

Armut – ein Verbrechen?

Loïc Wacquant

Bestrafen der Armen

Zur neoliberalen Regierung
der sozialen Unsicherheit

Aus dem Französischen

von Hella Beister

2009. 368 S. Kt. 29,90 € (D),

30,80 € (A), 49,90 SFr

ISBN 978-3-86649-188-5



Jetzt in Ihrer Buchhandlung!

Ist Wegsperrern eine Option zur Lösung sozialer Probleme? In den USA scheint das „Wegräumen“ von Armen in Form von Gefängnisstrafen eine weit verbreitete Strategie zu sein. Und Europa ist dabei, von den USA zu lernen.

Loïc Wacquant analysiert Staat und Gesellschaft im Zeitalter des neoliberalen Siegeszuges. Doch er zeigt auch einen Weg aus dieser schon beinahe pornografisch anmutenden Begeisterung für Strafe, das die politischen Eliten in aller Welt dazu verleitet, die Gefängnisse als soziale „Staubsauger“ einzusetzen, die den „Sozialmüll“ von der Straße entfernen sollen.



Verlag Barbara Budrich • Barbara Budrich Publishers

Stauffenbergstr. 7 • D-51379 Leverkusen Opladen • Tel +49 (0)2171.344.594 •

Fax +49 (0)2171.344.693 • info@budrich-verlag.de • www.budrich-verlag.de

US-office: Uschi Golden • 28347 Ridgebrook • Farmington Hills, MI 48334 • USA •

info@barbara-budrich.net • www.barbara-budrich.net

Weitere Bücher und Zeitschriften unter www.budrich-verlag.de

Renate Hürtgen

Vergesellschaftung und Partizipation oder: Was findet man auf der Suche nach sozialistischen Alternativen im VEB?

Die Diskussion um eine Alternative zum gegenwärtigen Kapitalismus kann nicht mehr allein mit einer Kritik am Kapitalismus beginnen (Jünke 2009). Spätestens seit 1989 lässt sich ohne eine grundlegend kritische Analyse der Sowjetunion und der untergegangenen Gesellschaften des Ostblocks kein sozialistischer Gegenentwurf mehr konzipieren. Auf der Suche nach einer Alternative zu Kapitalismus und Stalinismus müssen sowohl die Mechanismen, die Herrschaft und Ausbeutung dort auf je spezifische Weise reproduzierten, als auch die ideologischen Verschleierungen der Verhältnisse bloßgelegt werden, die in beiden Gesellschaften zur Mystifizierung ihres Charakters beitrugen. So waren die Staats- und Parteiführer in der DDR stets darauf bedacht, den spezifischen Herrschaftscharakter der „neuen Ordnung“ nicht erkennbar werden zu lassen, was ihnen, im Vergleich mit der Massenwirksamkeit herrschender Ideologien in den kapitalistischen Gesellschaften, immer weniger gelang. Doch unabhängig davon, wie wirkungsmächtig die herrschende Ideologie im Osten tatsächlich war: Die Arbeit der Entschleierung ist hier gleichermaßen zu leisten, um den Weg zu alternativen Zukunftsvorstellungen frei zu machen. Dies soll im Folgenden beispielhaft – und lediglich auf einen gesellschaftlichen Teilbereich bezogen – geschehen.

Hartnäckig hält sich die Darstellung der DDR als Gesellschaft, in der die Arbeiterklasse ein Stück auf dem Weg zur Macht gewesen sein soll und wo die bestmöglichen Bedingungen der Emanzipation und Partizipation zu finden waren, die ein „nicht-kapitalistischer Gesellschaftsversuch, der über ein frühsozialistisches Stadium nicht hinausgekommen ist“, nun mal zu bieten in der Lage gewesen wäre (Niemann 2009: 208). Leider sind solche Einschätzungen der DDR-Realität nicht einfach nur als Apologetik zu ignorieren. Sie fußen auf einer selbst unter Kritikern der sogenannten realsozialistischen Länder verbreiteten Wahrnehmung, dass hier ein höherer Grad der Vergesellschaftung der Produktion, wenn schon keine reale, dann doch wenigstens eine formale Grundlage für eine über bürgerliche Verhältnisse hinausweisende Emanzipation geschaffen hätte. Dabei wird auf Strukturen verwiesen, die Mitbestimmung und Partizipation der arbeitsteilig bisher davon Ausgeschlossenen zu Teilen

ermöglichten und den Prozess der Aufhebung entfremdeter Arbeit in Gang gesetzt hätten.

Die Frage danach, ob die Verhältnisse in der DDR über die historisch mit dem Kapitalverhältnis entstandenen bürgerlichen Verkehrsformen hinausgewiesen haben und mit ihnen strukturelle Angebote einer weitergehenden Partizipation verbunden gewesen sind, stellt sich auf der begrifflichen Ebene als die nach dem Unterschied zwischen „Vergesellschaftung“ und „Verstaatlichung“: Inwieweit verbindet sich mit der Verstaatlichung der Produktionsmittel eine Form des „gesellschaftlichen Eigentums“ und damit ein höherer Grad von Teilhabe der bisher Eigentumslosen an den Entscheidungen über das Wie und Was der Produktion? Welchen Einfluss nimmt eine fast völlige Verstaatlichung der Produktion und der Verteilung auf das Begehren der Mehrheitsgesellschaft nach aktivem Mittun? Sind die strukturellen Voraussetzungen für Partizipation in einer „verstaatlichten“ Gesellschaft günstiger als in einem mehrheitlich auf privatem Eigentum beruhenden Gemeinwesen? Was bedeutet überhaupt Verstaatlichung der Produktionsmittel ohne eine Vergesellschaftung des Staates? Und ist staatliches Eigentum überhaupt schon die Überwindung des privaten Eigentums in dem Sinne, dass die Mehrheit der Gesellschaft nicht mehr von seiner Verfügung ausgeschlossen wird? Die aktuellen „Bewältigungsstrategien“ angesichts einer globalen Krise des Kapitalismus werfen gerade solche Fragen für linke, emanzipatorische Kritiker wieder auf.

Fragen nach den Vergesellschaftungspotenzen der Verstaatlichung lassen sich auf der theoretischen, aber auch auf der praktischen Ebene empirisch konkreter Vorgänge in der DDR-Gesellschaft erörtern, beispielsweise der im Mikrokosmos eines Volkseigenen Betriebes (VEB). Der Industriebetrieb stellt dabei einen besonders aussagekräftigen gesellschaftlichen Bereich dar, war doch die DDR das industriell höchstentwickelte Land des Ostblocks und repräsentierte insofern die am weitesten fortgeschrittene Gestalt auch dieses Problems. Die Frage nach dem Gesellschaftstyp, auch die nach den Klassenbeziehungen¹, lässt sich zwar nur auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene beantworten, die Funktionsweise der Sozialbeziehungen in der DDR aber ist auch im Betrieb rekonstruierbar. Dies setzt jedoch zweierlei voraus: zum einen, dass die grundlegenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse der ganzen Gesellschaft für jeden

1 Dies versucht dagegen Marcel van der Linden in einem anregenden Text über die Sowjetunion. Er kommt dabei zu der auch für die Thematik dieses Artikels wichtigen Aussage, dass zwar Ausbeutung geherrscht hätte, jedoch eine Klassenkonstellation, bei der er lediglich von „quasi-Klassen“ spricht, da er eine Reihe von Klassenfunktionen und -verhalten, die sich deutlich von denen in kapitalistischen Gesellschaften unterscheiden, ausmachen kann. Ein interessantes Problem, das er damit zur Diskussion stellt, ist die Frage, ob die vorhandenen Unterschiede im Klassenverhalten tatsächlich auch zu einem neuen Typ von Klassengesellschaft in der Sowjetunion und den Staaten in ihrem Machtbereich geführt haben. Eben diese Debatte steht noch aus, und sie ist notwendig, denn van der Lindens „Hilfskonstruktion“ von den quasi-Klassen bleibt, sicher auch für den Autor, unbefriedigend (vgl. van der Linden 2007).

Teilbereich angenommen und nicht, wie in der akademischen Forschung, aber auch in sozialistischen Debatten inzwischen gängig, für den betrieblichen Raum ausgeschlossen werden; zum anderen, dass der Doppelcharakter betrieblicher Leitung, nämlich einerseits für die Koordination der Produktion zuständig zu sein, andererseits die Arbeiter zu organisieren und zur Arbeit antreiben zu müssen, als grundlegend für die Rekonstruktion betrieblicher Sozialbeziehungen auch in der DDR erkannt wird. Beides kann nicht als selbstverständlich angenommen werden, zumal sich die beschriebene aktuelle Tendenz in der DDR-Geschichtsforschung mit einem seit Anfang der 1990er Jahre nicht nur in der westdeutschen Betriebssoziologie favorisierten Konzept trifft, den betrieblichen Raum zur herrschaftsfreien Zone zu erklären.²

Diese Leerstelle erweist sich für das Anliegen als überaus hinderlich, den DDR-Betrieb als herrschaftsbesetzten Raum zu analysieren. Erschwerend kommt hinzu, dass weder bei den ehemals „Herrschenden“ noch bei den ehemals „Beherrschten“ im VEB nach 1989 das Interesse bestand, sich an ihre jeweilige Rolle zu erinnern. Den Beschäftigten im Osten erscheint gerade angesichts einer aktuell immer bedrohlicheren Situation auf dem Arbeitsmarkt ihre damalige Lage weit weniger „beherrscht“ als heute. Die Direktoren und Kombinateleiter, und selbst viele Parteisekretäre von großen DDR-Betrieben, gefallen sich ohnehin besser darin, als ehemalige „sozialistische Manager“ anerkannt zu werden und auf gleicher Augenhöhe mit den neuen Eigentümern und dem leitenden Personal auf ihre DDR-Zeit zurückzublicken, in der ein unfähiger Parteiparagraf ihre Leiterfähigkeit nicht zum Tragen kommen ließ. Das Kuriosum einer stets nach oben verweisenden Verantwortlichkeit an der Misere ist hinlänglich bekannt (Pirker u.a. 1995). Kurz: Kein Interesse nirgends an einer herrschafts- und klassenanalytischen Aufarbeitung der DDR-Geschichte. Eine solche Analyse, die auf wenigen Seiten ohnehin nicht zu leisten ist, steht noch aus.³

Was im folgenden Artikel jedoch versucht werden kann, ist *erstens* der Nachweis fehlender Partizipation im konkreten Betriebsalltag, das meint, die Situa-

2 Ein großer Teil der westdeutschen Linken verabschiedete sich in den 1990er Jahren ebenfalls von einem traditionellen, marxistischen Konzept betrieblicher Macht- und Herrschaftsstrukturen, ohne allerdings an dessen Stelle ein anderes, besseres analytisches Instrumentarium zu setzen (vgl. die kritische Darstellung bei Zeuner 1995).

3 Eine erste Annäherung an die Frage nach dem Klassencharakter der DDR hat Heike Solga versucht. Sie konstatiert im Ergebnis einer Studie über die soziale Mobilität ehemaliger DDR-Bürger, dass in den 1970er Jahren eine soziale Mobilitätsschließung stattgefunden hatte, welche neue Klassenunterschiede für die DDR begründete, die „durchaus eine prägende Rolle für die jeweils verfügbaren Lebenschancen und -bedingungen“ gehabt haben. Sie macht dies a) an der mit den 1970er Jahren einsetzenden Reproduktion der Klassen und Schichten „aus sich selbst heraus“ fest, b) an zahlreichen Privilegien der Mitglieder der herrschenden „Dienstklassen“, c) an unterschiedlichen Merkmalen der Systemloyalität und d) an der jeweiligen politischen, ökonomischen, technokratischen Verfügungsgewalt (vgl. Solga 1995; 2001).

tion der DDR-Arbeiter ausschließlich als Befehlsempfänger und Ausführende zu beschreiben, deren Überwindung als „abhängig Beschäftigte“ ein Kriterium der Aufhebung entfremdeter Arbeit ist. Es werden eine Reihe von Indizien benannt, die erkennen lassen, dass die DDR-Arbeiterschaft sich ungeachtet einiger Besonderheiten weder hinsichtlich ihrer Teilhabe, noch bezüglich ihrer materiellen oder kulturellen gesellschaftlichen Stellung, von der in anderen Industrieländern wesentlich unterschied. Sie war – trotz anderslautender propagandistischer Hochschätzung ihrer „führenden Rolle“ – ebenso weit entfernt von einem „sozialistischen Experiment“ wie ihre Klassenbrüder und -schwestern im Westen. Wie dort bestimmten ungeachtet vielfältiger DDR-spezifischer Verzerrungen und „Ungerechtigkeiten“ Lohn und Leistung, Normen und Akkorde, Arbeitszeiten und Überstunden das Leben der DDR Arbeiter. Und wie in kapitalistischen Industrieländern standen auch die DDR-Arbeiter und einfachen Angestellten am unteren Ende der Einkommensskala und in der Verteilung materieller Güter. Dies könnte als Banalität nicht der Rede wert sein: Da sich jedoch hartnäckig das Bild vom DDR-Arbeiter als ideell und materiell besonders begünstigt hält, scheint es notwendig, solches mit Hilfe einiger Fakten richtigzustellen.

Zweitens soll gefragt werden, welcher Art sich die „industriellen Beziehungen“ in der DDR gestalteten. Bekanntermaßen waren die Gewerkschaften als Kampf- und Interessenvertretungsorgane von Anbeginn in einen „Transmissionsriemen“ für die SED umgewandelt worden und selbstorganisierte Streiks oder Proteste verboten. Wie setzten DDR-Arbeiter ihre Interessen fortan durch? Boten ihnen die vorhandenen Strukturen der Teilhabe wie Gewerkschaftsversammlungen, Plandiskussionen, die Ausübung einer ehrenamtlichen Funktion oder die Inanspruchnahme der Konfliktkommission möglicherweise eine im Vergleich zu den industriellen Beziehungen im Westen weitergehende Möglichkeit der Partizipation an betrieblichen Entscheidungen? War im DDR-Betrieb ein Stückchen „sozialistische Demokratie“ lebendig?

Nach einer Antwort auf solche Fragen werden *drittens* die betrieblichen Herrschaftsstrukturen genauer betrachtet. Welches waren die Institutionen der Macht im Betrieb und wer waren diejenigen, die im VEB die Entscheidungs- und Definitionsmacht über die technische und soziale Organisation, über Arbeitsbedingungen und Entlohnung hatten? (Welskopp 1994: 87-92) Inwieweit ließen die zentralistischen Strukturen überhaupt Mitbestimmung und Teilhabe der Beschäftigten zu und welche Rolle spielten Partei und Staatssicherheit bei der Organisation der Produktion? Waren die Einheit von politischer und ökonomischer Alleinherrschaft der SED in der Industrie eine „falsche Überspitzung“, das Plandiktat ein „Defizit“ und die Verhinderung jedweder Möglichkeit der Organisation und anderer Formen öffentlicher Interessenvertretung für Arbeiter ein „Fehler“ der Partei- und Staatsführung der DDR oder integrale Bestandteile und Reproduktionsbedingungen dieser Regime?

Zur Lage der Arbeiter in der DDR

Arbeiter in der SBZ/DDR beurteilten ihre Lebenslage – wie Lohnarbeiter es stets tun – danach, wie hoch der Lohn war bzw. was und wie viel sie sich von ihrem Lohn kaufen konnten. Die Partei- und Staatsführung ging ungeachtet eines in der offiziellen Propaganda verkündeten immateriellen Arbeitsethos` realistischer Weise von eben diesen Prämissen aus. Da sie um die Bedeutung des Lohnes bei den Beschäftigten wusste, wurde die Lohn- und Preispolitik von Anfang an zu einem ihrer wichtigsten Instrumente (Schevardo 2006). Bereits mit den ersten Maßnahmen leitete sie dabei einen lohnpolitischen Differenzierungsprozess ein, der für den Zustand der DDR-Gesellschaft folgenreich werden sollte. Zunächst noch stark von der Alliierten-Kontrollrats-Direktive Nr. 14 geprägt, die einen quasi Lohnstopp anwies, ergaben sich rasch entsprechende Notwendigkeiten der lohnpolitischen Steuerung, um das Arbeitskräftepotential, namentlich die „rare Facharbeiter zu extensiver Steigerung ihrer Arbeitsleistung anzuhalten“ (Hübner 1995: 17). Ein Gewirr von Sonderregelungen, unterschiedlichen Branchentarifen, und ein System von Akkord, Leistungsprämien und verschiedensten Sonderzuteilungen machte das Lohngefüge bald für alle undurchschaubar. Es folgte nur bedingt dem individuellen Bedarf, auch nicht konsequent der individuellen Leistung, sondern in erster Linie einer teils herrschaftspolitisch, teils von sogenannten volkswirtschaftlichen Notwendigkeiten diktierten Politik der staatlichen Lohn- und Preisfestlegung. Ein anderes lohnpolitisches Charakteristikum, das bereits in den fünfziger Jahren seine Konturen bekam, bestand in einem starken Auseinanderfallen von Tariflohn und Effektivlohn. Das heißt, die im Rahmenkollektivvertrag (RKV) vereinbarten Tariflöhne waren in der Regel niedrig und bekamen erst durch zahlreiche Zulagen und Prämien ihre effektive Höhe.⁴ Weitere von den Beschäftigten als willkürlich empfundene Lohndifferenzierungen betrafen die großen Unterschiede der Tariflohngruppen in den einzelnen Branchen sowie eine lohnpolitische Bevorzugung von körperlich schwerer Arbeit, die in einigen Fällen dazu führte, dass an- und ungelernete Arbeiter ein höheres Einkommen hatten als Facharbeiter (Mertens 2000: 116).

Der Mythos eines überdurchschnittlich gut bezahlten DDR-Arbeiters entstand, der spielend sein Geld infolge viel zu geringer Normhöhen verdiente, welche er zudem auch noch Kraft seines starken Standes in der Gesellschaft selber bestimmen konnte. Tatsächlich sah die Einkommenssituation bei den Beschäftigten eines DDR-Betriebes in ihrer hierarchischen Anordnung nicht anders aus als in einem Westbetrieb: Im Durchschnitt verdienten Produkti-

4 RKV waren zwischen den Gewerkschaftsvorständen und den Ministerien vereinbarte Tarifverträge. Vgl. auch: SAPMO BArch DQ2/16081, 2. Nachtrag zum Rahmenkollektivvertrag über die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen in den sozialistischen Betrieben des Ministeriums für Chemische Industrie, RKV Chemie (Regnr. 165/80) vom 1.12.1980, S. 1-14.

onsarbeiter und die Frauen in den Dienstleistungsbetrieben sowie in den Verwaltungen der VEB am wenigsten von allen Beschäftigten (Stephan/Wiedemann 2007: 553). Am meisten verdienten die Leiter der verschiedenen betrieblichen Leitungsebenen. In einer parteiinternen Untersuchung von 1973, die zum letzten Mal in der Geschichte der DDR unter Einschluss der Betriebsleiter solche Differenzierungen untersucht hat, werden für Produktionsgrundarbeiter durchschnittlich 588 Mark, für Dienstleistungsberufe 373 Mark und für einfache Büroangestellte 433 Mark netto angegeben. Den höchsten Verdienst hatten betriebliche Leiter mit 1261 Mark netto im Monat (Soziale Struktur der Arbeiterklasse, Teil I, 1973: 139; Teil III 1973: 258). Es fällt sofort die im Verhältnis zum Westen geringe durchschnittliche Einkommensdifferenzierung zwischen den Qualifikationsstufen auf, welche selbst bei Betrachtung der jeweils niedrigsten und höchsten Einkommen (291 Mark monatlich für Beschäftigte im Dienstleistungsbereich der Betriebe und 1593 Mark für Direktoren) immer noch nicht dem westlichen Standard entspricht. Tatsächlich verstärkte diese Situation das ohnehin gespannte Verhältnis zwischen Arbeitern und Angestellten; am stärksten fühlten sich die Hoch- und Fachschulabsolventen ungerecht behandelt, die trotz ihrer höheren Qualifikation ein besonders niedriges Einstiegsgehalt bekamen. Es ist bemerkenswert, dass dessen ungeachtet die Qualifikationsbereitschaft in der DDR-Industrie außerordentlich hoch war; wenn eine Qualifikation abgelehnt wurde, dann weit häufiger wegen der damit verbundenen Mitgliedschaft in der SED, jedoch nicht, weil das zu erwartende Einkommen anschließend gering ausfiel (Hürtgen 2009).

Die geschilderte Einkommensverteilung schlug sich in der Verteilung und im Besitz von Konsumgütern, in den Wohnverhältnissen und der Qualität von Reisen und Freizeitaktivitäten nieder. Produktionsarbeiter und einfache Angestellte besaßen durchschnittlich weniger Autos oder Kühlschränke und wohnten in den schlechter ausgestatteten Altbauwohnungen (Soziale Struktur der Arbeiterklasse 1973 Teil I: 151). Diese Verteilung war allerdings nicht nur Ergebnis der Einkommenshöhen, sondern gibt auch Auskunft darüber, welche Beschäftigtengruppe sich infolge ihrer „Beziehungen“ oder auf Grund ihrer Partei- und Staatsnähe solche Güter und Dienstleistungen beschaffen konnte. Produktionsarbeiter und einfache Angestellte gehörten mehrheitlich nicht zu den Begünstigten. Dieses Resultat verteilungspolitischer Anstrengungen ist schon bemerkenswert, widersprach es doch gänzlich der offiziell verkündeten Privilegierung und einer verbreiteten Alltagsmeinung von der bevorzugten Stellung der Arbeiter in der DDR.

Die Lohnhöhe eines Industriearbeiters hängt maßgeblich von seiner Leistungsbewertung ab. Dies war in der DDR nicht anders. Bereits 1948 wurde damit begonnen, das tayloristische REFA-System und die TA-Normen⁵ von

5 REFA=Reichsausschuß für Arbeitszeitermittlung (1924); Reichsausschuß für Arbeitsstudien

vor 1945 wieder einzuführen (Hübner 1995: 33f). Der Widerstand von Seiten der Arbeiter war erheblich, sie argumentierten mit der ihnen aus der Arbeiterbewegung wohlbekannten Losung „Akkord ist Mord!“ und wehrten sich am Ende erfolglos gegen die „Besuche“ der TA-Normer an ihren Arbeitsplätzen. Der wohl bekannteste Versuch der DDR-Arbeiter, die angesetzten Normen nicht zu akzeptieren, war der 17. Juni 1953 (Roesler 2004). Wer wollte, konnte es nun sehen: Die DDR war kein „Arbeiterstaat“. Der „Arbeiter- und Bauernführung“, von der sie sich weder vertreten noch gut „geführt“ sahen, standen die Arbeiter der DDR mehrheitlich ablehnend gegenüber. Jedoch nicht der Umstand, dass ihre Arbeit nach Leistung bewertet werden sollte, war für die nächsten 36 Jahre die Ursache ihres Unmutes, sondern die Praxis einer nach ihrem Verständnis „ungerechten“ und willkürlich festgelegten Leistungsbewertung. Die bekannte und heute oft zitierte Planerfüllung „auf dem Papier“ hatte nämlich nicht nur ihre gemütlichen Seiten: Sie brachte auch diverse „Ungechtigkeiten“ gegenüber dem einzelnen Arbeiter mit sich und einem „ordentlichen Leistungsprinzip“ widersprechende Ergebnisse. So blieb von Anbeginn die Prämierung, die sich selten an einem realen Arbeitsergebnis orientierte, ein ständiger Willkürakt, abhängig vom Wohlwollen der Betriebsleitung oder übergeordneter Instanzen. Die einzige „sichere Bank“ für DDR-Arbeiter war der Druck, dem sich die Leiter ausgesetzt sahen, den Plan erfüllen zu müssen, nicht zuletzt, um ihren eigenen Status zu sichern. Sie manipulierten die „nach oben“ zu meldenden Zahlen und garantierten auf diese Weise – nicht nur für die Arbeiter, sondern auch für sich selbst – die Planerfüllungsprämie.

Nachdem begonnen wurde, das Leistungsprinzip aus der Produktion auf die Angestellten zu übertragen, kam es nicht nur zu Kuriositäten, die sich etwa in den nun auch in den Büros durchgeführten Kämpfen um den Titel „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“ oder in der Formulierung absurder Wettbewerbsziele zeigten.⁶ Der Akt der Prämierung namentlich in diesen Bereichen wurde im Laufe der Jahre zur völligen Farce und vertiefte die Kluft zwischen Angestellten und Arbeitern im Betrieb noch weiter.

Desorganisation in der Wirtschaft und Fehlplanungen führten ebenfalls zu diversen Verletzungen eines „ordentlichen Leistungsprinzips“. Stillstandszeiten brachten mit sich, dass einerseits „rumgesessen“ wurde und andererseits am Ende des Planmonats oder Planjahres Überstunden in erheblichem Umfang eingelegt werden mussten. Diese Maloche war – ungeachtet der Tatsache, dass damit das Einkommen erhöht werden konnte – aus verschiedensten Gründen nicht beliebt: Sie reduzierte die gerade in der DDR so notwendige Zeit für Arbeiten im Haushalt

(1933-1945); TAN=Technische Arbeitsnorm/ Technisch begründete Arbeitsnorm.

6 SAPMO BArch DQ-2/645, Durchführungsbestimmungen zur Verordnung der Regierung der DDR „über die Prämienzahlung für das ingenieurtechnische Personal, einschließlich der Meister und des kaufmännischen Personals, in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben“ vom 21. Juni 1951, S.2-6.

und für die Familie, erhöhte den Krankenstand und veranlasste sogar die konfliktabstinente Gewerkschaft, sich massiv gegen Überstundenhäufungen zu wenden. Durch Planungsfehler blieben Zulieferungen aus. „Pfuscher am Bau“ infolge einer Planerfüllung „auf dem Papier“ musste ausgeglichen werden und zahlreiche Improvisationen, an die sich viele heute nicht nur mit Stolz erinnern, bestimmten den Arbeitsalltag. Die Mängel in der Arbeitsorganisation, deren Beseitigung nicht im Ermessen der Arbeiter lag, nahmen im Laufe der Jahre stetig zu, so dass nachvollziehbar ist, warum sich in den 1980er Jahren ganze Arbeiterkollektive dagegen wehrten, im Rahmen einer Umstellung auf sogenannte Produktivlöhne stärker nach ihrer individuellen Leistung bezahlt zu werden.

Wenn auch nicht so umfangreich wie in Westdeutschland, wurden auch in der DDR der 1970er und 1980er Jahre neue, technikintensive Produktionen, neue Technologien und Formen besserer Maschinenauslastung wie das Dreischicht-System eingeführt. Für die Arbeiter bedeutete das wie für ihre Westkollegen eine höhere Intensität der Arbeit, größere physische und psychische Belastungen. Die Arbeiter in diesen Bereichen der DDR-Wirtschaft wurden in der Regel besser entlohnt als jene, die nicht im Schichtbetrieb tätig waren. Da die arbeitsorganisatorischen und lebensweltlichen Rahmenbedingungen jedoch unangepasst waren, bestand häufig wenig Bereitschaft, eine Arbeit im Schichtsystem aufzunehmen: der Arbeiterberufsverkehr funktionierte oft nicht, ein Auto besaßen noch in den 1970er Jahren die wenigsten; in der Nacht war es manchmal kalt in den Hallen; die Versorgung klappte nicht; die hygienischen Bedingungen waren schlecht; die Wohnverhältnisse ließen keine Schichtarbeit zu; und die Schichtzulagen wogen diese Missstände nicht auf.

Partei, Staat, FDGB und MfS haben akribisch die „Stimmungen und Meinungen“ verschiedener Bevölkerungsgruppen gesammelt, haben monatlich Bericht erstattet und in besonderen Zeiten – wie nach und vor Parteitag oder Staatsbesuchen – auch täglich rapportiert, wie das Staatsvolk, namentlich die Arbeiter, dachten. Die Beschwerden über willkürliche oder vergessene Lohn- und Prämienzahlungen, über schlechte Arbeitsorganisation und unzumutbare Arbeitsbedingungen standen im Zentrum ihrer Kritiken. Die DDR-Arbeiter wollten „ordentlich arbeiten“ und individuell leistungsgerecht entlohnt werden. Wenn sie Forderungen an die Werkleitung stellten, richteten sich diese fast ausschließlich darauf, den erreichten Standard nicht aufgeben zu müssen bzw. den alten Zustand wiederherzustellen: Sie klagten notwendige Reparaturen in der Werkhalle ein, verbesserte Getränkeversorgungen für die Nachtschicht oder bereits zugesagte Prämien (Hürtgen 2006). Der Lohn war ihnen dabei ungeachtet der Tatsache, dass sie begehrte Güter damit oft nicht oder erst nach langer Wartezeit oder als Resultat einer „Beziehung“ erlangen konnten, genauso wichtig wie für Arbeiter in einer über konsumtive Anreize gut funktionierenden Lohnarbeitergesellschaft.⁷

7 Diese Bemerkung ist auch als „Diskussionsangebot“ an Marcel van der Linden gerichtet, der

Und wie ihre Kollegen im Westen waren sie ungeachtet aller Unzulänglichkeiten mehrheitlich darauf bedacht, ihre Arbeit in bester Qualität zu liefern.

Die DDR-Arbeiter, so lässt sich dieser Abschnitt resümieren, hatten, wie Arbeiter in allen Industriegesellschaften und trotz anderslautender offizieller Hochschätzung, einen finanziellen und materiellen Rang am unteren Ende der gesellschaftlichen Pyramide. Sie waren den gleichen Leistungsprinzipien der Produktionssteigerung ausgesetzt wie ihre Westkollegen, mit dem Unterschied, dass sie den Zumutungen des Staates und der Betriebsleitung politisch atomisiert gegenüberstanden und sich im günstigsten Fall individuell dagegen wehren konnten. Sie waren in hohem Maße dem Verschleiß ihrer Arbeitskraft ausgesetzt, wogegen sie sich nur sporadisch und vereinzelt wehrten. Ihre „passive Stärke“, die vor allem aus dem in der DDR bestehenden steten Arbeitskräftemangel resultierte, benutzten sie mehr oder weniger erfolgreich dazu, ihren Lebens- und Arbeitsstandard nicht sinken zu lassen.⁸ Dieses Bemühen stellte sich angesichts der wirtschaftlichen Lage in den 1980er Jahren als zunehmend erfolglos heraus.

Die „formalen“ Strukturen betrieblicher Mitbestimmung und ihre „reale“ Nutzung

Obwohl die DDR-Arbeiter auch dem Druck der Leistungssteigerung wie Industriearbeiter im Westen ausgesetzt waren, der hier „Planerfüllung“, „Wettbewerb“ oder „sozialistische Rationalisierung“ hieß, gab es keine institutionelle Interessenvertretung, die das ständige Begehren von Partei und Staat nach höherer Leistung und Produktionssteigerung hätte zügeln oder die geschilderten Missstände mildern können. Die Gewerkschaften waren bereits 1948 auf ihre Rolle als Planerfüllungshelfer der Partei reduziert worden. Der FDGB verpflichtete sich in seinen Grundsätzen, der Politik der SED zu folgen und erklärte die Steigerung der Produktion zu seinem ersten Ziel (Hürtgen 2005: 24f). Dass dies keine ideologischen und praktisch folgenlosen Phrasen waren, bemerkten die Mitglieder spätestens 1953: die Gewerkschaften stellten sich nicht an die Spitze des Arbeiteraufstandes, einzelne Funktionäre, die sich noch in alter Tradition als Interessenvertreter der Belegschaft verstanden hatten und beispielsweise einen Forderungskatalog ihrer Mitglieder weiterleiteten, wurden anschließend inhaftiert und verurteilt.⁹ Nicht nur für die Partei- und

den Gedanken stark gemacht hat, dass den Arbeitern in der Sowjetunion der Anreiz über den Lohn gefehlt hätte (vgl. ders., 2007: 25). Ich gehe davon aus, dass er den Kern des Gedankens durchaus für alle Ostblockstaaten verallgemeinert wissen möchte. Dem sei noch das Argument entgegengehalten, dass der wesentliche Grund für Frauen in der DDR eine (Vollzeit-) Arbeit aufzunehmen, das Geld war, welches das Familieneinkommen erträglicher gestaltete und den Erwerb von Gütern über das Lebensnotwendige hinaus erst ermöglichte.

8 Der Begriff der „passiven Stärke“ ist im Rahmen einer nach 1989 nur kurzzeitig geführten Diskussion über den fordistischen bzw. tayloristischen Charakter der DDR-Ökonomie verwendet worden (vgl. zu dieser Diskussion: Stefanie Hürtgen 1999).

9 Vgl. die Protokolle der Staatssicherheit über die Verhöre der Gewerkschaftsfunktionäre Fettling

Regierungsfunktionäre, auch für die Arbeiterschaft der DDR wurde der 17. Juni 1953 zu einem traumatischen Erlebnis, der das Ende jeder arbeiterbewegten Tradition für die nächsten 36 Jahre einläutete. Demonstrationen und Streiks waren – obwohl das Streikrecht erst 1968 aus der Verfassung der DDR gestrichen wurde – verboten. Die Entwicklung des Streikgeschehens, das sich heute minutiös in den Akten der Staatssicherheit nachlesen lässt, zeigt eine absteigende Kurve von 48 Streiks im Jahr 1971 auf 6 Streiks im Jahr 1980. 1984 konnte das MfS erfreut melden: Keine Arbeitsniederlegungen! (Hürtgen 2006: 260).

Während es in den fünfziger Jahren und auch noch zu Beginn der 1960er Jahre zu zahlreichen Verhaftungen von Streikenden gekommen war, geschah das nach den wenigen Arbeitsniederlegungen in den 1980er Jahren nicht mehr; die Streiks der 1970er Jahre trugen ohnehin keinen unmittelbar politischen Charakter mehr und erreichten weder eine außerbetriebliche noch eine betriebliche Öffentlichkeit.¹⁰ Tatsächlich konnten einige Streikende auch ihr Ziel durchsetzen, nämlich dann, wenn es von Partei und Staat als „berechtigt“ eingestuft wurde. Dies konnte der Fall sein, wenn eine ausreichende Kantinenversorgung eingeklagt worden war oder eine andere Verbesserung, die sich im Rahmen betrieblicher Zuständigkeiten herstellen ließ. Dennoch blieb der Streik immer eine geächtete Aktion, endete mit vom FDGB oder der Partei durchgeführten „Ausprachen“ und disziplinarischen Maßnahmen.

Gefahrlos war es da schon, eine Eingabe zu schreiben, jene auch für betriebliche Anlässe in den 1970er und 1980er Jahren beliebte und massenhaft betriebene Form der Bittstellung. In jedem Kombinatbetrieb gab es Zuständigkeiten für die Beantwortung der Eingaben: auf der Ebene der Parteileitung, die in Gestalt eines Parteisekretärs im Betrieb anwesend war, der staatlichen Leitung, das waren die Direktoren und Generaldirektoren (GD) und der Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL). Auffällig ist hier zweierlei: zum einen verfassten sehr viel mehr Beschäftigte aus den Angestelltenbereichen eine solche Eingabe, zum anderen wurden sie mehrheitlich an die staatliche und Parteileitung des Betriebes gerichtet und nicht an die Gewerkschaft, von der man sich mit Recht die geringste Durchsetzungskraft versprach. Die betriebliche Eingabe wurde in dieser Zeit zur wichtigsten Form, einen Zustand am Arbeitsplatz oder den Lohn betreffend zu verbessern. Ihre Erfolgsaussicht lag bei 50 bis 60 Prozent, in jedem Fall aber gingen die Schreiber, wenn sie nicht gerade eine „Kollektiveingabe“ formuliert hatten oder Angriffe gegen Führungspersonen, kein Risiko ein (Hürtgen 2006: 284ff).

und Foth vom Juni 1953, die den Forderungskatalog der Bauarbeiter der Stalinallee weitergeleitet hatten. In: BStU MfS AU Zentralarchiv 538/53, Bd.II, Bl. 21-25; Bl. 39-40; Bl. 27-33 sowie Die Verbrechen der Beschuldigten, in: BStU MfS HA IX, 5003, Bl. 53-62.

10 Diese Zwei- oder Drei-Mann-Arbeitsniederlegung Streik zu nennen, ist ohnehin bedenklich. Vgl. ausführlich zur Entwicklung des Streikgeschehens und zum veränderten Charakter dieser Widerstandsform in der DDR, Hürtgen (2006: 247-298).

Gab es noch weitere Möglichkeiten, ohne gewerkschaftliche Vertretung Beschäftigteninteressen durchzusetzen? Eine nach 1989 von westdeutschen Arbeitsrechtlern interessiert begutachtete Einrichtung betriebsinterne Streitigkeiten zu lösen, waren die 1952/53 eingerichteten Konfliktkommissionen (Kohte 2001). Dem Gericht vorgeschaltet, waren sie als vorjuristische Formen dazu gedacht, Streitigkeiten zwischen Kolleg/innen zu schlichten, aber auch für Beschäftigte, ihre Interessen gegen eine Leiterentscheidung durchzusetzen. Die Praxis der Konfliktkommissionen sah anders aus: In ihrer überwiegenden Mehrzahl waren es Institutionen der Betriebe, die auf diesem Wege einen Beschäftigten disziplinieren konnten. Die Klagen eines Beschäftigten gegen einen Betriebsleiter waren rar. Ehemalige Konfliktkommissionsmitglieder erinnern sich – wenn überhaupt eine der wenigen Sitzungen stattgefunden hatte – lediglich an solche, die „der Betrieb“ eingereicht hatte. Es gab viele Gründe für diese einseitige Inanspruchnahme der Klagemöglichkeit: so stand meist ein SED-Mitglied und nicht selten ein betrieblicher Leiter dieser Kommission vor; die Erfolgsaussichten waren ohnehin schlecht. Hinzu kam, dass die Atmosphäre im DDR-Betrieb seit den 1970er Jahren auf Konsens und nicht auf Konflikt orientiert war. Die meisten Beschäftigten – darunter insbesondere Frauen – schätzten kein konfliktorisches Verhalten, die ewigen „Meckerer“ waren bei ihnen unbeliebt (Hürtgen 1995). Wer sein Recht bei der Konfliktkommission einklagen wollte, bekam wenig Rückhalt aus dem Kollegenkreis.

Aber hatte die Gewerkschaft nicht die Möglichkeit, ja, sogar das Recht, die Lage ihrer Mitglieder bei den jährlichen Plandiskussionen ins Spiel zu bringen und deren Hinweise und Änderungswünsche zu berücksichtigen? Rahmenkollektivverträge (RKV) und auf der betrieblichen Ebene sogenannte Betriebskollektivverträge (BKV) ersetzen in der DDR seit den 1950er Jahren die Tarifverträge. Beschlossen wurden diese Verträge, die auch die geplanten Investitionen für Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen enthielten, zwischen der Gewerkschaft und der Betriebsleitung auf Vertreterversammlungen, deren Redner vor allem aus der staatlichen Leitung, der Parteileitung und der BGL kamen. Die von Arbeitern oder Angestellten gehaltenen, ausschließlich zustimmenden Redebeiträge waren vorher von der Parteileitung genehmigt worden, es gab üblicherweise keine unzensurierte Rede. In den Akten des FDGB finden sich viele solcher bestellten und korrigierten Beiträge.¹¹ Vor der Beschlussfassung war das Planungsvorhaben in den Gewerkschaftsgruppen diskutiert worden, ein Prozedere, das – wie Zeitzeugen und Archivadokumente belegen – in den 1950er und 1960er Jahren namentlich unter den selbstbewussten Arbeitern volkswirtschaftlich entscheidender Betriebe noch zu einer regen Beteiligung führte. In den letzten Jahrzehnten der DDR war das Interesse an den

11 Vgl. Protokoll der Vertrauensleutevollversammlung am 16.7.1987 des Schwermaschinenbaus Ernst Thälmann, Magdeburg, SAPMO-BArch, DY 34/13887.

Diskussionen auf Null gefallen. Die Beschäftigten hatten die Erfahrung gemacht, dass ihre Vorschläge ohnehin nicht angenommen wurden, ausgenommen, es waren Verpflichtungen der Planübererfüllung. Die Beteiligung der Arbeiter an den Plandiskussionen geriet vollends zur Farce.

Zusammengefasst muss die Frage nach den Möglichkeiten für Arbeiter in der DDR, ihre betrieblichen Interessen im Konfliktfall einbringen oder gar durchsetzen zu können, eher negativ beantwortet werden. Sie waren nicht einbezogen in den Prozess der Arbeitsorganisation, der Normfestlegung oder der Güterverteilung; die Produktionsplanung auf allen Hierarchieebenen der Wirtschaft war ohnehin eine zentral gesetzte Größe. Die Partizipation der Beschäftigten fand lediglich „auf dem Papier“ statt. Die Anstrengungen der Betriebsleitungen und betrieblichen Funktionäre, die Beschäftigten in großangelegten Kampagnen, Wettbewerbsaufrufen oder Kollektivkämpfen für eine Produktionssteigerung zu begeistern, mussten angesichts einer Praxis, die keinerlei tatsächliche Korrekturen „von unten“ zuließ, ins Leere gehen.

Die einzige Form, sich den Zumutungen zu entziehen, war die individuelle und in den 1960er Jahren teilweise noch genutzte brigadeweise kollektive Verweigerung, z. B. eine angesetzte Norm zu erfüllen (Vietzke 2008; Klenke 2008). Später blieben von solchen widerständigen Handlungen lediglich Pausenüberziehungen, Krankschreibungen und andere individuelle Formen, die Arbeitsintensität zu verringern, übrig. Über diese Form der Verweigerung, von der ohnehin der überwiegende Teil einer Not und nicht dem aufmüpfigen Willen gehorchte, wird heute besonders viel geredet; es gibt Zeithistoriker, die diese ablehnende Haltung der Arbeiter zur Ursache des Untergangs der DDR erklären (Alheit 2004). Richtig ist, dass sich die „Zuchtrute“ der Arbeitslosigkeit nicht anwenden ließ und ein permanenter Arbeitskräftemangel die DDR-Arbeiter in eine „starke“ Position brachte. Tatsächlich war diese Stärke destruktiv, eben eine „passive Stärke“, sie konnte abwehren, aber keine Verbesserungen erreichen. Zudem funktionierten die Mittel der sozialen Disziplinierung, der sozialen Kontrolle und Selbstkontrolle, auch unter DDR-Arbeitern (Gehrke 2007: 126f). Diese Seite der deutschen Arbeiterbewegung war der DDR-Arbeiterschaft nicht verloren gegangen: Sie blieb diszipliniert, arbeitsam und leistungsorientiert – ungeachtet einer Wirtschafts- und Betriebsleitung, die aus ihrer Sicht zunehmend „unfähiger“ wurde, die Produktion zu leiten. Die aus der Arbeiterbewegung tradierten Erfahrungen einer solidarischen, kollektiven und gegen den Unternehmer gerichteten Widerstandskultur verloren sich dagegen aus dem Erfahrungsschatz der DDR-Arbeiter.

Die „Einheit von ökonomischer und politischer“ Herrschaft im DDR-Betrieb

Nachdem die Lage der Arbeiter in der DDR und die für sie vorgesehenen Institutionen betrieblicher Interessenvertretung und Partizipation kurz umrissen

wurden, soll ein Blick auf den Charakter der betrieblichen Herrschaft geworfen werden. Wer personifizierte sie im VEB, welcher Leitertyp hatte hier die Definitionsmacht über Mensch und Maschine, welche Rolle spielten SED und Staatssicherheit im Betrieb und für die Arbeiter?

Die wesentlichen Strukturen der Herrschaft waren nach 1949 auch in der Wirtschaft der DDR rasch etabliert.¹² Abgesehen von einem in den 1960er Jahren halbherzig verlaufenden Experiment größerer Eigenständigkeit für Betriebsleiter (NÖS/NÖSPL)¹³, das kurzzeitig die verschiedenen Interessen unterschiedlicher Wirtschaftsebenen zur Geltung brachte, charakterisierte die DDR ein ausgeprägter Wirtschaftszentralismus, in dem die Partei eine Monopolstellung einnahm (Steiner 1999). Die letzte Enteignungswelle 1972 hatte zur fast völligen Verstaatlichung der Wirtschaft geführt, eine forcierte Kombinatbildung prägte das Bild der Betriebslandschaft. Erst jetzt konnte jener unter dem Namen „Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik“ firmierende wohlfahrtsstaatliche Kurs durchgesetzt werden. Die 1970er und 1980er Jahre sind gesamtgesellschaftlich durch scheinbar gegensätzliche Entwicklungen gekennzeichnet: Auf der einen Seite prägte eine paternalistische Fürsorgepolitik das Leben der DDR-Bevölkerung, die Konsum und Freizeit einen neuen Stellenwert einräumte. Auf der anderen Seite nahmen flächendeckende Überwachungen zu, und eine verstärkte Politisierung und Militarisierung bestimmten das gesellschaftliche Leben (Hürtgen 2001). Die offene Repression gegen Andersdenkende verschwand, aber der politische und soziale Anpassungsdruck blieb und erfasste nun nicht mehr nur „Dissidenten“ oder Oppositionelle (Raschka 2000: 297).¹⁴

Die für den Charakter der Herrschaftsverhältnisse im VEB entscheidende Veränderung hing mit der Zusammensetzung der Gruppe der „herrschenden Dienstklasse“ (Solga) zusammen. Bis Mitte der 1950er Jahre hatte das Gros der technischen und kaufmännischen Angestellten in den Betrieben, einschließlich der Meister, aus bereits vor 1945 dort Tätigen bestanden. Die Kontinuität zwischen der NS-Zeit und der SBZ/DDR in der Besetzung des mittleren und oberen Leitungspersonals sowie des ingenieurtechnischen Personals

12 Was nicht heißt, dass sich dieser Etablierungsprozess in den Großbetrieben der DDR nicht noch bis in die 1960er Jahre hinzog (vgl. die Darstellung bei Vietzke 2008).

13 Neues Ökonomisches System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft; im Kern war dies die 1960er Jahre-Diskussion um eine Einschränkung der wirtschaftsleitenden Macht der Parteizentrale und eine Zunahme der Macht der Betriebsleiter. Die DDR-Variante des NÖS ging mit einer völligen Ignoranz demokratischer Belegschaftsinteressen einher. So wurde das Streikrecht 1968 endgültig aus der Verfassung gestrichen.

14 Namentlich nach der Machtübernahme Honeckers 1971 vollzog sich der Übergang von der offenen zur verdeckten politischen Repression gegen „Abweichler“, die allerdings von einer verstärkten sozialen Repression flankiert wurde. Gehrke vertritt die These, dass durch die drakonische Strafpolitik gegen soziale „Abweichler“ das Drohpotenzial der Arbeitslosigkeit zur Disziplinierung der abhängig Beschäftigten in kapitalistischen Gesellschaften ersetzt wurde. Orientiert war diese soziale Repression am Muster eines tayloristisch-fordistischen Normalarbeiters à la DDR (vgl. Gehrke 2007: 125-127).

war erstaunlich hoch.¹⁵ Es dominierte in der Industrie der DDR bis in die fünfziger Jahre hinein der traditionelle Angestelltentypus, der die Partei- und Staatsführung zu einem permanenten Balanceakt zwischen Hofierung ihrer Kompetenzen und politischer Disziplinierung zwang. Das Aufeinandertreffen von neuer politischer Macht, die wenig wirtschaftliche Kompetenz besaß und alter akademisch gebildeter Angestelltenschaft, die sich nur ungenügend in das neue zentralistische Planungssystem einbinden ließ, beherrschte in diesen Jahren die Auseinandersetzungen in den Leitungsetagen der Betriebe. Hinzu kam, dass die Qualifikation der von der SED in den Betrieben und Wirtschaftsministerien eingesetzten Funktionäre äußerst mangelhaft war. Sie waren fachlich dem alten akademisch gebildeten Personal nicht gewachsen. Diese defizitäre Situation machte es für die SED dringend, den eigenen Funktionärskörper besser für seine Aufgaben gerade auch in den staatlichen Betrieben zu qualifizieren (Vietzke 2008). Die Partei startete in den 1960er Jahren eine Kampagne zur fachlichen Qualifizierung ihrer Mitglieder und Funktionäre, namentlich jener, die sich auf Augenhöhe mit den staatlichen Leitern in der Industrie befanden, die in den jeweiligen Fachministerien den Betriebsleitern vorstanden oder in den Bezirks- und Kreisleitungen für die Anleitung und Kontrolle der VEB und später der Kombinate zuständig waren. Die Funktionäre belegten Lehrgänge an der Hochschule für Planökonomie oder besuchten fachliche Weiterbildungen und Seminare, die ihren Kenntnisstand über rechtliche und branchenspezifische Vorgänge auf der betrieblichen Ebene erweitern sollten (Boyer 1999: 266).

Zeitgleich zu dieser Qualifizierungskampagne der Parteifunktionäre, veränderte sich auch die Politik der Partei gegenüber den betrieblichen Führungskadern. Ohnehin war das mittlere und obere Leitungspersonal in der Industrie in den späten 1960er Jahren schon nicht mehr vom Typ des alten akademischen Angestellten geprägt. Zum „bürgerlichen Ingenieur“ gesellten sich zunehmend junge, z. T. aus der Arbeiterklasse stammende oder parteiloyale Ökonomen und Techniker. Es wurde nun immer selbstverständlicher, dass ein staatlicher Leiter und „Fachmann“ zugleich die politische Funktion hatte, die Parteilinie im Betrieb durchzusetzen. Äußeres Zeichen wurde die Mitgliedschaft in der SED, die seit den 1970er Jahren selbst für Leiter unterer Hierarchieebenen zwingend war. In den 1980er Jahren waren 75 Prozent bis 95 Prozent der betrieblichen Leiter – vom Meister bis zum Werkdirektor – Mitglied der SED; die SED war eine „Verwaltungspartei“ geworden.¹⁶

15 In den Leunawerken waren es 2.245 bereits vor 1945 dort beschäftigte Angestellte, das waren 72,6 Prozent aller 1950 beschäftigten Angestellten. Bei den Führungskräften der Leunawerke waren sogar 80 Prozent ununterbrochen im Werk tätig (vgl. Wagner-Kyora 1999: 300).

16 Wittich nennt die SED eine „Verwaltungspartei“, da namentlich seit den 1970er Jahren wenig Produktionsarbeiter in der SED organisiert waren (Wittich 1994: 227-235). Genaue Zahlen über die SED-Mitgliedschaft unter Arbeitern anzugeben, ist kaum möglich, da nicht einmal der Zentrale Datenspeicher des ZK der SED wahrheitsgemäß zwischen Arbeitern und Angestellten unter-

Im Ergebnis dieser Kaderpolitik standen sich nicht mehr – wie für die fünfziger und zum Teil noch für die sechziger Jahre beschrieben – die leitenden Ingenieure und die unkundigen Parteifunktionäre gegenüber. Die betrieblichen Leitungsstrukturen der Partei, namentlich die Parteisekretäre der VEB und Kombinate, waren mit meist aus der Branche kommenden Hochschulabsolventen besetzt, sie waren die im Konfliktfall letztendlich entscheidenden Akteure im Betrieb. Von solchen Konfliktsituationen ist jedoch in den Betriebs- und Parteiakten kaum die Rede, was sich nicht zuletzt damit erklären lässt, dass in den 1970er und 1980er Jahre eben die gesamte mittlere und höhere Betriebsleitung gleichermaßen der Parteistruktur und damit der Parteidisziplin unterworfen war. Parteimitgliedschaft, nicht selten auch Parteifunktion und Betriebsleitungsaufgaben fielen nicht mehr getrennten Personen zu. Jeder Beschäftigte im Betrieb kannte dieses kaderpolitische Prinzip, welches nicht gerade dazu beitrug, das Ansehen der Leiter zu stärken. Nicht nur dem Meister brachte die „Politisierung“ dieser Funktion seit dem Ende der 1960er Jahre einen schlechten Ruf und wenig Anerkennung seiner durchaus auch vorhandenen fachlichen Fähigkeiten ein.¹⁷

Die streng hierarchische Weisungs- und Kontrollstruktur in der DDR-Wirtschaft benötigte zudem einen pflichtbewussten, disziplinierten und subalternen Funktionär, einen, der sich unterordnen konnte und der dies auch von seinen Untergebenen erwartete. Im Industriebetrieb der DDR herrschte ein administrativ-autoritärer Leitungsstil, der, so zahlreiche zeitgenössische Berichte, angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation in den 1980er Jahren an Rigidität noch zugenommen haben soll (Roesler/Semmelmann 2005: 404). Die herrschende Partei der DDR hatte sich einen modernen Typus von Leiter im VEB geschaffen, der fachlich versiert war, hochqualifiziert, und dennoch letztlich stets der Parteidisziplin folgte; einen betrieblichen Leiter, der seine Funktion als Rädchen in einem autoritären Planungsmechanismus widerspruchslos erfüllte, Planmanipulationen ausführte und der dies als selbstverständliches Verhalten von allen anderen gleichermaßen verlangte. In einer solchen Herrschaftsstruktur und Herrschaftskultur war kein Platz für Mitbestimmung und Partizipation, für Debatten und ein „konstruktives Ringen“ um die beste Lösung, ein Bild, das die Parteipropaganda gern von ihrem Innenleben vermittelte. Zugleich sicherten sich jene leitenden Ingenieure und Techniker mit ihrer Mitgliedschaft in der SED das Informationsmonopol, das die Partei besaß. Nicht zuletzt dieses Privileg, das gerade für Fachleute und nicht nur im DDR-Betrieb eine entscheidende Bedingung ihrer Arbeit und eine bedeutende

schied und die hauptamtlichen Funktionäre stets zu den „Arbeitern“ rechnete (ebd.).

17 Diese in den 1970er Jahren vorherrschende betriebliche Kaderstruktur sowie die sozialen und politischen Folgen für das Verhältnis zwischen den einzelnen Angestelltengruppen, namentlich den parteilosen Ingenieuren und Technikern und den Leitern, die meist SED-Mitglied waren, ist ausführlich beschrieben in: Hürtgen (2009).

Machtressource ist, war neben dem nun möglichen Aufstieg in der Hierarchie entscheidend dafür, der SED beizutreten.

Die geschilderte betriebliche Kaderpolitik hatte folgenreiche Auswirkungen auf den Charakter der Herrschaft im VEB. Die Leitungskader traten den übrigen Beschäftigten nämlich nicht nur in Personalunion als Vertreter der SED und des Staates gegenüber, in ihren Reihen häuften sich auch die „Funktionsträger“ der Gewerkschaften, sogenannter gesellschaftlicher Gremien und anderer im Betrieb ansässiger Organisationen wie der Gesellschaft für Deutsch Sowjetische Freundschaft (DSF) oder der Freien Deutschen Jugend (FDJ). Wer sich beispielsweise beim gewerkschaftlichen Vertrauensmann oder einem Mitglied der BGL über seinen Vorgesetzten beschweren wollte, stand mit hoher Wahrscheinlichkeit einem anderen Leiter und SED-Mitglied gegenüber.¹⁸ Dies stellte ein weiteres Hindernis für Partizipation und demokratische Interessenvertretung im DDR-Betrieb dar. Die Funktionshäufungen ließen die verschiedenen Institutionen der Herrschaft – den „Dreierkopf“ (Pirker 1995: 506) aus Werkleiter, Betriebsparteisekretär und BGLer – zu einem kaum unterscheidbaren Machtkartell für die Beschäftigten werden. Trotz unterschiedlicher Durchsetzungs- und Entscheidungskompetenz des Parteisekretärs, des Gewerkschaftsfunktionärs oder des Generaldirektors, verschmolzen sie zu einem „die da oben“ im VEB, dem der „kleine Mann da unten“ lediglich seinen „Eigensinn“ entgegensetzen konnte (Bittner 1989).

Am Beispiel der Rolle der Staatssicherheit lässt sich eindrucksvoll demonstrieren, wie undifferenziert dieser betriebliche „Machtblock“ wahrgenommen wurde und wohl auch nur wahrgenommen werden konnte. Analog der oben erwähnten Entwicklung in den 1970er Jahren, die sich durch eine „Zuckerbrotspolitik“ mit „weichen“ Unterdrückungsmethoden bei gleichzeitig verstärkter indirekter Repression und politischer Disziplinierung auszeichnete, veränderte auch das MfS seine geheimdienstlichen Methoden. Mitte der 1960er Jahre stellte es seine Strukturen vom „Wohnortprinzip“ auf das sogenannte „Produktionsprinzip“ um, was einen stärkeren Ausbau staatssicherheitlicher Präsenz im Betrieb nach sich zog. Die offenen Auftritte der Staatssicherheit waren bereits verschwunden, die Herren in den langen Ledermänteln tauchten nicht mehr in den Werkhallen auf. Stattdessen gab es bald ein umfassend abgesichertes System der konspirativen Kontrolle betrieblicher Vorgänge durch das MfS. Die Funktion des Sicherheitsbeauftragten¹⁹ wurde personell ausgebaut; neben seiner Aufgabe, als Mitarbeiter der Betriebsleitung für Ordnung und Sicherheit im Produktionsablauf zu sorgen, trat seine Verpflichtung als Mitarbeiter der Staatssicherheit. Er wurde zu einem wichtigen Informanten. In relevanten Großbetrieben der DDR gab es spätestens seit den 1970er Jahren Objektdienststellen des MfS und/oder extra für diese „Zusammenarbeit“ qua-

lifizierte für einen bestimmten Betrieb zuständige Mitarbeiter des MfS. Sie gingen selbstverständlich ein und aus, konsultierten nach Bedarf leitende Betriebsfunktionäre, redeten besonders intensiv bei „Kaderfragen“ mit, ließen sich alle Versammlungsprotokolle, auch die der Gewerkschaften, geben und müssen sich nicht selten, wenn man den Akten trauen kann, aufgeführt haben, als seien sie die eigentlichen Wirtschaftsfunktionäre.²⁰ Hinzu kam ein dichtes Netz von konspirativen Mitarbeitern, den sogenannten IM, das in den 1970er und 1980er Jahren besonders engmaschig in den sensiblen Bereichen der Betriebsleitungen, der Forschung und Entwicklung und in der Gruppe der Reisekader ausgebaut worden ist. Alles in allem verwundert es somit nicht, dass die Beschäftigten wenig Mühe darauf verwandten, die „feinen Unterschiede“ zwischen ihren Vorgesetzten zu ergründen und rasch bereit waren, alle „in einen Topf zu werfen“, was angesichts der Tendenz großer politischer Loyalität unter den leitenden Angestellten der Realität auch nahe kam. Wer tatsächlich „dabei“ gewesen war, ist den meisten DDR-Bürgern ohnehin erst nach 1989 mit der Auflösung des MfS bekannt geworden. Die Atmosphäre in einem DDR-Betrieb blieb davon unberührt, gegenüber einem „Genossen“ verhielt man sich ohnehin misstrauisch, in jedem Fall distanziert, unabhängig davon, ob er ein direkter Zuträger der Staatssicherheit gewesen war oder nicht. Das Synonym für Macht war die Partei.

Schlussbemerkung

Der „Gesamtunternehmer“ Staat und das Parteimonopol der „Diktatur der Arbeiterklasse“ – soviel konnten bereits diese wenigen Indizien aus dem Betriebsalltag im VEB belegen – haben in der DDR keinen Emanzipationsprozess, auch nicht „in Ansätzen“ oder „der Möglichkeit nach“, eingeleitet. In seinen wirtschaftlichen Unterabteilungen, den Betrieben und Kombinat, bestimmten zentralistische Strukturen und autoritäre, respektive autoritätsgläubige Funktionäre, welche ein Produkt dieser Strukturen waren, den Betriebsalltag. Das „Einzelleiterprinzip“, das für die Kombinati- und Betriebsleiter bestand und ihnen die letztendliche Entscheidungskompetenz zuwies, sicherte die uneingeschränkte Macht der Partei- und Staatszentrale im VEB. Die vorhandenen Institutionen des „demokratischen Zentralismus“ im VEB ließen aus den verschiedensten Gründen keine Partizipation und keine Mitsprache zu: jede Teilnahme war strengster Kontrolle unterzogen, Kritiken oder Korrekturen an Leitungsentscheidungen oder Planvorgaben blieben erfolglos, eine Personalunion von staatlicher Leitung und Partei sowie Gewerkschaft machte den Prozess der Interessendurchsetzung ohnehin unmöglich. Die Weichen für eine

18 Vgl. zur Personalunion von staatlicher und gewerkschaftlicher Funktion Hürtgen (2006: 163f).

19 Vgl. zum MfS im Betrieb und zur Rolle der Sicherheitsbeauftragten Hürtgen (2003 und 2004).

20 Dieses Gebaren hat zu dem Irrtum geführt, die Stasi sei eine Art „Staat im Staate“ gewesen. Das ist falsch, denn selbst dort, wo sie ins Betriebsgeschehen reinreden wollte, war immer die SED der Entscheidungsträger.

derartige „Alleinherrschaft“ waren mit der Abschaffung traditioneller Gewerkschaften und dem Fraktionsverbot innerhalb der SED früh gestellt und gehörten zum „Wesen“ dieses verstaatlichten Gemeinwesens. Als die Beschäftigten am Ende der 1980er Jahre im Rahmen jahrelang praktizierter Rituale nicht mehr die Hand zur Abstimmung des Planvorhabens hoben, war das Ende dieses Herrschaftstyps eingeleitet. Angesichts der Forderungen nach „Glasnost“ und „Perestroika“ ließ sich eine bis dahin und vor allem zu Anfangszeiten recht gut funktionierende „Kommandowirtschaft“ nicht mehr aufrechterhalten.

Die Frage, die sich am Ende dieses Artikels stellt, ist nicht die nach emanzipatorischen Momenten für die Arbeiter im DDR-Betrieb oder die nach rudimentären Ansätzen für eine „sozialistische Alternative“. Vielmehr drängt sich der Gedanke auf, ob die völlige Abwesenheit bestimmter bürgerlich-demokratischer Strukturen und Regeln wie ein Streik- oder Demonstrationsrecht, eine Organisations- und Versammlungsfreiheit nicht sogar als Rückschritt gesellschaftlicher Entwicklung gewertet werden müsste. Stellt dieser Typ von Verstaatlichung, wie ihn die DDR und andere Ostblockstaaten repräsentierten, eine günstigere oder eher ungünstigere Voraussetzung für die Überwindung kapitalistischer Verhältnisse dar? Die jeweilige Antwort hat Konsequenzen für die Einschätzung auch der jüngsten (deutschen) Geschichte. Wer über sozialistische Alternativen nachdenkt, muss sich diese Fragen stellen.

Literatur

- Alheit, Peter; Haack, Hanna (2004): *Die vergessene „Autonomie“ der Arbeiter. Eine Studie zum frühen Scheitern der DDR am Beispiel der Neptunwerft*, Berlin.
- Autorenkollektiv (1973): *Über die soziale Struktur der Arbeiterklasse*, parteiinternes Material, Teil I bis III, Berlin.
- Bittner, Regina (1998): *Kolonien des Eigensinns*, Frankfurt a. Main/New York.
- Boyer, Christoph (1999): Bürohelden? Arbeitshabitus und Verwaltungsstil der zentralen Planbürokratie in der formativen Phase der SBZ/DDR, in: Hübner, Peter (Hg.), *Eliten im Sozialismus, Beiträge zur Sozialgeschichte der DDR*, Köln, Weimar, Wien, 255-272.
- Gehrke, Bernd (2007): 1968 – Das unscheinbare Schlüsseljahr der DDR, in: Gehrke, Bernd; Horn, Gerd-Rainer (Hg.), *1968 und die Arbeiter. Studien zum „proletarischen Mai“ in Europa*, Hamburg, 103-128.
- Hübner, Peter (1995): *Konsens, Konflikt und Kompromiss. Soziale Arbeiterinteressen und Sozialpolitik in der SBZ/DDR 1945-1970*, Berlin.
- Hürtgen, Renate (1997): *FrauenWende – WendeFrauen. Frauen in den ersten betrieblichen Interessenvertretungen der neuen Bundesländer*, Münster.
- Hürtgen, Renate (2001) Entwicklung in der Stagnation? Oder: Was ist so spannend am Betriebsalltag der 70er und 80er Jahre in der DDR? in: Hürtgen, Renate; Reichel Thomas (Hg.), *Der Schein der Stabilität. DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker*, Berlin, 11-34.
- Hürtgen, Renate (2003): „... wir wussten schon, dass die im Betrieb waren, nur nicht, wer nun wirklich dabei war.“ Operative Personenkontrolle des MfS im DDR-Betrieb, in: *DA* 1, 34-44.
- Hürtgen, Renate (2004): Die rechte Hand des MfS im Betrieb – der Sicherheitsbeauftragte, in: *Potsdamer Bulletin für Zeithistorische Studien*, Nr. 32/33, 38-44.
- Hürtgen, Renate (2006): *Zwischen Disziplinierung und Partizipation. Vertrauensleute des FDGB im DDR-Betrieb*, Köln.
- Hürtgen, Renate (2009): *Angestellt im VEB. Loyalitäten, Machtressource und soziale Lagen der*

- Industriearbeitenden in der DDR*, Münster.
- Hürtgen, Stefanie (1999): Lässt sich mit der Fordismus-Analyse die DDR-Gesellschaft erklären? in: Gehrke, Bernd; Rüdtenklaus, Wolfgang (Hg.), ... *das war doch nicht unsere Alternative. DDR- Oppositionelle zehn Jahre nach der Wende*, Münster, 302-326.
- Jünke, Christoph (2009): *Auf dem Weg zu einem neuen Sozialismus. Das unabgegoldene Erbe der Novemberrevolution*, unv. Manuskript.
- Klenke, Olaf (2008): *Kampfauftrag Mikrochip. Rationalisierung und sozialer Konflikt in der DDR*, Hamburg.
- Kohte, Wolfhard (2001): Konfliktkommissionen zwischen paternalistischer Interessenwahrnehmung und ordnender Erziehung, in: Hürtgen, Renate; Reichel Thomas (Hg.), *Der Schein der Stabilität. DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker*, Berlin, 249-262.
- Mertens, Lothar (2000): Einkommensunterschiede in der DDR. Das ostdeutsche Lohnsystem im Spiegel geheim gehaltener Dissertationen der Akademie für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED, in: *Zeitschrift des Forschungsverbundes SED-Staat*, Nr. 9, 115-121.
- Niemann, Heinz (2009): Rezension zu: Kleßmann, Arbeiter im „Arbeiterstaat“ DDR, in: *Jahrbuch für Forschungen zur Geschichte der Arbeiterbewegung*, 204-208.
- Pirker, Theo; Lepsius, M. Rainer; Weinert, Rainer; Hertle, Hans-Hermann (1995): *Der Plan als Befehl und Fiktion. Wirtschaftsführung in der DDR*, Opladen.
- Raschka, Johannes (2000): Justizpolitik im SED-Staat. Anpassung und Wandel des Strafrechts während der Amtszeit Honeckers, Köln-Weimar-Wien.
- Roesler, Jörg (2004): „Akkord ist Mord, Normerhöhung ist das Gleiche!“ Eine Tradition des ökonomischen Kampfes der deutschen Arbeiterklasse und der 17. Juni 1953, in: *Jahrbuch für Forschungen zur Geschichte der Arbeiterbewegung*, 4-17.
- Roesler, Jörg; Semmelmann, Dagmar (2005): *Vom Kombinat zur Aktiengesellschaft. Ostdeutsche Energiewirtschaft im Umbruch in den 1980er und 1990er Jahren*, Bonn.
- Schevardo, Jennifer (2006): *Vom Wert des Notwendigen. Preispolitik und Lebensstandard in der DDR der fünfziger Jahre*, München.
- Solga, Heike (1995): *Auf dem Weg in die klassenlose Gesellschaft? Klassenlagen und Mobilität zwischen Generationen in der DDR*, Berlin.
- Solga, Heike (2001): Aspekte der Klassenstruktur in der DDR in den siebziger und achtziger Jahren und die Stellung der Arbeiterklasse, in: Hürtgen, Renate; Reichel, Thomas (Hg.): *Der Schein der Stabilität. DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker*, Berlin, 35-52.
- Steiner, André (2001): Betriebe im DDR-Wirtschaftssystem, in: Hürtgen, Renate; Reichel, Stefan (Hrsg.), *Der Schein der Stabilität. DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker*, Berlin, 53-67.
- Steiner, André (2004): *Von Plan zu Plan. Eine Wirtschaftsgeschichte der DDR*, München.
- Stephan, Helga; Wiedemann, Eberhard (1990): Lohnstruktur und Lohndifferenzierung in der DDR. Ergebnisse der Lohndatenerfassung vom September 1988, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 23.Jg.
- van der Linden, Marcel (2007): *Was war die Sowjetunion? Kritische Texte zum real existierenden Sozialismus*, Wien.
- Vietzke, Christoph (2008): *Konfrontation und Kooperation. Funktionäre und Arbeiter in Großbetrieben der DDR vor und nach dem Mauerbau*, Essen.
- Wagner-Kyora, Georg (1999): Loyalität auf Zeit - zur Identität der Management-Elite der DDR-Chemieindustrie in den fünfziger Jahren, in: Hübner, Peter (Hg.) *Eliten im Sozialismus, Beiträge zur Sozialgeschichte der DDR*, Köln, Weimar, Wien, 299-308.
- Welskopp, Thomas (1994): Ein modernes Klassenkonzept für die vergleichende Geschichte industrialisierender und industrieller Gesellschaften, in: Lauschke, Karl; Welskopp, Thomas (Hg.), *Mikropolitik in Unternehmen*, Bochumer Schriften zur Unternehmens- und Industriegeschichte, Bd. 3, Essen, 48-106.
- Wittich, Dietmar (1994): Sozialstruktur von PDS-Mitgliedern, in: Oskar Niedermayer; Richard Stöss (Hrsg.): *Parteien und Wähler im Umbruch. Parteiensystem und Wählerverhalten in der ehemaligen DDR und den neuen Bundesländern*, Opladen.
- Zeuner, Bodo (1995): „Probleme des Klassenkampfes“ im Betrieb, in: *PROKLA* 100, 341-379.