: In den Jahren 1970 bis 1975 fehlte jeder Arbeiter und Angestellte durchschnittlich mehr als eineinhalb Tage mehr pro Jahr als in den Jahren 1963 bis 1969 (64).

Nimmt man die Krankheitstage als Indikator für Arbeitsbelastungen, so bestätigt sich auch hier die These einer erhöhten Arbeitsbelastung seit etwa 1970. Daß sich die mit einer belastenden Arbeitssituation zusammenhängenden Arbeitsunzufriedenheit in einer Erhöhung der Krankheitstage niederschlägt, – sei es als bewußtes Fernbleiben, sei es als wirkliche Krankheit, ausgelöst durch erhöhten Streß – bestätigt eine Untersuchung in einem Berliner (DDR) Maschinenbaubetrieb. Bei Arbeitern, die ihre Betriebe zu wechseln gedenken, die mit ihrem Arbeitsplatz unzufrieden sind, wurden weitaus mehr Krankschreibungen registriert als bei anderen Arbeitern (65).

Oder an anderer Stelle: „Der durchschnittliche Krankenstand in Betrieben mit ungünstigen Produktionsbedingungen (ist) zumeist höher.“ (66)

Als zweiter Indikator zur Charakterisierung der Gesamtqualität der Arbeitsbelastungen soll die Fluktuation zwischen den Betrieben dienen (67). Die Fluktuierenden rekrutieren sich zum größten Teil aus Arbeitern, die erst kurze Zeit im Betrieb sind, aus Jugendlichen und aus berufslosen Arbeitern (68).

Oft dürften alle drei Kriterien in einer Person vereinigt sein. In der Fluktuations-

63 In die Gesamtqualität der Arbeitsbelastungen fallen natürlich noch andere Momente als die hier angeführten, und auf die aus Materialmangel bzw. aus Platzgründen nicht eingegangen werden kann. Solche Momente wären etwa Arbeitsplatzsicherheit (als belastungsreduzierendes Moment, in der DDR gibt es das Recht auf Arbeit), Betriebsklima, Verhältnis zu den Vorgesetzten etc.

64 berechnet nach: Statistische Jahrbücher der DDR

65 Arbeit und Arbeitsrecht 1/1976, S. 13

66 Die Wirtschaft 26/1973, S. 15

67 Ausgeklammert bleibt hier, daß die Fluktuation ihre Ursachen auch in Lohndifferenzen zwischen Betrieben und Industriezweigen hat, jedoch ist das nicht der Hauptgrund. (Vgl. K. Braunreuther u. a. (Hrsg.): Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin (DDR) 1967, S. 145 f.

68 vgl. ebenda, S. 126 ff.

69 entfällt

forschung der DDR wird diese Problematik eher als individuelles Problem der Abgänger aufgefaßt. So beschwerten sich die Vorgesetzten bei fluktuierenden Jugendlichen vor allem über schlechte Arbeitsleistungen und Disziplinlosigkeit (70). Mir scheint das Problem jedoch eher darin zu liegen, daß eine Reihe von besonders belastenden Arbeitsplätzen existiert, auf denen es niemand besonders lange aushält. Darauf deuten verschiedene Äußerungen von DDR-Autoren hin: „Der volkswirtschaftliche Entwicklungsprozeß bringt eine Varietät notwendiger arbeitsteiliger Tätigkeiten hervor. Diesem Muster steht ein Muster individueller Verhaltensstrategien hinsichtlich der subjektiven Bewertung der gesellschaftlich notwendigen konkreten Arbeiten gegenüber.“ (71) Da die Arbeitsbedingungen „nicht von heute auf morgen den Wünschen der Arbeiter anzupassen“ seien, müssen sich die Arbeiter „dem Niveau der Arbeitsplatzbedingungen angleichen.“ (72)

In der gesamten Volkswirtschaft ist die Fluktuation seit 1971 rückläufig (73). Das könnte darauf hindeuten, daß sich die Zahl besonders belastender Arbeitsplätze in der DDR verringert hat. Dem widerspricht aber die Entwicklung, wie ich sie im nächsten Kapitel aufzeigen werde, so daß ich eher vermute, der Rückgang der Fluktuationsraten ist auf entsprechende administrative Maßnahmen zurückzuführen.

1.6. Zusammenfassung

Sieht man das hier aufgeführte Material in seiner Gesamtheit, so ist leicht erkennbar, daß belastungsreduzierende bzw. die Arbeitsbedingungen verbessernde Momente bei der Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der DDR nur in geringem Maße festzustellen sind und die kurzfristige Produktivitätssteigerung im Vordergrund steht.

Als belastungsvermindernde Momente sind der Rückgang schwerer körperlicher Arbeit, der Rückgang der Arbeitsunfälle, die Reduzierung der wöchentlichen Sollarbeitszeit um 1,25 Stunden und die Erhöhung des Jahresurlaubs zu nennen.

Dem Rückgang der schweren körperlichen Arbeit steht eine Zunahme von Arbeiten mit hohen psychischen Belastungen gegenüber.

Dem Rückgang der Arbeitsunfälle steht ein Anstieg der Berufskrankheiten gegenüber.

Der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung steht eine gleichzeitige Verminderung der Zahl der gesetzlichen Feiertage gegenüber.

So bleibt als wirklich belastungsverminderndes Moment nur die Erhöhung des Jahresurlaubs.

Bei allen anderen Momenten liegen gegenläufige Effekte vor, die es schwierig machen abzuschätzen, ob nicht die entsprechende Belastungsverminderung mehr oder weniger aufgehoben wird durch Belastungssteigerungen, die in engem Zusammenhang damit stehen. Quantitativ ist das schwierig abzuschätzen.

70 Vgl. ebenda, S. 138

71 Ebenda, S. 34

72 Ebenda, S. 136 f.

73 Vgl. Wirtschaftswissenschaft 11/1975, S. 1662

Weiterhin ist die Arbeitszeit von täglich mehr als 8 Stunden problematisch. Die Schwierigkeiten sprachlicher Kommunikation im Produktionsprozeß und die hohen Fluktuationsraten deuten auf die Existenz einer Reihe von besonders belastenden Arbeitsplätzen hin, auf denen es niemand lange aushält.

Diesen eben genannten Indikatoren zur Charakterisierung der Arbeitsbelastungen stehen eine Reihe von Indikatoren gegenüber, die eindeutig auf *gestiegene* Arbeitsbelastungen in der DDR hindeuten.

Der konstant gebliebene Kapitalkoeffizient – obwohl er aus Gründen des technischen Fortschritts und aus strukturellen Gründen steigen müßte – weist im gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt auf eine erhöhte Verausgabung von Arbeitskraft hin. In die gleiche Richtung deutet die zunehmende Diskrepanz zwischen Arbeitskräften und Arbeitsplätzen.

Schicht- und Fließbandarbeit nehmen zu, die Mehrmaschinenbedienung wird erweitert. Über die Erhöhung der Arbeitsdisziplin und die Installation von technischen Einrichtungen wie den Prozessographen zur Kontrolle der Arbeiter verdichten sich die „Poren der Arbeitszeit“.

Der Krankenstand nahm durchschnittlich gegenüber dem Zeitraum 1963 bis 1969 pro Arbeiter und Angestellten 1970 bis 1974 um eineinhalb Tage pro Jahr zu.

Über die Steigerung der Erwerbsquote der Frauen verschlechterten sich die Bedingungen zur Reproduktion der Arbeitskraft.

Zusammenfassend läßt sich also festhalten, daß

1. Eine Veränderung in der Art der Arbeitsbelastungen festzustellen ist,
2. hohe Arbeitsbelastungen existieren,
3. eine Reihe von Indikatoren auf insgesamt gestiegene Arbeitsbelastungen der unmittelbaren Produzenten in der Industrie hindeuten.

Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen – wie sie ideologisch immer behauptet wird – ist so gut wie nicht feststellbar.

Damit existiert zum einen der anfangs angedeutete Zielkonflikt zwischen Produktivitätssteigerung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und wird zum anderen einseitig und undiskutiert zugunsten ersterem entschieden.

2. Qualifikationsentwicklung

Die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen hängt vom Strukturwandel der Wirtschaft und vom technischen Wandel der Produktionsmittel ab.

Die mit dem Strukturwandel der Wirtschaft in der DDR verbundene berufliche Umschichtung ist durch den Abbau der Berufstätigen in der Landwirtschaft (74)

74 Der Anteil der in der Landwirtschaft Beschäftigten ging von 16,9 Prozent 1960 auf 10,7 Prozent 1973 zurück. (Quelle: DDR Handbuch, a.a.O., S. 38)

und im Handwerk (75) sowie durch eine Zunahme im Dienstleistungsbereich (76) und in der Bauwirtschaft (77) gekennzeichnet (78). Die Anzahl der Beschäftigten in der Industrie blieb in etwa konstant (79). Innerhalb der Industrie verbesserte sich die – nach Gründung der DDR extrem ungünstige – Branchenstruktur erheblich. Chemische Industrie, Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik/Elektronik/Gerätebau weiteten sich aus (80). Verbunden damit war eine entsprechende berufliche Umschichtung.

Deutlicher wird die Qualifikationsentwicklung jedoch, wenn wir die Auswirkungen des technischen Wandels in der Industrie auf die Qualifikationsanforderungen betrachten. Der Grundmittelbestand pro Berufstätigen in der Industrie stieg von 47.000 Mark 1965 (81) auf 70.000 Mark 1974 (82). Damit veränderte sich der Mechanisierungs- und Automatisierungsgrad der Arbeit (83):

<i>Jahr</i>	<i>Automatisierungsgrad der Arbeit</i>	<i>Mechanisierungsgrad der Arbeit</i>	<i>Anteil der Handarbeit</i>
1963	4,2	46,8	38,6
1970	6,6	52,3	34,5
1973	8,2	53,7	33,2

Mit dieser Entwicklung geht eine Veränderung der formalen Berufsstruktur einher. Am Ende der sechziger Jahre werden systematisch die Zahl der Ausbildungsberufe verringert und stattdessen Grundberufe eingeführt. In den Grundberufen werden „die mathematisch-naturwissenschaftlichen, technischen, produktionsorganisatorischen und ökonomischen Grundlagen verwandter Produktions- und Arbeitsprozesse einschließlich neuer Technologien und Arbeitsverfahren vermittelt“. Damit soll die „notwendige berufliche Disponibilität der Arbeitskräfte“ (84) gewährleistet werden (85).

75 Die Zahl der Beschäftigten (ohne Lehrlinge) im produzierenden Handwerk oder Bauhandwerk ging von 462.019 1958 auf 277.800 1974 zurück. (Quelle: Statistisches Jahrbuch der DDR 1959 und 1975, S. 187 bzw. S. 49)

76 Der Anteil der im Dienstleistungsbereich Beschäftigten stieg von 17,9 Prozent 1960 auf 23,2 Prozent 1973. (Quelle: DDR Handbuch, a.a.O., S. 38)

77 Der Anteil der in der Bauwirtschaft Beschäftigten stieg von 6,0 Prozent 1960 auf 7,6 Prozent 1973. (Quelle: DDR Handbuch, a.a.O., S. 38)

78 Diese Entwicklung entspricht – mit Ausnahme der Bauwirtschaft – derjenigen, wie sie für die westlichen kapitalistischen Länder Gültigkeit besitzt.

79 Vgl. DER Handbuch, a.a.O., S. 38

80 Vgl. DIW (Hrsg.): DDR - Wirtschaft. Eine Bestandsaufnahme, Frankfurt/M. 1974, S. 362

81 Vgl. Statistische Praxis 1/1973, S. 37

82 Vgl. Einheit 11/1975, S. 1207

83 Quelle: Statistische Praxis 11/1974, S. 541

84 DDR Handbuch, a.a.O., S. 238

85 Anscheinend will die DDR mit der Entwicklung von Grundberufen einer Tendenz der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen Rechnung tragen, wie sie auch für die BRD Gültigkeit besitzt. In der BRD gewinnen „tätigkeitsunspezifische Fähigkeiten, die durch Merkmale wie ‚Flexibilität‘, ‚technische Intelligenz‘, ‚Perzeption‘, ‚technische Sensibilität‘ und ‚Verantwortung‘ umrissen werden können, durchgängig für zunehmend größere Beschäftigungsgruppen an Bedeutung, weil die hohe und weiter steigende Diffusionsgeschwindigkeit technischer Innovationen von immer mehr Industriearbeitern und Angestellten ein hohes Maß an Arbeitsmobilität und Anpassungsfähigkeit erfordert, d. h. Eigenschaften, die unabhängig von den speziellen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten sind.“ (Martin Osterland u.a., a.a.O., S. 50)

Weiter erhöhte sich parallel zur zunehmenden Mechanisierung und Automatisierung der Grad der formalen Qualifikationen der Industriearbeiter (86):

	1962	(87)1964	1966	1968	1970
Facharbeiter	44,4	45,0	47,4	50,2	52,5
Angelernte Arbeiter	42,0	43,0	41,0	39,4	37,9
Ungelernte Arbeiter	13,6	12,0	11,7	10,4	9,6

Der Anteil der Facharbeiter nimmt beständig zu, während der Anteil der angelernten und ungelerten Arbeiter rückläufig ist. Damit scheint die formale Entwicklung der Qualifikationsstruktur die These zu bestätigen, die bis vor wenigen Jahren in der DDR vertreten wurde, nämlich, daß „bei der Durchsetzung der wissenschaftlich-technischen Revolution (. . .) ständig höhere Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Werktätigen gestellt (werden), (. . .). Durch die zunehmende Ausstattung der Arbeit mit Grundmitteln und die Anwendung moderner Verfahren wird der Umfang der körperlich schweren und der manuellen Arbeit verringert, während gleichzeitig die Anforderungen an die Qualifikation steigen.“ (88)

Die Entwicklung der formalen Qualifikationsstruktur sagt jedoch relativ wenig über die tatsächlichen Anforderungen am Arbeitsplatz aus (89). Es gilt also zu versuchen, konkreter die Qualifikationsanforderungen, die die verschiedenen Arbeitsplätze in der Industrie stellen, zu erfassen.

Bedingt durch den steigenden Automatisierungs- und Mechanisierungsgrad ging der Anteil derjenigen Produktionsarbeiter, die überwiegend *Handarbeit* verrichten, zurück. Trotzdem verrichteten 1973 noch etwa ein Drittel aller Produktionsarbeiter Handarbeit. Dies ist u. a. auf den geringen Mechanisierungsgrad der Produktionshilfsprozesse (wie Reparaturwesen, innerbetrieblicher Transport, Qualitätskontrolle, Verpackung) zurückzuführen (90).

Kennziffer	Hauptprozesse		Hilfsprozesse	
	1969	1973	1969	1973
	Prozent			
Anteil der Gesamtzahl der Produktionsarbeiter	71,3	70,4	28,7	29,6
Anteil der Maschinenarbeiter (Mechanisierungsgrad der Arbeit)	60,0	62,5	29,8	32,7
Anteil der Handarbeiter	27,4	25,6	53,9	51,2

Jedoch wird die Handarbeit durch die Mechanisierung und Automatisierung nicht völlig eliminiert. Darauf weist der Anteil von über einem Viertel Handarbeiter in den vier stärker mechanisierten und automatisierten Hauptprozessen hin.

An dieser Stelle gilt es, sehr vorsichtig zu argumentieren.

Aus den tatsächlichen Anforderungen, die der Arbeitsplatz stellt, soll auf die Qualifikationsentwicklung geschlossen werden, in diesem Falle aus der Entwicklung

86 Quelle: Statistisches Jahrbuch der DDR 1972, S. 141

87 Quelle: Statistische Praxis 4/1967, S. 204

88 Vgl. u. a. ebenda, S. 203

89 Vgl. Manfred Lötsch/Hansgünter Meyer (Hrsg.), a.a.O., S. 63

90 Quelle: Statistische Praxis 11/1974, S. 542

des Anteils von Handarbeit.

Handarbeit wird aber in den DDR-Veröffentlichungen nicht näher definiert bzw. nicht zwischen qualifizierter Handarbeit etwa eines Werkzeugmachers und einfacher Handarbeit, wie sie Kern/Schumann definieren (91), differenziert. So kann aus der Entwicklung des Anteils der Handarbeit also nur in sehr begrenztem Maße auf die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz geschlossen werden. Die Tatsache aber, daß in den viel stärker mechanisierten und automatisierten Hauptprozessen – sich nur gering vermindern – über ein Viertel der Produktionsarbeiter Handarbeit verrichtet, deutet darauf hin, daß es sich dabei um „einfache Handarbeiten und repetitive Teilarbeiten (handelt), die in der Industrie schon seit langem im Vordergrund stehen“, und die „trotz der Automatisierungsprozesse weiterhin wichtig“ (92) sind.

Es ist also nicht so eindeutig der Fall, daß mit zunehmender Mechanisierung und Automatisierung die einfachen Handarbeiten zunehmend durch geistig-schöpferische ersetzt werden, sondern es ist eher zu vermuten, daß auf jeder neuen Mechanisierungsstufe neue belastende manuelle Tätigkeiten entstehen bzw. die alten bestehen bleiben.

In den Produktionshilfsprozessen arbeiteten 1973 etwa 30 Prozent von allen in den zentralgeleiteten Betrieben der Industrieministerium beschäftigten Produktionsarbeiter (93). Innerhalb der Hilfsprozesse nehmen die *Reparaturarbeiten* den größten Umfang ein. Mehr als die Hälfte der in den Hilfsprozessen beschäftigten Produktionsarbeiter war 1973 im Reparaturwesen beschäftigt (94). Bedingt durch das rasche Wachstum des Grundmittelbestandes erhöhte sich die Zahl der Reparaturarbeiter absolut und relativ:

*Anteil der Reparaturarbeiter an der Gesamtzahl
der Produktionsarbeiter in der Industrie: (95)*

Jahr	1963	1965	1967	1969	1971	1973 ⁽⁹⁶⁾	1975
Anteil	13,5	14,8	15,5	15,6	15,8	16,9	16,6

Mit fortschreitender Mechanisierung und Automatisierung erfährt der Instandhaltungssektor einen grundlegenden Funktionswandel. Produktion und Instandhaltung werden anscheinend immer mehr zu gleichwertigen Bereichen, die einander autonom gegenüberstehen.

Dieser Strukturwandel innerhalb der Industriearbeiter könnte langfristig jedoch wieder rückläufig sein, da verstärkt Anstrengungen unternommen werden, einen Rationalisierungsprozeß in Gang zu setzen. Von 1969 bis 1973 erhöhte sich der Mechanisierungsgrad der Ausrüstungen bei den Reparaturarbeiten von 26,2 auf 29,4 Prozent, und der Anteil der Handarbeiter ging von 50,4 auf 47,3 Prozent zurück (97).

91 Vgl. Horst Kern/Michael Schumann: *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein* (II), Frankfurt/M 1974, S. 92

92 Ebenda, (Bd I), S. 139

93 Vgl. *Statistische Praxis* 11/1974, S. 542

94 Vgl. ebenda, S. 543

95 Quelle: *Statistische Jahrbücher der DDR*

96 Nur zentralgeleitete Betriebe

97 *Statistische Praxis* 11/1974, S. 543

Auch in anderen Hilfsprozessen werden verstärkt Anstrengungen unternommen, die Mechanisierung und Automatisierung voranzutreiben, so daß sich z. B. der Anteil der Transportarbeiter an der Gesamtzahl der Produktionsarbeiter von 6,6 Prozent 1965 auf 5,6 Prozent 1975 verringerte (98).

Die *geistige Bedienungstätigkeit* erhöhte sich von 1961 bis 1971 um mehr als 20 Prozent, die Kontroll- und Überwachungsfunktionen um etwa 90 Prozent. Jedoch ist der Anteil der Arbeiter, die mit Kontroll- und Überwachungsfunktionen beschäftigt sind, mit 6,5 Prozent noch ziemlich niedrig (99). Damit scheint sich – wenn auch nur in einem sehr langsamen Prozeß – die schon scheinbar durch die Entwicklung der formalen Qualifikationsstruktur belegte These einer Abnahme stark belastender und restriktiver Tätigkeiten und einer Zunahme geistig-schöpferischer Tätigkeiten zu bestätigen.

Differenziertere neue Untersuchungen in der DDR relativieren jedoch diese These. Im Gegensatz dazu zeigt sich zweierlei: „Erstens arbeiten an Arbeitsplätzen, die am höchsten vollmechanisiert bis vollautomatisiert sind, vorwiegend angelernte Arbeiter. Zweitens stellen diese Tätigkeiten, wie die Arbeitsplatzanalyse ausweist, vorwiegend sehr geringe bis geringe Anforderungen.“ (100)

„Die Verlagerung des Schwerpunktes in Richtung auf die geistige Arbeit verläuft alles andere als linear. (...) In dem Maße, wie z. B. Kontroll- und Überwachungsfunktionen an die Stelle von traditionellen Tätigkeiten treten, verlagert sich die Proportion zwischen körperlicher und geistiger Arbeit im allgemeinsten Sinne zugunsten der geistigen, aber zugleich entsteht das Problem des Wachstums solcher geistigen Arbeiten, die nur in geringem Maße schöpferischen Charakter haben und oft durch hohe psychische Belastung gekennzeichnet sind.“ (101) Der Rückgang von Qualifikationsanforderungen und damit zusammenhängend von schöpferisch-geistigen Anforderungen wird an modernen technischen Anlagen für normal und unvermeidlich gehalten (102).

Arbeitsplätze nach geistig-schöpferischer Beanspruchung (103)
(in Prozent, Gruppen nach Zeilen = 100)

	schöpferisch-geistige Beanspruchung		
	hohe	mittlere	geringe
traditionelle Maschinen und Anlagen	27,4	17,6	55,5
teil- und vollautomatisierte Anlagen	5,8	10,4	82,7

Folgende Tätigkeiten sollen in nächster Zeit zunehmen: „hochspezialisierte Teilfunk-

98 Vgl. Statistisches Jahrbuch der DDR 1976, S. 129

99 Vgl. Manfred Lötsch/Hansgünter Meyer (Hrsg.), a.a.O., S. 41

100 Sozialistische Arbeitswissenschaft 5/1972, S. 364

101 Deutsche Zeitschrift für Philosophie 2/1974, S. 172

102 Vgl. ebenda, S. 177

103 Quelle: Manfred Lötsch/Hansgünter Meyer (Hrsg.), a.a.O., S. 44

tionen in mechanisierten Prozessen, Kontrollfunktionen mit einer hochgradigen Integration des Menschen in technische Prozesse; Überwachungsfunktionen mit einem hohen Anteil psychischer und geringen geistig-schöpferischen Anforderungen, prinzipiell vorwiegend geistige, aber weitgehend monotone Tätigkeiten usw.“ (104)

Damit zeichnet sich in der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen der Industrie in der DDR eine Tendenz zur Polarisierung der Belegschaften an den technisch fortgeschrittenen Anlagen ab. Ein Teil übt restriktive und qualitativ anspruchslose Tätigkeiten aus, während für den anderen relativ autonome und qualifizierte Arbeitsformen charakteristisch sind (105)

Es entsteht somit ein Widerspruch innerhalb der Qualifikationsentwicklung, der bisher über ein rigides Leistungssystem gelöst wird. Einerseits heißt es in der Verfassung der DDR: „Alle Jugendlichen haben das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen.“ (106) Die Arbeiter in den Betrieben werden dauernd aufgefordert, sich weiter zu qualifizieren, und es werden ihnen die entsprechenden Möglichkeiten über das betriebliche Bildungssystem geboten (107). Andererseits entstehen durch den technischen Wandel dauernd neue unqualifizierte repetitive Tätigkeiten ohne besondere Qualifikationsanforderung, die ja irgendjemand ausüben muß (108).

Konkret anschaulich wird der genannte Widerspruch z. B., indem einerseits Fließfertigung zunehmend eingeführt und ihre Ausweitung propagiert wird, andererseits aber Fließfertigung gleichzeitig zu einer Verringerung des Bedarfs an Facharbeitern führt (109). Oder es ist bekannt, „daß in chemischen Großbetrieben eine beträchtliche Zahl Jugendlicher nach Abschluß der Betriebsberufsschule nicht entsprechend der erhaltenen Fachausbildung im Werk eingesetzt wird“ (110).

104 ebenda

105 Die aufgezeigte Entwicklung zeigt eine bemerkenswerte Parallelität zu den Ergebnissen industri soziologischer Untersuchungen in der BRD. Vgl. dazu Horst Kern/Michael Schumann, *Industriearbeit* . . . , a.a.O., S. 139

106 GBl der DDR I 1968, S. 210

107 Nach allen Informationen dürfte das Bildungssystem in der DDR nicht derartige Klassenschranken aufweisen wie in der BRD – wenn auch ein rigides Leistungssystem herrscht. Trotzdem besteht eine gewisse Parallele: Etwa 5 Prozent der jeweiligen Jahrgänge besuchen Spezialschulen und Spezialklassen. Sie zeichnen sich durch niedrige Klassenfrequenzen aus und sind personell wie materiell bevorzugt ausgestattet. Es sind elitäre Bildungseinrichtungen, die den „besonderen Erfordernissen der Nachwuchsentwicklung für die Wirtschaft, die Wissenschaft, den Sport und die Kultur dienen.“ Sie zeichnen sich durch hohe Stundenzahlen in den „profilierenden Fächern“ aus, „und zwar zu Lasten der Verminderung der Stunden für andere Fächer, so für den polytechnischen Unterricht“. Angehörigen der höheren sozialen Schichten, vor allem den leitenden Funktionären in Partei, Staat und Wirtschaft scheint es in hohem Maße zu gelingen, ihre Kinder dort unterzubringen. Dies wird offiziell zwar kritisiert, aber keineswegs verhindert. (Vgl. DDR Handbuch, a.a.O., S. 234 f.). Damit ist tendenziell das Prinzip der Einheitsschule durchbrochen, und es existiert eine Parallele zum Gymnasium in der BRD.

108 Bezeichnenderweise gibt es seit 1970 keine neuen Angaben mehr über die Entwicklung der formalen Qualifikationsstruktur (vgl. Fußnote 86). Möglicherweise schlägt diese „materielle Grundlage“ sich schon in der formalen Qualifikationsstruktur nieder. Die bestandenen Facharbeiterprüfungen sind von 1970 bis 1973 bei Lehrlingen in etwa konstant geblieben, bei den Werkträgern stark rückläufig (vgl. DDR-Handbuch, a.a.O., S. 247)

109 Vgl. *Statistische Praxis* 4/1967, S. 206

110 G. Bohring/K. Braunreuther (Hrsg.): *Soziologie und Praxis*, Berlin 1965, S. 79

Damit existiert ein Zielkonflikt in der DDR zwischen den sich aus dem derartigen technischen Wandel ergebenden Qualifikationsanforderungen und einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, d. h. hier einem Abbau belastender restriktiver und einer Zunahme geistig-schöpferischer Tätigkeiten.

Ideologisch schlägt sich diese Entwicklung so nieder, daß „eine bestimmte Differenzierung (...) heute (für) ein notwendiges Korrelat zum Entwicklungsniveau der materiellen Produktivkräfte“ (111) gehalten wird. „Entstehung und Überwindung sozialer Differenzierungen haben gesetzmäßigen Charakter“, (112) womit dieser Prozeß wiederum gegen die Kritik von seiten der Arbeiter immunisiert ist.

Somit wird dieser Zielkonflikt einseitig zugunsten von Produktivitätssteigerungen durch technischen Wandel gelöst, und es werden weiterhin durch ein rigides Leistungssystem und eventuell andere Mechanismen, die an dieser Stelle nicht untersucht werden können, unqualifizierte Arbeiter produziert, die die entsprechenden unqualifizierten Tätigkeiten ausüben müssen.

3. Anweisungs- und Informationshierarchie

Die Arbeiter in der DDR haben keinen Einfluß auf die gesellschaftlich relevanten Entscheidungen, und es sind keine Schritte hin zu einer realen Vergesellschaftung von Entscheidungsprozessen festzustellen. Speziell haben die Arbeiter im Rahmen der hier interessierenden Problematik keinen Einfluß auf die Ziele und Kriterien nach denen Technologie und Arbeitsorganisation, die den aufgezeigten Entwicklungen der Arbeitsbedingungen und der Qualifikation zugrunde liegen, entwickelt werden. Das soll im folgenden beispielhaft an der einseitigen Funktionalisierung der sogenannten innerbetrieblichen Demokratie zugunsten der Produktivitätssteigerung aufgezeigt werden.

3.1. Grundsätzliche Instrumentalisierung der „sozialistischen Demokratie“

Aufgabe der Betriebe ist es, Produkte mit (kapitalistischem) wissenschaftlich-technischem Höchstniveau und zu niedrigsten Selbstkosten herzustellen. „Die Entfaltung der Demokratie im Betrieb muß also darauf gerichtet sein, die Entscheidungen zu finden und durchzusetzen, die diesen Zielen am besten entsprechen. Dabei erschließt die sozialistische Demokratie neue ökonomische Potenzen.“ (113)

Damit ist die Entscheidung, daß ein Höchstmaß an Produktivitätssteigerung und Wachstum anzustreben sei, schon gefallen, bevor die Arbeiter überhaupt in den demokratischen Entscheidungsprozeß einbezogen werden sollen. Es ist zumindest denkbar, daß die Arbeiter ein geringeres Wachstum in Kauf nehmen würden, wenn es dadurch zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Verringerung von Schicht-

111 Manfred Lötsch/Hansgünter Meyer (Hrsg.), a.a.O., S. 62

112 Ebenda, S. 59

113 Wirtschaftswissenschaft 3/1969, S. 376

und Fließbandarbeit und der Arbeitszeit käme. Dies jedoch steht nicht zur Debatte. Es wird einfach festgestellt: „Der Chemiarbeiter wird Schichtarbeit, der Monteur wird die Entfernung von seinem Wohnort, der Bauarbeiter schwere körperliche Arbeit und der Arbeiter am Fließband relativ eintönige Arbeit in Kauf nehmen müssen.“ (114)

Die Richtigkeit und Unangreifbarkeit dieser grundsätzlichen Entscheidungen wird – entsprechend dem leninistischen Parteiprinzip – aus dem Führungsanspruch der Partei abgeleitet, die „in der Lage ist, die objektiven gesellschaftlichen Entwicklungsgesetze und -prozesse zu erkennen und in Übereinstimmung mit ihnen handelt.“ (115) Wenn aber die Entscheidung für ein Höchstmaß an Produktivitätssteigerung, für mehr Schicht- und Fließbandarbeit, einem objektiven gesellschaftlichen Entwicklungsgesetz entspricht, so ist diese Entscheidung gegen jede Kritik immunisiert.

So geht es nur noch darum, die Arbeiter von der Richtigkeit dieser Entscheidungen zu überzeugen und sie dafür zu gewinnen, an ihrer Realisierung mitzuwirken bzw. sich ihrer Realisierung zu beugen, sie jedoch von der grundsätzlichen Entscheidung fernzuhalten. Dies soll im folgenden konkreter gezeigt werden.

3.2. Betriebsgewerkschaftsleitung und das Prinzip der Einzelleistung

„Die Werktätigen verwirklichen ihr Recht auf Mitwirkung im Betrieb vor allem durch die betriebliche Gewerkschaftsleitung.“ (116) Hier stellen sich zwei Fragen: Inwieweit repräsentiert die BGL die Arbeiter und wie weit gehen ihre Mitwirkungsrechte bzw. was sind ihre Aufgaben?

Entsprechend den Prinzipien des demokratischen Zentralismus werden alle Gewerkschaftsfunktionäre „vom Vertrauensmann bis zum Bundesvorstand“ von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt, andererseits sind „die Beschlüsse und Richtlinien der übergeordneten Gewerkschaftsleitungen (. . .) für die unteren Gewerkschaftsleitungen und die Mitglieder bindend.“ (117)

Damit repräsentiert die BGL einerseits nur den im FDGB organisierten Teil der Belegschaft. Quantitativ erweist sich das jedoch nicht als so problematisch, da je nach Branche 85 bis 95 Prozent der Werktätigen im FDGB organisiert sind (118).

Andererseits repräsentiert die BGL aber alle Werktätigen im Betrieb: Arbeiter, Angestellte und Angehörige der Intelligenz. Deshalb ist sie kein reines Interessenvertretungsorgan der Arbeiter, sondern vertritt auch die keineswegs gleichgerichteten Interessen der Intelligenz und leitenden Angestellten (119).

Neben diesem Widerspruch ist es wegen des Wahlmodus fragwürdig, ob die BGL

-
- 114 R. Schulz/H. Steiner (Hrsg.): Soziologie und Wirklichkeit, Berlin (DDR) 1966, S. 160
115 Lenin Werke Bd. 7, S. 419; vgl. dazu auch J. Ellinger/W. Scholz: Sozialistische Demokratie im Industriebetrieb, Berlin (DDR) 1972, S. 17
116 Gesetzbuch der Arbeit, Berlin (DDR) 1969, § 12 (1)
117 Satzung des FDGB, § 13
118 Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Mitwirkung und Mitbestimmung, Bonn-Bad Godesberg 1971, S. 10
119 Vgl. Gesetzbuch der Arbeit, a.a.O., § 11 (2)

wirklich die Arbeiter repräsentiert.

„Die amtierenden Leitungen arbeiten im Zusammenhang mit den übergeordneten Gewerkschaftsorganen und den zuständigen SED-Leitungen die Kandidatenlisten aus, die der Bestätigung durch die Wahlgremien bedürfen.“ (120)

Konkurrierende Gegenvorschläge dürfen nicht gemacht werden. Damit wird jeglicher Basisinitiative, die ein weiterer Schritt zum „aufrechten Gang“ (Bloch) der Arbeiterklasse wäre, die Möglichkeit genommen, Einfluß zu gewinnen. Arbeiter, die vorrangig an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen interessiert sind, werden somit von diesem betrieblichen Mitwirkungsorgan ferngehalten. Dieser Wahlmodus dürfte deshalb einen apathisierenden Effekt auf die Klasse selbst haben.

Aufgabe der Gewerkschaft ist es, für die Erfüllung und Übererfüllung der Volkswirtschaftspläne, die Steigerung der Arbeitsproduktivität, die strengste Anwendung des Sparsamkeitsregimes, die Verbesserung der Qualität der Erzeugnisse und die Senkung der Selbstkosten (121) zu sorgen. Die Aufgaben und Rechte der BGL werden im Gesetzbuch der Arbeit in 15 Einzelpunkten dargelegt (122). Größtenteils handelt es sich auch hier um Fragen der Erfüllung bzw. Übererfüllung der Pläne, des reibungslosen Produktionsablaufes und der Produktivitätssteigerung. Die Punkte, die sich mit Lohnfragen, sozialen Problemen und ähnlichem befassen, sehen ausdrücklich nur eine „Mitwirkung“ der BGL vor.

Damit ist die Gewerkschaft und BGL eindeutig an das vorrangige Ziel der Produktivitätssteigerung gebunden und für dessen Erreichung funktionalisiert.

Weiterhin stehen den Mitwirkungsrechten der BGL innerhalb dieses vorgegebenen Rahmens Bestimmungen über die Rechte der Betriebsleiter zu den gleichen Problemen gegenüber, die – entsprechend dem Prinzip der Einzeileitung – seine Alleinverantwortlichkeit und sein alleiniges Entscheidungsrecht festlegen (123).

Der Betriebsleiter wird nicht von der Belegschaft gewählt, sondern vom „übergeordneten Organ berufen“, soweit sich der Minister dies nicht selbst vorbehält (124). Nur übergeordnete Organe sind befugt, dem Leiter Weisungen zu erteilen (125).

Durch die genannten Bestimmungen wird die ausgesprochen starke Stellung des Betriebsleiters deutlich. Daran ändert auch nichts die Pflicht, „über seine Tätigkeit zu berichten.“ (126)

Prinzipiell hätten die Arbeiter oder Vertrauensleute bei diesen Berichten die Möglichkeiten, ihre unmittelbaren Interessen zu artikulieren. Jedoch scheint die Praxis der monatlichen Rechnungslegung (127) dies zu verhindern. Teilweise findet sie nicht statt (128). Den gewählten Mitgliedern der Vertretungsorgane gehen vorher keine schriftlichen Unterlagen zu, so daß sie sich nicht vorbereiten und mit den

120 DDR Handbuch, a.a.O., S. 280

121 Vgl. Satzung des FDGB, Präambel

122 Vgl. Gesetzbuch der Arbeit, a.a.O., § 12 (2)

123 Vgl. ebenda, §§ 9, 10 und 15

124 GBl der DDR II 1967, S. 130

125 Vgl. Ebenda, S. 131

126 Ebenda

127 Vgl. GBl der DDR II 1970, S. 547 ff.

128 Vgl. Einheit 6/1971, S. 676

Arbeitern über die anstehenden Probleme diskutieren können (129). Häufig ist der Inhalt des Berichtes ein ökonomisches und technisches „Zahlenfeuerwerk“ (130). Die Arbeits- und Lebensbedingungen der unmittelbaren Produzenten werden darin nicht berücksichtigt (131).

Diese Art von Informationspolitik scheint kein Zufall zu sein, sie ist Ausfluß einer bewußten selektiven Filterung von Informationen: Es kommt „nicht so sehr darauf an, soviel wie möglich Informationen zu vermitteln, sondern klug und verantwortungsbewußt auszuwählen (. . .). Informationsmenge und -inhalt müssen mit der zu lösenden Aufgabe und dem Niveau der Qualifikation der Werk tätigen harmonisch abgestimmt sein.“ (132) „Informationsfilterung ist notwendig, sie ist für die Existenz eines Systems einfach ökonomisch.“ (133)

Wenn in der DDR Kritik an einer derartigen Informationspraxis aufkommt, so nur unter dem Kriterium der Produktivitätssteigerung. „Untersuchungen haben ergeben, daß das Gefühl ausreichender Informiertheit eine positive Einstellung zur Arbeit und zum Betrieb zur Folge hat.“ (134)

3.3. Weitere Institutionen innerbetrieblicher Demokratie

Im folgenden sollen die Funktion der Institutionen der innerbetrieblichen Demokratie, wie der gewerkschaftlichen Versammlungen, der Plandiskussion, des Produktionskomitees bzw. der ständigen Produktionsberatung und der Arbeiter- und Bauerninspektion dargelegt werden (135). Dabei werde ich versuchen – wie eben bei der monatlichen Rechnungslegung des Betriebsleiters – neben ihrer grundsätzlichen Funktion, das, was real in diesen Institutionen abläuft, versuchsweise anzudeuten.

Auf den *gewerkschaftlichen Versammlungen* könnten sich die Arbeiter noch am ehesten über ihre Interessen verständigen. Häufig sind jedoch Vertreter der Wirtschaftsleitung überrepräsentiert und bringen vor allem ihre Spezialprobleme zur Sprache (136).

Probleme der Produktivitätssteigerung stehen einseitig im Vordergrund (137). „Vielorts wird durch das Auftreten der Wirtschaftsfunktionäre ein stark administrativer Zug in die gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen getragen. Es zeigen sich auch Tendenzen zur Unterdrückung von Kritik. Nicht in allen Gewerkschaftsgruppen herrscht eine offene Atmosphäre. Manche Versammlungen enden ohne Diskussion,

129 Einheit 5/1971, S. 574 f.

130 Die Arbeit 10/1971, S. 33

131 Ebenda, S. 30

132 Rudi Weidig: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit, Berlin (DDR) 1969, S. 220

133 Arbeitswissenschaftliche Lehrbriefe, Nr. 22, 1971, S. 32

134 Ebenda, S. 29

135 Sämtliche Organe der sozialistischen Demokratie im Industriebetrieb können an dieser Stelle nicht aufgezählt und analysiert werden. (Vgl. dazu J. Ellinger/W. Scholz, a.a.O., S. 78 ff.)

136 Die Arbeit 9/1971, S. 27

137 Vgl. Die Arbeit 10/1971, S. 38

und die Probleme werden hinterher in den Pausen erörtert.“ (138)

Vermutlich aus diesen Gründen gibt es in 60.000 Gewerkschaftsgruppen mit insgesamt 1,5 Millionen Mitgliedern keine regelmäßigen Zusammenkünfte (139).

In der *Plandiskussion* hat der Leiter der Vereinigung volkseigener Betriebe (VVB) den Jahres- und Perspektivplan zu erläutern. Er ist „verpflichtet, (. . .) die Plandiskussion in enger Zusammenarbeit mit der BGL vorzubereiten und durchzuführen. Er ist verantwortlich, daß jeder Werktätige in der Plandiskussion mit der staatlichen Aufgabe vertraut gemacht wird.“ (140)

Zwar sollen Vorschläge der Werktätigen „bei der Ausarbeitung der betrieblichen Pläne“ berücksichtigt werden (141). Da jedoch „die Plandiskussion sowie die Organisierung der Wettbewerbsinitiativen (. . .) als eine Einheit zu betrachten“ (142) sind, ist zu vermuten, daß im allgemeinen nur Vorschläge zur Übererfüllung der Pläne berücksichtigt werden.

Das *Produktionskomitee* (PK) trat von 1963 (143) bis Ende 1971 an die Stelle der ständigen Produktionsberatung (StPB) als wichtigstes Mitwirkungsorgan der Belegschaften an der Leitung der Betriebe (144). Es ist kein gewerkschaftliches Organ, sondern wird von allen Belegschaftsmitgliedern gewählt (145). Die Kandidaten müssen allerdings von gesellschaftlichen Institutionen vorgeschlagen werden (146). „Das PK besteht aus politisch und fachlich hochqualifizierten Mitarbeitern des Betriebes, die alle zu beratenden Probleme umfassend und sachkundig beurteilen können und durch ihre Empfehlungen an den Direktor des Betriebes zur wissenschaftlichen Entscheidungsfindung beitragen.“ (147)

Das PK hat eine „beratende und kontrollierende“ (148) Funktion, die im wesentlichen nur der reibungslosen Planerfüllung und Produktivitätssteigerung dient (149). Die Praxis der Arbeit der PK zeigt, daß die Arbeiter nicht in der Lage sind, die – zumindest formal vorgesehene – Aufgabe des PK, „sich um die planmäßige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen zu sorgen“ (150), durchzusetzen.

Im PK sind die Produktionsarbeiter nur mit einem Anteil von 25 bis 30 Prozent vertreten (151). Sie erfahren meistens erst unmittelbar während der Sitzung von

138 Ebenda, S. 39

139 Vgl. ebenda, S. 36

140 H. Luft: Demokratie in der sozialistischen Wirtschaft, Berlin (DDR) 1969, S. 41

141 Ebenda

142 J. Ellinger/W. Scholz, a.a.O., S. 108

143 Rudolf Becker: Die sozialökonomische Funktion der Produktionsberatungen, in: Peter Christian Ludz (Hrsg.): Studien und Materialien zur Soziologie der DDR, Sonderheft 8 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Köln 1964, S. 183

144 DDR Handbuch, a.a.O., S. 678

145 Vgl. Gesetzbuch der Arbeit, a.a.O., § 10a (3)

146 GBl der DDR II 1967, S. 498

147 Ebenda

148 Gesetzbuch der Arbeit, a.a.O., § 10a (3)

149 Vgl. ebenda

150 Ebenda, § 10a (3)e

151 Vgl. Soziologie im Sozialismus, Berlin (DDR) 1970, S. 108

den anstehenden Entscheidungen (152). Sie beurteilen selber ihre Fähigkeiten zur Mitwirkung bescheiden und meinen, ihr gegenwärtiger Wissensschatz reiche nicht aus, um Einfluß zu nehmen (153). So sind die Tagungen des PK „oft eine Art Dienstbesprechung der ohnehin verantwortlichen Leiter“ (154), und die Mitarbeit von unmittelbar in der Produktion tätigen Arbeitern „mehr eine Sache des äußeren Bildes“ (155).

Die *ständige Produktionsberatung* (StPB) wurde 1959 eingerichtet, führte von 1963 bis Ende 1971 ein Schattendasein und trat ab diesem Zeitpunkt wieder an die Stelle des PK als zentrales Mitwirkungsorgan im Betrieb (156). Die StPB wird von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt und ist unter der Leitung der Betriebsgewerkschafts- oder Abteilungsgewerkschaftsleitung tätig (157). Sie hat im wesentlichen die gleichen Aufgaben wie das PK, Schwerpunkt ihrer Arbeit soll jedoch die Durchsetzung von Rationalisierungsvorhaben sein (158). Da auch in den StPB der Anteil der Produktionsarbeiter nur etwa 25 bis 30 Prozent beträgt (159), sie zusätzlich noch oft von den Leitern übergangen werden (160), dürften sie ebensowenig ein Organ zur Artikulierung der unmittelbaren Interessen der Arbeiter sein wie die PKs.

Die Mitglieder der *Arbeiter- und Bauerninspektion* (ABI) werden in Belegschaftsversammlungen gewählt (161). Ihre Hauptaufgabe besteht darin, „durch systematische Kontrollen zu sichern, daß die Beschlüsse und Direktiven der Partei der Arbeiterklasse verwirklicht werden“ (162). Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf der Kontrolle der Durchführung der Jahres- und 5-Jahrespläne, und die „übergeordneten Organe (. . .) orientieren die Betriebskommissionen auf die Schwerpunkte, die von besonderem volkswirtschaftlichen Interesse sind.“ (163)

Aus dem angeführten Material wird deutlich, daß die unmittelbaren Produzenten in den Institutionen der innerbetrieblichen Demokratie kaum die Möglichkeit haben, ihre Interessen an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu artikulieren, geschweige denn, sie durchzusetzen. Einseitig sind diese Organe für die Produktivitätssteigerung und die bessere Planerfüllung instrumentalisiert. Die grundsätzlichen gesellschaftlich relevanten Entscheidungen werden ohne Einflußmöglichkeiten der unmittelbaren Produzenten getroffen.

-
- 152 Vgl. Die Wirtschaft 32/1970, S. 10
153 Vgl. ebenda und: Die Arbeit 10/1971, S. 30
154 Ebenda
155 Ebenda
156 Die Arbeit 2/1972, S. 35
157 Vgl. J. Ellinger/W. Scholz, a.a.O., S. 102
158 Vgl. ebenda
159 Vgl. Soziologie und Sozialismus, a.a.O., S. 108
160 Vgl. J. Ellinger/W. Scholz, a.a.O., S. 103
161 Vgl. ebenda, S. 119 f.
162 Ebenda, S. 120
163 Ebenda

3.4. Sogenannte Masseninitiativen

Als weitere wichtige Elemente der sozialistischen Demokratie im Betrieb werden Neuererbewegung, sozialistischer Wettbewerb, Haushaltsbuch und persönliche Pläne ausgegeben.

Die *Neuererbewegung* hilft „durch Lösungen und Vorschläge zur Rationalisierung des Arbeitsprozesses“ (164), das Wachstum zu forcieren. „Mit ihrer schöpferischen Arbeit leisten die Neuerer im sozialistischen Wettbewerb einen bedeutsamen Beitrag zur Rationalisierung. Sie decken betriebliche Reserven auf und setzen sich für die Übernahme bewährter Neuerungen aus anderen Betrieben, aus der Sowjetunion und anderen sozialistischen Ländern ein.“ (165) Prinzipiell wäre mit der Neuererbewegung der Klasse selbst die Möglichkeit, gegeben, die Entwicklung von Technologie und Arbeitsorganisation von ihrem Standpunkt aus zu beeinflussen, sich die geistigen Potenzen des Produktionsprozesses wieder anzueignen und auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Dieser Gefahr wird aber durch die Organisation der Neuererbewegung sofort vorbeugend Einhalt geboten. „In keinem Fall ist es zulässig, die Erfolge der Neuererbewegung im Rahmen des sozialistischen Wettbewerbs dem Zufall zu überlassen. Die Aufgaben für die Neuerer sind aus dem Betriebsplan abzuleiten, auf die Schwerpunkte zu konzentrieren und zum Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs zu machen.“ (166)

Damit ist die Bewegung von vornherein für die Produktivitätssteigerung kanalisiert. Dies schlägt bis in den Sprachgebrauch der Arbeiter durch. Sie bezeichnen Forderungen und Anregungen mit dem Ziel, die eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen zu erleichtern, wenn diese nicht die Produktivität erhöhen, nicht als Verbesserungsvorschläge (167).

Was läuft nun praktisch im Rahmen der Neuererbewegung ab?

Die offiziellen Angaben vermitteln den Eindruck einer immer stärkeren Beteiligung der Arbeiter. So stieg die Anzahl der Neuerer von 579.000 1963 auf 1.400.000 1974 (168). Wie diese Zahlen jedoch vermutlich zustandekommen, verdeutlicht folgendes Zitat: „In der Handhabung der neuen Neuererverordnung gibt es, wie Analysen zeigen, durch manche Leiter noch Willkür und Subjektivismus. In dem Bestreben, möglichst viele Produktionsarbeiter als Neuerer zu registrieren und abzurechnen, werden mitunter die Brigademitglieder von Neuerern mit aufgeführt, obwohl sie an der Ausarbeitung der betreffenden Vorschläge keinen Anteil haben. Es gibt vereinzelte Fälle, wo entgegen den gesetzlichen Bestimmungen mit Kollektiven von hundert und mehr Beschäftigten Neuerervereinbarungen abgeschlossen wurden. Es liegt auf der Hand, daß in solchen großen Kollektiven von der Mehrzahl der Angehörigen echte schöpferische Leistungen weder gefordert noch überhaupt unter

164 Autorenkollektiv unter Leitung von Joachim Hemmerling: Neuererbewegung – Arbeitsinitiative zur sozialistischen Rationalisierung, Berlin (DDR) 1975, S. 20

165 GBl der DDR II 1972, S. 3

166 J. Ellinger/W. Scholz, a.a.O., S. 96

167 Vgl. Dieter Voigt, *Montagearbeiter in der DDR*, Darmstadt und Neuwied, 1973, S. 120

168 Vgl. *Polytechnische Bildung und Erziehung* 1/1976, S. 3

derartigen Bedingungen erbracht werden können.“ (169)

Hier wird deutlich, auf welche Weise ein Großteil der Arbeiter in den Statistiken zu Neuerern werden.

Den Kern der Neuererbewegung machen nicht die Produktionsarbeiter aus. „Soziologische Untersuchungen in der zentralgeleiteten Industrie zeigen (. . .), daß in der Zusammensetzung der Neuerer in der Industrie vor allem leitende Kader, Meister, Einrichter, Brigadiere usw. vertreten sind, denen gegenüber die Produktionsarbeiter noch erheblich zurückstehen.“ (170) Die leitenden Kader etc. dürften die Neuererbewegung benutzen, um sich materielle Vorteile zu verschaffen, denn die Vorschläge werden je nach (geldmäßig gemessenen) ökonomischen Nutzen mit zwischen 30 und 200.000 MDN honoriert (171). Es gibt sogar Hinweise, daß der Arbeiteranteil unter den Neuerern rückläufig ist, während der Anteil der wissenschaftlich-technischen Intelligenz steigt (172).

Seit 1971 wird der sozialistische Wettbewerb als „umfassende Form der Teilnahme“ stärker betont (173). Er ist von nun an „das Hauptfeld der Teilnahme der Werktätigen an der Leitung des Betriebes.“ (174) Aus den konkreten Aufgaben des Planes des Betriebes oder der Abteilung werden die Wettbewerbsverpflichtungen abgeleitet (175). Dabei haben die Leiter die Information für die Arbeiter so zu gestalten, „daß sie in verständlicher Form die wesentlichen Ergebnisse und Zusammenhänge beinhaltet und bei den Werktätigen zwingende und logische Schlußfolgerungen auslöst“ (176), d. h., es dürfte oft so sein, daß die Arbeiter mehr oder weniger freiwillig zur Übernahme von Wettbewerbsverpflichtungen hinmanipuliert werden.

Formen und Methoden, die zur Führung des sozialistischen Wettbewerbs angewandt werden, sind: „Das Wettfeiern zwischen den einzelnen Kollektiven im Betrieb, zwischen den Belegschaften, die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, die gegenseitige sozialistische Hilfe in den Kollektiven sowie das Ringen um die Anerkennung als ‚Bester Meister‘, ‚Bester Facharbeiter‘, ‚Bestes Maschinenkollektiv‘ u.a.“ (177)

Als weiterer „direkter Anteil (der Arbeiter) an der Leitungstätigkeit“ wird das *Haushaltsbuch* ausgegeben (178). „Im Haushaltsbuch sind die von den Werktätigen direkt zu beeinflussenden Kosten zu erfassen und abzurechnen.“ (179) Es „orientiert die Werktätigen durch qualitative und quantitative Leistungskennziffern darauf, sowohl innerhalb ihrer Arbeitsaufgaben als auch durch Neuererleistung, den Aufwand an lebendiger und vergenständlichter Arbeit zu senken, Erzeugnisse mit hoher Qualität zu produzieren und höchste Effektivität der gesellschaftlichen Arbeit zu si-

169 Aktivität . . ., a.a.O., S. 20

170 Ebenda

171 Vgl. GBl der DDR II 1972, S. 9

172 Vgl. Einheit 3/1971, S. 283 und S. 285

173 Vgl. Einheit 5/1971, S. 676

174 J. Ellinger/W. Scholz, a.a.O., S. 83

175 Ebenda, S. 86

176 Ebenda, S. 89 f.

177 Ebenda, S. 89

178 Vgl. ebenda, S. 91

179 Ebenda

chern.“ (180)

Ein ähnliches Instrument sind die *persönlichen Pläne*. Sie „sind deshalb so wertvoll, weil jeder einzelne seine Reserven auf den Tisch legt.“ (181)

Damit sind die sogenannten Masseninitiativen sozialistischer Wettbewerb, Haushaltsbuch und persönliche Pläne eindeutig ein geschickteres, weil versteckteres Instrument, die Normen zu erhöhen, als deren administrative Erhöhung, die schon einmal 1953 zur Explosion geführt hat (182). Bei der Neuererbewegung liegt die Problematik etwas komplizierter, da sie zu technischen und organisatorischen Veränderungen im Arbeitsprozeß führen, die aber ebenfalls einseitig auf eine Produktivitätssteigerung hin orientiert sind.

Auf die grundsätzlichen gesellschaftlich relevanten Entscheidungen über Ziel und Richtung der betrieblichen Entscheidungen, vor allen Dingen etwa im Hinblick auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben somit die Institutionen der innerbetrieblichen Demokratie und die sogenannten Masseninitiativen so gut wie keinen Einfluß, dienen nur der besseren Umsetzung von an anderer Stelle gefallenen grundsätzlichen Entscheidungen.

4. Reaktionsformen und Bewußtsein der Arbeiter

Wenn die Arbeiter auch kaum Einfluß auf das Zustandekommen der gesellschaftlich relevanten Entscheidungen haben, so reagieren sie doch auf die bisher aufgezeigte Entwicklung der Arbeitsbedingungen.

Im folgenden soll versucht werden, diese Reaktionen anzudeuten, obwohl wegen der problematischen Materiallage große Vorsicht bei Schlußfolgerungen, die daraus gezogen werden können, geboten ist.

4.1. Reaktionen der Arbeiter auf die Arbeitsbedingungen

Auf die Unzufriedenheit der Arbeiter mit den aufgezeigten Arbeitsbedingungen bzw. der Erhöhung der Arbeitsbelastungen deuten immer wieder Randbemerkungen und Nebensätze in wissenschaftlichen Veröffentlichungen, aber auch empirische Untersuchungen hin.

Bei der Einführung von Schichtarbeit „ist die Bereitschaft der Werkstätigen zur

180 Autorenkollektiv unter Leitung von Joachim Hemmerling, a.a.O., S. 35

181 J. Ellinger/W. Scholz, a.a.O., S. 87

182 Vgl. dazu Rudi Dutschke: Der Kommunismus, die despotische Verfremdung desselben in der UdSSR und der Weg der DDR zum Arbeiteraufstand vom 17. Juni 1953, in: Rudi Dutschke/M. Wilke (Hrsg.): Die Sowjetunion, Solschenizyn und die westliche Linke, Reinbek bei Hamburg 1975; Arnulf Baring: Der 17. Juni 1953, Köln/Berlin 1965; Heinz Brandt: Ein Traum, der nicht entführbar ist, München 1967; Ernest Mandel: Der Arbeiteraufstand in Ostdeutschland 1953, in: Die Internationale Nr. 5, Oktober 1974

Mitarbeit erfahrungsgemäß gering“. (183) In einer Untersuchung der Drahtbetriebe des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck Eisleben hatte „ein beachtlicher Teil der Befragten (. . .) Beanstandungen zu den gegebenen klimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz, zur Lärmsituation und zu den Lichtverhältnissen““ (184)

Den aufgezeigten Arbeitsbelastungen der Schicht und Fließbandarbeit versuchen die Arbeiter durch Betriebs- bzw. Berufswechsel zu entgehen. So hatten z.B. „fast ein Viertel der Monteure (. . .) den Vorbetrieb verlassen, um Schichtarbeit und Fließbandfertigung mit dem Industriebau zu vertauschen““ (185). Gerade die jungen unqualifizierten Arbeiter, die bereits unter den gesellschaftlichen Verhältnissen der DDR aufgewachsen und von ihnen geprägt worden sind, wehren sich mehr oder weniger unbewußt gegen die Existenz einer Reihe von besonders belastenden Arbeitsplätzen, auf denen sie tätig sein müssen. Sie gehören zu den am stärksten fluktuierenden Gruppen.

Eine weitere Form des Widerstandes gegen die hohen bzw. gestiegenen Arbeitsbelastungen ist die Arbeitszurückhaltung. „Die Arbeitsbedingungen, der Inhalt der Arbeit (. . .) haben einen großen Einfluß auf das Disziplinverhalten der Arbeiter. So treten in Abteilungen mit starker Wärme-, Geruchs- oder Lärmbelästigung häufiger Disziplinschwierigkeiten auf als in den anderen Abteilungen.““ (186)

Besonders stark ist der Ärger der Arbeiter über die permanente Kontrolle, der sie ausgesetzt sind. Auf dem VII. Parteitag beschwerte sich eine Brigadierin, daß „es mit der Ehre eines Arbeiters unvereinbar ist, daß hinter jedem vierten Arbeiter in unserem Betrieb ein Kontrolleur steht““ (187). Sie versuchen sich – soweit es ihnen möglich ist – gegen die Installation von Kontrollinstrumenten ihre Arbeit zu wehren. Darauf deutet das schon angeführte Beispiel des VEB Magdeburger Werkzeugmaschinenfabrik hin, in der „unter Führung der Betriebsparteiorganisation (. . .) die leitenden Wirtschaftsfunktionäre und Spezialisten die Werk tätigen gewissenhaft auf die Anwendung eines Prozessographen““ (188) vorbereiten mußten, um den Widerstand der Arbeiter dagegen zu brechen.

Diese Auseinandersetzungen, stehen in der Tradition des Kampfes der Arbeiter gegen Normerhöhungen (189), deren dauernder administrativer nach dem 17. Juni 1953 eine Phase versteckterer Erhöhungen folgte. Aber auch diese Regelungen unterlaufen die Arbeiter – so z. B. die technisch begründeten Arbeitsnormen (TAN): Nicht immer ist das Verhältnis zu den Normensachbearbeitern gespannt. „Viele von ihnen berichten offen, welcher Auftrag sie auf die Baustelle führte. Ohne Wissen der Zentrale berieten sie dann im Kollektiv mit Meister, Brigadier und den besten Monteuren, und man einigte sich,““ (190). Die Arbeitsnormung ist oft ein „Handelsge-

183 Schichtarbeit in soziologischer Sicht, a.a.O., S. 24

184 Ebenda, S. 71

185 Dieter Voigt, a.a.O., S. 151

186 Aktivität . . . , a.a.O., S. 39

187 Protokoll des VII. Parteitages der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, Berlin (DDR) 1967, Bd. III, S. 287

188 Einheit 2/1973, S. 200 f.

189 Vgl. dazu Benno Sarel: *Kommunismus*, München 1975

190 Dieter Voigt, a.a.O., S. 108

schäft zwischen Arbeitsnormer und Arbeitern“ (191).

Damit wird zumindest teilweise von den Arbeitern die Intention der WAO unterlaufen, die Normen „technisch-ökonomisch“ objektiv und wissenschaftlich festzulegen (192) und sie damit ihrer Kritik zu entziehen.

Eine weitere Reaktionsform der Arbeiter auf bestehende Arbeitsbedingungen ist die durch geringe Identifikation mit dem Produktionsprozeß bedingte Materialverschwendung. „Dem Politbüro liegen Fotos von Untersuchungen auf Baustellen vor, die eine nicht mehr zu überbietende Unordnung und Verschwendung von wertvollsten Materialien und Ausrüstungen zeigen und mit Worten kaum noch zu beschreiben sind.“ (193)

Die aufgezeigten Widerstandsformen der Arbeiter gegen die Arbeitsbedingungen sind weitgehend defensiver, mehr apathischer und unbewußter Natur. Darauf deutet auch die Erhöhung des Krankenstandes – sei es als bewußtes Fernbleiben, sei es als wirkliche Krankheit, ausgelöst durch erhöhten Streß – seit 1970 hin. Ab etwa diesem Zeitpunkt kam es vermutlich zu insgesamt erhöhten Arbeitsbelastungen in der DDR.

Die Leiter und Wissenschaftler bemühen sich in immer stärkerem Maße, Sozialtechniken zu entwickeln, um den Widerstand der Arbeiter zu brechen. So werden auf wissenschaftlichen Tagungen Ergebnisse der Sozialforschung und Sozialtechnologie für das optimale Vorgehen etwa bei Einführung der Schichtarbeit vermittelt (194). Es werden die Gründe, die zur Ablehnung der Schichtarbeit führen, untersucht (195), um sachgerechtere Strategien bei ihrer Einführung anwenden zu können. „Für die betriebliche Praxis wird eine solche differenzierte Analyse benötigt, weil man nur aus so gearteten Materialien die Reaktion der Werk tätigen auf ein entsprechendes konkretes Angebot an Mehrschichtarbeitsplätzen ableiten und entsprechende konkrete Maßnahmen einleiten kann.“ (196)

Eine solche sozialtechnische Anweisung für die Leitung der Betriebe ist etwa der Hinweis, die ersten Versuche mit der Schichtarbeit optimal vorzubereiten. „Das ist vor allem deshalb notwendig, weil eine unzureichende Organisation die mitunter nur mühevoll (!) gewonnenen Einsichten (der Arbeiter) schnell verschüttet und Gegenargumente schafft.“ (197)

Ähnliche Sozialtechniken, aber auch Vorschläge zur administrativen Lösung des Problems werden zur Problematik der Fluktuation entwickelt. „Die Ergebnisse (der wissenschaftlichen Untersuchungen) sollen den Leitern der untersuchten Bereiche zu neuen Einsichten und Praktiken verhelfen.“ (198)

Die umfangreichen Bemühungen in der DDR, Sozialtechniken zu entwickeln,

191 Einheit 8/1962, S. 19

192 Vgl. u.a. Arbeitswissenschaft für Ingenieure, Leipzig 1973, S. 319

193 Das Volk, Erfurt, vom 12. Juni 1970, S. 6, zitiert nach: Dieter Voigt, a.a.O., S. 87

194 Vgl. Schichtarbeit in soziologischer Sicht, a.a.O., S. 75 f

195 Vgl. ebenda, S. 68 ff.

196 Ebenda, S. 24

197 Ebenda, S. 76

198 K. Braunreuther u.a. (Hrsg.): Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin (DDR) 1967, S. 328

um den Widerstand der Arbeiter zu brechen, weisen auf den Umfang derartiger Widerstandsformen hin, ohne daß man ihn allerdings genau quantifizieren könnte.

Sie weisen aber gleichzeitig auch auf ein weiteres Problem hin: Steht der umfangreiche Aufwand wissenschaftlicher, ideologischer, agitatorischer und administrativer Art, Produktivitätssteigerungen gegen den größten Teil der Arbeiter durchzusetzen, gesamtwirtschaftlich – auch unter dem Produktivitätsaspekt gesehen – wirklich in einem adäquaten Verhältnis zu den entsprechenden wirtschaftlichen Erfolgen? Schließlich wird dafür ein erheblicher Teil der gesamtgesellschaftlichen Arbeitskapazität aufgewandt.

4.2. Reaktionen der Arbeiter auf die geringen Mitwirkungsrechte

Eine empirische Untersuchung in einem Rostocker Elektrobetrieb zeigt, daß nur „sehr wenig Arbeiter den Eindruck hatten, sie könnten im Betrieb wirksam mitbestimmen.“ (199)

So verweigert denn auch der größte Teil der Arbeiter seine Mitarbeit in den Gremien der innerbetrieblichen Demokratie, da sie in ihnen sowieso keine Einflußmöglichkeiten haben. Die Mitarbeit ist gering und beschränkt sich auf wenige Gutwillige: „teilweise sind Einzelne in vielen dieser Organe gleichzeitig vertreten und überbelastet.“ (200) Die Mitarbeit scheint so gering zu sein, daß erwogen wird, verschiedene Gremien aufzulösen. „Bei Aussprachen in Betrieben und wissenschaftlichen Einrichtungen wurde wiederholt die Frage aufgeworfen, ob einige Formen der sozialistischen Demokratie überholt sind und ob einige existierende ehrenamtliche Gremien aufgelöst werden können.“ (201)

Wie bereits erwähnt, beträgt der Anteil der Produktionsarbeiter im Produktionskomitee bzw. jetzt in der Ständigen Produktionsberatung nur 25 bis 30 Prozent (202).

Der Arbeiteranteil in der Neuererbewegung ist rückläufig. (203)

In 60.000 Gewerkschaftsgruppen mit 1,5 Millionen Mitgliedern finden keine regelmäßigen Zusammenkünfte statt (204).

Das scheint auf resignatives Hinnehmen des Gegebenen und mehr apathische Formen des Widerstandes der Arbeiter durch Verweigerung hinzudeuten. So etwa auch die mehr achselzuckende Übernahme von Wettbewerbsverpflichtungen: „Brachte der Meister Verpflichtungen, Aufrufe zum Wettbewerb und Stellungnahmen, so sagte er unumwunden: ‚Ja, so unterschreibt doch, dann haben wir unsere Ruhe.‘“ (205)

199 Soziologie und psychologische Erfahrungen aus Forschung und Praxis, Berlin (DDR) 1965, S. 100

200 J. Ellinger/W. Scholz, a.a.O., S. 145

201 Ebenda, S. 143

202 Soziologie im Sozialismus, a.a.O., S. 108

203 Einheit 3/1971, S. 283 und 285

204 Die Arbeit 10/1971, S. 36

205 Dieter Voigt, a.a.O., S. 94

Manchmal jedoch schlugen diese mehr resignativen Reaktionen der Arbeiter auf ihre geringen Mitwirkungsmöglichkeiten bei konkret anstehenden Problemen um: „Ohne bereits bestimmte Maßnahmen festzulegen, erwog die Leitung eine Änderung der Schichtzusammensetzung, um den Transport der Werkstätigen rationeller zu gestalten (. . .). Zahlreiche Werkstätige, die über informelle Kanäle (also nicht die Institutionen der innerbetrieblichen Demokratie, d.V.) davon Kenntnis erhielten, sahen weitreichende Konsequenzen und ‚liefen Sturm‘ gegen eine solche Regelung.“ (206)

Solche Reaktionen sind Ausfluß der Forderung der Arbeiter nach mehr Mitbestimmung gerade bei ökonomischen Problemen, die sie selbst unmittelbar betreffen. So ermittelte eine empirische Untersuchung: „Die Forderung nach mehr Mitbestimmung richtet sich vor allem auf die ökonomischen Probleme der betreffenden Abteilung des Betriebes. 87 Prozent der befragten Kollegen forderten mehr Einfluß auf diese Probleme.“ (207)

Diese Haltung richtet sich somit gleichzeitig gegen die belastenden Arbeitsbedingungen.

4.3. *Relativ festgefügtter sozialer Rahmen der Arbeiter*

Es gibt eine Reihe von Indikatoren, die auf die Existenz eines relativ festgefügtten solidarischen Rahmens der Arbeiter hinweisen, innerhalb dessen die angedeuteten Widerstandsformen ablaufen. „Es gibt natürlich auch negative Gruppierungen bzw. negative Auswirkungen von informellen Gruppierungen, z. B. Cliques, die auf Arbeitszurückhaltung, Normenschaukelei (es bilden sich Standardvorstellungen über Qualität und Umfang der Arbeitsleistung heraus), Untergrabung der Autorität der formellen Leistungspyramide und ähnliches orientieren (. . .). Manche fürchten in den informellen Gruppen deren Kritik mehr als eine Kritik durch die offiziellen Leiter.“ (208)

„Gegenseitiges Überbieten der Normen widersprach den ungeschriebenen Gesetzen (. . .). Tauchten Normensachbearbeiter auf, so arbeiteten die Monteure bedächtig und streng nach Vorschrift.“ (209)

Dementsprechend gibt es immer wieder Hinweise, daß den meisten Arbeitern Auszeichnungen für besondere Leistungen von „denen da oben“ eher peinlich sind. „Auszeichnungen versagten ihren Dienst. Die Bauleute schämten sich eher der Medaillen, nahmen aber das Geld mit sichtbarer Freude, um es mit der Brigade zu verzechen.“ (210)

Die Ablehnung solcher Auszeichnungen hat eine gewisse Tradition in der DDR. 1949 weigerten sich in Leipzig Aktivisten, ihre vergrößerten Fotos auf einem städ-

206 R. Stollberg, Arbeitszufriedenheit. Theoretische und praktische Probleme, Berlin (DDR) 1968, S. 105

207 Soziologie und psychologische Erfahrungen . . ., a.a.O., S. 100

208 Probleme der Soziologie. Protokoll einer Konferenz zu Problemen der Soziologie am 5. und 6.2.1965, Rostock 1965, S. 13 f.

209 Dieter Voigt, a.a.O., S. 86

210 Ebenda, S. 87

tischen Platz aufstellen zu lassen. Die Arbeiter machten sich darüber lustig und nannten solche Proträts „Heiligenbilder“. Beschämte Aktivisten teilten ihre Prämien mit den Arbeitskollegen. 1948 wurden solche solidarischen Formen noch geduldet, ein bis zwei Jahre später aber nicht mehr (211)

Für die Existenz eines relativ festgefügt solidarischen Rahmens des größeren Teils der Arbeiter spricht weiterhin, daß „sozialistische Neuerer“ nicht besonders geachtet sind, da sie aus diesem Zusammenhang ausbrechen. In einer empirischen Untersuchung antworteten auf die Frage: „Sind die Kollegen, die Verbesserungsvorschläge einreichen, besonders geachtet?“ 60,1 Prozent mit „Weiß nicht“, „Bei uns gibt es keine Neuerer“ oder „Ich kenne solche Kollegen nicht“, 24,8 Prozent mit „Nein“ (Interview nicht anonym!), 15,1 Prozent mit „Ja“ (212).

Da in den Institutionen der betrieblichen Demokratie eine offene Diskussion anscheinend nicht möglich ist, diskutieren die Arbeiter die anstehenden Probleme innerhalb ihres Rahmens hinterher oder in den Pausen (213). Nicht zuletzt weisen die umfangreichen Bemühungen der Leiter und Wissenschaftler, diesen solidarischen Rahmen der Arbeiter zu sprengen, gerade auf seine Existenz und das Ausmaß, das er hat, hin.

Um den Widerstand der Arbeiter gegen die „Verdichtung der Poren des Arbeitstages“ zu brechen, ist die Strategie der Leiter darauf gerichtet, einzelne aus dem sozialen Zusammenhang herauszubrechen. „Die Partei- und Jugendorganisation sowie die staatlichen Leiter sollten vor allem darauf bedacht sein, die Initiative der fortgeschrittenen Arbeiter zur Verbesserung der Disziplin zu unterstützen.“ (214)

In zunehmendem Maße werden Gruppen- und Kollektivuntersuchungen – vor allem mit Hilfe von soziometrischen Methoden – durchgeführt (215). „Sie decken den Kern des Kollektivs auf (. . .). Kenntnisse solcher Art sind wichtige Voraussetzungen, um Arbeitskollektive entsprechend den Erfordernissen der sozialistischen Rationalisierung zu strukturieren, Konfliktherde zu beseitigen und die Arbeit effektiver zu gestalten.“ (216)

Die Sozialpsychologie soll eine „Anleitung zur Gestaltung von Produktionskollektiven geben. Sie muß auch Wege zeigen, den Charakter informeller Gruppen zu verändern, wenn er nicht dem Ziel des Betriebes entspricht. Zwei Methoden werden dabei die wichtigsten sein: Beeinflussung und Erziehung oder Neuordnung der formellen Gruppen.“ (217) Damit sollen die die Gruppen stabilisierenden Kerne ermittelt und beeinflußt oder zerschlagen werden.

211 Vgl. dazu Benno Sarel, a.a.O., S. 63 f.

212 Vgl. Wirtschaftswissenschaft 2/1965, S. 249

213 Vgl. Die Arbeit 10/1971, S. 39

214 Einheit 2/1973, S. 200

215 Vgl. dazu J.L. Moreno: Die Grundlagen der Soziometrie, Köln/Opladen 1967. Die DDR feiert Moreno als „progressiven amerikanischen Psychologen“. (Arbeitswissenschaftliche Lehrbriefe, Nr. 22, a.a.O., S. 17)

216 Ökonomik der Arbeit, a.a.O., S. 428

217 Soziologie und psychologische Erfahrungen . . ., a.a.O., S. 94

4.4. Zum Bewußtsein der Arbeiter

Die mehr apathischen und defensiven Widerstandsformen der Arbeiter dürften zum Teil ihre Ursache in bewußter oder unbewußter Angst haben. So zeigen sich etwa in Gewerkschaftsversammlungen „Tendenzen zur Unterdrückung von Kritik. Nicht in allen Gewerkschaftsgruppen herrscht eine offene Atmosphäre.“ (218) Wegen des politischen Drucks und mangelndem Selbstbewußtsein trauen sich die Arbeiter z.B. nicht, offen gegen die Einführung von Schichtarbeit vorzugehen, schließlich wird Schichtarbeit einfach identisch mit sozialistisch gesetzt. Die Arbeiter flüchten sich mehr in quasi Sachargumente organisatorischer Art, um ihre Abneigung gegen die Schichtarbeit zum Ausdruck zu bringen (219).

Da sie sich nicht trauen, offen ihre unmittelbaren Interessen zu vertreten, existiert auch eine zunehmende individuelle Flucht in die Krankheit.

Bei dem größeren Teil der Produktionsarbeiter herrscht eine bewußte Frontstellung gegenüber den Leitern.

Das äußert sich u. a. im Sprachgebrauch der Arbeiter: Formulierungen wie „wir hier unten, die da oben“ (220) sind weit verbreitet und tauchen immer wieder auf. In einer empirischen Untersuchung wurden die Worte „die da oben“ und „die im Büro“ von *allen* Arbeitern gebraucht (221).

Auf die Frage: Setzen sich FDGB und die SED auf der Baustelle für Sie ein? antworteten 74 Prozent der Arbeiter mit „nein“ (222). „Die stecken doch alle unter einer Decke.“ „Eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus.“ (223) „Es ändert sich doch sowieso nichts.“ (224)

Argumente bei Verweigerung von Interviews wie „Wir lassen uns doch nicht aushorchen“, sind weit verbreitet (225).

Im VEB Industrie-Isolierungen Leipzig lehnten 1964 über 60 Prozent der Arbeiter „die Durchführung einer soziologischen Befragung durch Wirtschaftsfunktionäre des Betriebes glattweg ab“ (226). Die Tatsache, daß die Verweigerungsquote bei Interviews durch die Wirtschaftsfunktionäre des Betriebes erheblich höher ist als bei Befragungen durch Wissenschaftler (227), deutet auf ein erheblich gestörtes Verhältnis der Arbeiter zur wissenschaftlich-technischen und ökonomischen Intelligenz im Betrieb hin.

In einer empirischen Untersuchung über die „Einschätzung der Mitglieder von Brigaden über die Entwickeltheit der Kollektivbeziehungen in ihrer Brigade“ wird die „Beziehung zwischen Arbeitern und Intelligenz“ als angeblich aus technischen Grün-

218 Die Arbeit 10/1971, S. 39

219 Vgl. Schichtarbeit in soziologischer Sicht, a.a.O., S. 77 f.

220 Ebenda, S. 78

221 Vgl. Soziologie und psychologische Erfahrungen . . . , a.a.O., S. 100

222 Dieter Voigt, a.a.O., S. 110

223 Zitiert nach ebenda

224 Zitiert nach ebenda, S. 87

225 Vgl. ebenda, S. 20

226 Arbeit und Arbeitsrecht 16/1965, S. 360

227 Dieter Voigt, a.a.O., S. 20

den (?) nicht ermittelbar angegeben (228). Es ist jedoch zu vermuten, daß das Ergebnis zu katastrophal ausgefallen ist, als daß man es hätte veröffentlichen können.

In einer anderen Untersuchung wird die Haltung der technischen Intelligenz und der übrigen Angestellten von den Arbeitern als bequem und überheblich gekennzeichnet (229).

Ein weiterer Indikator für die Fronthaltung im Bewußtsein der Arbeiter gegenüber den Leitern ist die Tatsache, daß sich die Arbeitsverweigerung manchmal direkt gegen die Wirtschaftsfunktionäre richtet. „Die Ursachen für Arbeitszeitverluste (. . .) sind mitunter direkt abhängig vom Verhältnis des Leiters zum Kollektiv und umgekehrt.“ (230)

Die Arbeiter des VEB Entstaubungstechnik Magdeburg wehrten sich gegen die Einführung der Schichtarbeit mit dem Argument: „Warum müssen wir hier unten Schichten machen und die da oben nicht?“ (231) Diese Einstellung ist anscheinend auch in vielen anderen Betrieben der DDR Vorhanden, wie ein Interview des stellvertretenden Generaldirektors des Kombinats VEB Leunawerke, Harald Rost, zeigt, in dem die „Durchsetzung des sogenannten schichtleitenden Systems“ gefordert wird, um diese Problematik zu beheben (232).

Das latent mit derartigen Bewußtseinsformen vorhandene Konfliktpotential scheinen auch die Leiter zu sehen und dem vorbeugen zu wollen. So finden sich in wissenschaftlichen Beiträgen z. B. zur Einführung von Schichtarbeit immer wieder Hinweise, daß damit „vielfältige soziale Probleme verbunden (sind), die leider noch häufig übersehen werden.“ (233)

Wann, wie und ob überhaupt dieses latent vorhandene Konfliktpotential einmal in bewußte Aktionen umschlagen wird, sei dahingestellt. Nach meinem Eindruck ist bei den Arbeitern eine Hoffnung auf grundlegende Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse nicht vorhanden. Die Mehrheit der Arbeiter ist nicht in der Lage, die ihre Arbeitsbedingungen verursachenden Systemzusammenhänge zu identifizieren (das schaffen ja – zumindest bisher – auch westliche marxistische Wissenschaftler nicht), und es gibt keine politischen Gruppierungen, die eventuell entsprechende politische Perspektiven formulieren und neue Bezugsschemata vermitteln könnten.

Die Folge ist, daß die meisten Arbeiter nach einem Ausgleich für ihre belastenden Arbeitsbedingungen und geringen Einflußmöglichkeiten auf die gesellschaftliche Entwicklung im Freizeitbereich suchen. Das schlägt in der Weise in den Produktionsbereich zurück, daß die Arbeiter – um sich die entsprechenden Mittel für eine attraktive Freizeitgestaltung zu verschaffen – gezielt Überstunden herbeiführen. „Wohlüberlegt produzieren die Arbeiter Terminverzögerungen, um in der Hektik des ‚Planfinish‘ einen zusätzlichen Verdienst zu finden.“ (234)

228 Vgl. Rudi Weidig: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit, Berlin (DDR) 1969, S. 308

229 Vgl. Soziologie und psychologische Erfahrungen . . . , a.a.O., S. 100

230 Einheit 2/1973, S. 200

231 Zitiert bei Schichtarbeit in soziologischer Sicht, a.a.O., S. 78

232 Vgl. Neues Deutschland, 25.5.1972, S. 3

233 Schichtarbeit in soziologischer Sicht, a.a.O., S. 12

234 Dieter Voigt, a.a.O., S. 86

Andererseits aber verweist die aufgezeigte Frontstellung gegenüber den Leitern und der wissenschaftlich-technischen Intelligenz auf ein Verhaltenspotential, das unter nicht näher voraussagbaren und identifizierbaren Bedingungen möglicherweise Passivität, Apathie und Resignation zu überwinden vermag und in Aktion umschlagen kann, wie etwa die Septemberstreiks 1969 in der BRD zeigen, die vorher auch kaum jemand für möglich gehalten hat (235).

235 Vgl. dazu: M. Schumann/F. Gerlach/A. Gschlössl/P. Milhofer: Am Beispiel der Septemberstreiks – Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse?, Frankfurt/M. 1971

Vom Ostermarsch zur APO

Karl A. Otto

Geschichte der ausserparlamentarischen Opposition in der Bundesrepublik 1960-70



230 Seiten, DM 20,-

campus

Oeder Weg 100 · 6 Frankfurt 18