

# Die Brigaden, der Meister, die Werkleitung und der Plan. Arbeitsregime und Arbeitsklima in den volkseigenen Betrieben der DDR

Jörg Roesler

## *1. Einleitung*

Das Arbeiten in der DDR soll anders gewesen sein, ganz anders als in der Bundesrepublik. Dessen war man sich ganz sicher in der Zeit des Kalten Krieges – und im Rückblick auf den untergegangenen Staat nach der deutschen Vereinigung sind sich das viele Zeitgenossen auch heute.

Für die Hochzeit des Kalten Krieges mag hier eine Äußerung Kurt Schumachers in seiner Rede „Arbeitnehmer in der Sowjetzone“ stehen. In der Ansprache vom August 1951 hieß es: „Der Arbeitnehmer der Sowjetzone steht seinem Direktor gegenüber als einer dreifachen Konzentration von Ausbeutung: des Kapitalisten, des Staatsgewaltigen und des Polizeichefs. So sind die Menschen einem Grad der Ausbeutung unterworfen wie in keinem anderen Land der Welt. In den demokratischen Ländern, die kapitalistisch sind, kann selbst die extremste Form der Klassenherrschaft, des Kapitalismus, es nicht riskieren, gegenüber den arbeitenden Massen diese intensive und enorme Ausbeutung anzuwenden.“<sup>1</sup>

Für die Hochzeit der „Aufarbeitung der DDR-Vergangenheit“ sei die Meinung zweier Soziologen, Ulrich Voskamp und Volker Wittke,<sup>2</sup> stellvertretend für eine ganze Anzahl<sup>3</sup> zitiert, die 1991 zu den Arbeitsverhältnissen in der DDR Stellungnahmen und verkündeten, sie seien durch „weit verbreiteten Schlendrian hinsichtlich Arbeitszeit, Materialeinsatz, Termintreue, Verarbeitungsqualität“ gekennzeichnet. Weiter heißt es bei den Soziologen: „Man orientierte sich auf Schonung der eigenen Kräfte, günstige Arbeitsbedingungen.“<sup>4</sup> Zwischen beiden Äußerungen lag die Periode der Entspannung zwischen beiden deutschen Staaten während der 70er- und 80er-Jahre.

Während der 80er-Jahre gehörte die Zeithistorikerin Katharina Belwe zu den Autoren, die sich wiederholt zu den Arbeitsverhältnissen in den volkseigenen

---

1 Zit. nach: Rainer Rilling (Hrsg.): Sozialismus in der DDR. Dokumente und Materialien I, Köln 1979, S.157.

2 Siehe Ulrich Voskamp/Volker Wittke: „Fordismus in einem Land“ – Das Produktionsmodell der DDR, in: Sozialwissenschaftliche Information, 1991, H. 2, S.170-180.

3 Siehe z. B. auch Richard Rottenburg: „Der Sozialismus braucht den ganzen Menschen“. Zum Verhältnis vertraglicher und nichtvertraglicher Beziehungen in einem VEB, in: Zeitschrift für Soziologie, 1991, H. 4; Martin Heidenreich: Zur Doppelstruktur planwirtschaftlichen Handelns in der DDR, in: ebenda, 1991, H. 6.

4 Voskamp/Wittke, Fordismus, S.177.

Betrieben (VEB) äußerten.<sup>5</sup> In einer ihrer Publikationen hat sie die „Fluktuation Werktätiger als Ausdruck sozialer Konflikte in der DDR“ untersucht. Darin wird festgestellt, „daß ein bestimmter Prozentsatz der Werktätigen der DDR auf eine bestimmte Art von Konflikten mit einem Betriebswechsel reagiert.“<sup>6</sup> Nimmt man die Äußerungen Schumachers wörtlich, dann konnte es in der DDR gar keine Fluktuation (als von dem Beschäftigten selbst intendierten Wechsel des Betriebes) gegeben haben, da der Direktor auch „Polizeifunktion“ hatte. Nimmt man die Einschätzungen von Voskamp und Wittke wörtlich, dann gab es in der DDR keinen Grund zur Fluktuation, da überall der gleiche Schlendrian herrschte und niemand, wie wenig oder wie schlecht er auch arbeitete, ohne ausreichend Lohn nach Hause ging.

Die Aussagen über das Arbeitsregime in der DDR schwankten also je nach Zeitperiode oder – genauer gesagt – je nach dem Verhältnis, das die bundesdeutsche Gesellschaft bzw. Politik zur DDR hatte.

Dieser Beitrag versteht sich als ein Versuch der Annäherung an einen Ausschnitt aus der DDR-Realität, an Arbeitsregime und Arbeitsklima in den VEB und an die sie beeinflussenden Akteure bzw. Faktoren mit den Mitteln und Methoden der Wirtschaftsgeschichtsschreibung.

## *2. Die Durchsetzung eines sozialistischen Arbeitsregimes in der volkseigenen Wirtschaft: Vorrang für Planerfüllung und „Entlohnung nach Leistung“*

Die DDR-Wirtschaft war eine zentrale Planwirtschaft. Bereits 1948 war der damalige Verantwortliche für die volkseigenen Betriebe, Fritz Selbmann, der Auffassung: „Wir werden bis zur letzten Maschine, bis zur letzten Produktionseinheit der volkseigenen Industrie durchplanen.“<sup>7</sup> Dazu kam es nun aber doch nicht.

Allerdings waren bereits Anfang 1950 74 Prozent der Kapazitäten von Betrieben „mit bestätigter Produktionsaufgabe“ verplant.<sup>8</sup> Mitte der 50er-Jahre umfasste die von der zentralen Plankommission vorgegebene „Schlüsselliste“ 2.700 Positionen, d. h. jene Produktionsaufträge, deren Realisierung – auf die einzelnen Betriebe aufgeschlüsselt – in einer genau festgelegten Menge und Qualität zu erfolgen hatte.<sup>9</sup> Die für sie ermittelten Gütermengen zu liefern, war der eindeutige Auftrag an einen VEB. Von der strikten Erfüllung des betrieblichen Planes hing

---

5 Siehe Katharina Belwe: Die Fluktuation Werktätiger als Ausdruck sozialer Konflikte in der DDR, Bonn 1982; dies.: Wechselwirkungen zwischen produktionsstrukturellen Veränderungen und sozialstrukturellen Entwicklungen in der DDR, Bonn 1985, dies.: Soziale Probleme der Schichtarbeiter in der DDR und Lösungsansätze zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen, Bonn 1985.

6 Siehe Belwe, Fluktuation, S.47.

7 Fritz Selbmann: Demokratische Wirtschaft. Drei Vorträge, Dresden 1949, S.109.

8 Siehe Jörg Roesler: Die Herausbildung der sozialistischen Planwirtschaft in der DDR, Berlin 1978, S.48.

9 Siehe ebenda, S.154.

die Höhe der Zusatzvergütungen ab, die der VEB an Leitungspersonal und Belegschaft verteilen konnte.<sup>10</sup> Seitens der Werkleitung wurden die Planaufgaben auf die Abteilungen bzw. Meisterbereiche als unterste Planungseinheiten aufgeschlüsselt. Im Prinzip blieb es so bis zum Ende der DDR mit der – bedeutsamen – Ausnahme der Wirtschaftsreformperiode in den 60er-Jahren.

Entsprechend der Forderung in der „Richtlinie für das neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft“ vom 25. Juni 1963, die „Wirtschaft nicht (mehr) im Verwaltungsstil, sondern in ökonomischer Art und Weise zu führen“,<sup>11</sup> wurden den VEB nur noch wenige ökonomisch, politisch, sozial oder militärisch wichtige Produktionsaufgaben in Menge und Umfang, d. h. natural, vorgegeben. Das Produktionsziel war mit der Kennziffer „Warenproduktion“ gesetzt, und es durfte nur als erfüllt gelten, wenn die Erzeugnisse einen Abnehmer gefunden hatten, also verkauft worden waren. Je besser dies gelang, desto größer war der Gewinn. Von dessen Höhe hingen die vom VEB zu vergebenden Prämien für Arbeiter und die Boni für leitende Angestellte ab. Der Gewinn galt somit als wichtigster der „ökonomischen Hebel“, der das „materielle Interesse“ der Betriebsbelegschaften mit den durch die Zentrale festgesetzten volkswirtschaftlichen Planzielen verbinden sollte. Diese Umgestaltung des Planungssystems veränderte zwischen 1964, dem Beginn der Preisreform des Neuen Ökonomischen Systems der Planung und Leitung (NÖS), und dem Abbruch der Wirtschaftsreform 1971 auch die Haltung der betrieblichen Akteure zum Plan.<sup>12</sup> Die Erfüllung des Planes stellte sich die SED-Führung gern als Ergebnis des „bewussten Handelns der Werktätigen“ vor.<sup>13</sup> Doch war sie realistisch genug, neben den ideellen auch materielle Anreize gelten zu lassen. „Das Leistungsprinzip ist und bleibt das grundlegende Prinzip der Verteilung der Arbeitsergebnisse im Sozialismus“, hieß es immer wieder programmatisch.<sup>14</sup> blieb die Zahl der Aktivisten, seitdem Adolf Hennecke im Oktober 1948 die „große Bewegung“ für Planerfüllung und -übererfüllung eröffnet hatte, stets beschränkt,<sup>15</sup> so fand der Leistungslohn rasch massenhafte Verbreitung. Seine Einführung wurde seit 1949 mit Nachdruck betrieben.<sup>16</sup> Bereits ab 1951 lag der Anteil der Leistungslohn-

---

10 Siehe ebenda, S.228-231.

11 Richtlinie für das neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft, Berlin 1965, S.11.

12 Siehe Jörg Roesler: Zwischen Plan und Markt. Die Wirtschaftsreform 1963-1970 in der DDR, Freiburg i. Br.-Berlin 1990, S. 50-52.

13 Siehe Waltraud Falk/Horst Barthel: Kleine Geschichte einer großen Bewegung. Zur Geschichte der Aktivisten- und Wettbewerbsbewegung in der Industrie der DDR, Berlin 1966.

14 Hier zit. nach: Günter Manz/Gunnar Winkler: Sozialpolitik, Berlin 1988, S.138.

15 Siehe Gottfried Dietrich: Die Anfänge der Aktivistenbewegung, Berlin 1987, S.86-92.

16 Siehe Peter Hübner: Die Zukunft war gestern: Soziale und mentale Trends in der DDR-Industriearbeiterschaft, in: Hartmut Kaelble/Jürgen Kocka/Hartmut Zwahr: Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart 1994, S.171-187.

empfänger an den Produktionsarbeitern in der sozialistischen Industrie der DDR bei 60 Prozent.<sup>17</sup>

### *3. Zur Rolle von Brigade, Meister und Werkleitung bei der Planung und Entlohnung in den VEB*

In der deutschen Industrie wurden traditionell diejenigen Arbeitsgruppen im Betrieb, die die unterste Produktionseinheit bildeten, als Kolonne bezeichnet. In der DDR trat mit dem Übergang zur sozialistischen Planwirtschaft an die Stelle der Kolonne immer häufiger die Brigade.

Die ersten Produktionsbrigaden waren bereits im Herbst 1947 entstanden. Die eigentliche Geburtsstunde der Brigaden schlug im März 1950 mit der vom Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) organisierten massenhaften Bildung von Arbeitsbrigaden. Die – ebenfalls vom FDGB initiierten – „Brigaden der sozialistischen Arbeit“, eine Ehrenbezeichnung für besonders erfolgreiche Planerfüller, gab es seit Anfang 1959.<sup>18</sup> Ab 1960 waren 45 Prozent der Arbeiter in den VEB in mit diesem Titel ausgezeichneten „Kollektiven der sozialistischen Arbeit“ organisiert, zu denen auch Arbeitsgruppen ohne konkrete Brigadestruktur gehörten. Nach einem vorübergehenden Rückgang des Brigade-Organisationsgrades Mitte der 60er-Jahre auf 37 Prozent arbeitete im Jahre 1969 erstmals die Mehrheit der Beschäftigten in den VEB in Brigaden. Bereits zwei Jahre später waren zwei Drittel, 1988 sogar 84 Prozent aller Belegschaftsmitglieder der VEB Mitglieder von Brigaden.<sup>19</sup>

Die Brigaden unterschieden sich von den Kolonnen bzw. den anderen im VEB existierenden Arbeitsgruppen gemäß den für sie gesetzten Regeln in drei Merkmalen:

Sie waren erstens das Resultat einer Entscheidung der Arbeitsgruppe selbst, d. h. die Bildung einer Brigade war in der Regel Sache der Beteiligten. Zweitens schlossen die Brigaden jährlich einen Vertrag mit der Werkleitung und der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) ab, in dem sie sich verpflichteten, die ihnen zugeordneten Produktionsaufgaben zu erfüllen und nach Möglichkeit die Menge der von ihnen herzustellenden Produkte zu überbieten. Werkleitung und BGL ihrerseits verpflichteten sich im Brigadevertrag, die für die Erfüllung und Übererfüllung der Produktionspläne durch die Brigade benötigten Materialien und Zulieferungen „kontinuierlich bereitzustellen“. Drittens hatten die Brigaden in der

---

17 Siehe Jörg Roesler: Akkordlohn und Leistungslohn, in: Zeitschrift für Geschichtswissenschaft, 1984, H. 9, S.778-795, hier S.794. Peter Hübner: Konsens, Konflikt und Kompromiß. Soziale Arbeiterinteressen und Sozialpolitik in der SBZ/DDR 1945-1970, Berlin 1995, S.76.

18 Zur Rolle der Gewerkschaften für die Entwicklung der Brigaden siehe: Jörg Roesler: Gewerkschaften und Brigadebewegung in der DDR (Ende der 40er bis Anfang der 60er Jahre), in: Beiträge zur Geschichte der Arbeiterbewegung (BzG), 1996, H. 3, S.3-26.

19 Siehe Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik, Ausgaben 1957, S.197, 1965, S.64 und 1989, S.134.

Regel direkten Einfluss auf die Bestimmung des Gruppenleiters. Wurden die „gewöhnlichen“ Arbeitsgruppen unmittelbar durch den Meister bzw. mittelbar über eine vom Meister eingesetzte Person (Kolonnenführer, Vorarbeiter, Einrichter) geleitet, so stand an der Spitze der Brigade der gewählte Brigadier. Obwohl 1950 vom Bundesvorstand keineswegs vorgegeben, setzte sich in den Arbeitsbrigaden rasch die Wahl des Brigadiers auf der Mitte der Gruppe durch.<sup>20</sup>

Wie zu erwarten, kamen nicht alle Brigaden statutengemäß zustande. Zuweilen schlug der Meister den Brigadier vor, und die Werkleitung hatte die Brigadeverträge schon so weit vorbereitet, dass die Vordrucke nur noch ausgefüllt zu werden brauchten. Wie hoch der auf diese Art zustande gekommene Anteil formal gebildeter Brigaden war, ist schwer zu bestimmen, um so mehr als es sich bei den einzigen numerischen Bezugnahmen in den Akten des FDGB um Fälle handelte, die als schlechte Beispiele ermittelt und behandelt wurden. So zählte man Anfang 1951 458 Arbeitsbrigaden im Braunkohlenkombinat und Großkraftwerk Böhlen. Bis zum Herbst des Jahres hatten davon aber nach Angaben des FDGB nur noch 124 Bestand.<sup>21</sup> Für den Juli 1959 gibt es eine Aussage des Bundesvorstandes des FDGB, „daß kaum die Hälfte [der gemeldeten sozialistischen Brigaden – J. R.] echt sich dieser Bewegung angeschlossen haben“.<sup>22</sup>

Festzuhalten bleibt, neben den funktionierenden gab es also stets nur auf dem Papier existierende Brigaden. Es kann angenommen werden, dass der Anteil der nur formal bestehenden Brigaden, die sich kaum von den sonstigen Arbeitsgruppen unterschieden, um so größer war, je mehr vonseiten der SED-Führung Druck gemacht wurde, möglichst alle Beschäftigten (zumindest in den Industriebetrieben) in Brigaden zu organisieren. Das war vor allem in den 80er-Jahren der Fall. Aber selbst wenn wir von den nur formal existierenden Brigaden absehen, prägten seit den 50er-Jahren die Brigaden die betriebliche Realität auf der Ebene der unteren Produktionseinheiten.

Ebenso wie die Kolonne gehörte auch der Meister zum traditionellen deutschen Industriebetrieb. Im 19. Jahrhundert, als in den meisten Fabriken die handwerkliche Fertigung noch überwog, war oft (missbilligend seitens der Ingenieure) von einer „Meisterherrschaft“ die Rede. Diese hatte seit dem Übergang zur Reihen- und Serienfertigung und mit der Einführung des Taylorismus in der deutschen Industrie im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts zwar gelitten, der Meister war aber – anders als zunächst erwartet – nicht durch den Ingenieur bzw. oder Manager verdrängt worden.<sup>23</sup>

---

20 Siehe Jörg Roesler: Produktionsbrigaden in der Industrie der DDR. Zentrum der Arbeitswelt?, in: Kaelble/Kocka/Zwahr, Sozialgeschichte, S.144-170.

21 Siehe ebenda, S.147.

22 Bundesarchiv (BArch), FDGB Bundesvorstand, DY 34, A 40049, unpag.

23 Siehe Joachim Radkau: Technik in Deutschland. Vom 18. Jahrhundert bis heute, Frankfurt am Main-New York 2008, S.60, 203, 291, 301.

Mit dem Übergang zum sozialistischen Arbeitsregime wurde die „Meisterherrschaft“ erneut infrage gestellt. In der Gestalt des Brigadiers schien nicht nur vielen Mitgliedern in Arbeitsbrigaden, sondern auch Betriebsfunktionären der SED und des FDGB der Ersatz für den Meister gefunden. Unstrittig ging die Kompetenzerweiterung der Arbeitsbrigaden gegenüber den Kolonnen auf Kosten der Meister. Funktionen des Arbeitsregimes, die bisher in der Hand des Meisters gelegen hatten, wie die Beratung der anstehenden Aufgaben („Produktionsberatungen“), Aufteilung der Arbeit zwischen den Brigademitgliedern, Qualitätsprüfung, Abrechnung der Arbeitsnormen, gingen häufig in die Verantwortung des Brigadiers über. In einigen VEB wurde der Versuch unternommen, den Meister ganz durch den Brigadier zu ersetzen. Die Mehrzahl der Meister begegnete dieser Herausforderung mit großer Hilflosigkeit.<sup>24</sup>

Doch die Existenz des Meisters war nicht lange bedroht. Bereits im Sommer 1952 ging der FDGB von der bedingungslosen Unterstützung der von der Gewerkschaft selbst ins Leben gerufenen Brigadebewegung ab. Mit der „Verordnung über die Rechte und Pflichten der Meister in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und über die Erhöhung ihrer Gehälter“ vom 28. Juni 1952 sollte der eingetretene Statusverlust des Meisters wenigstens teilweise wieder wettgemacht werden. Der Brigadier wurde per Dekret dem Meister untergeordnet, wenn auch nicht zum Vorarbeiter zurückgestuft. „Der Meister“, hieß es in der Verordnung, „bildet in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsorganisatoren entsprechend dem technologischen Prozeß Arbeitsbrigaden und schlägt dem Abteilungsleiter oder Werkleiter die Brigadiers zur Bestätigung vor.“<sup>25</sup> Die Autonomie der Brigaden war damit eingeschränkt –zumindest offiziell. Die Werkleitungen hatten es sowieso schnell aufgegeben, die Brigaden auch organisatorisch zur untersten Produktionseinheit des VEB zu erheben. Hatte es sich doch aufgrund der immer wieder durch Materialengpässe diskontinuierlichen Produktion als so gut wie unmöglich erwiesen, die Planaufgaben bis auf die Brigade aufzuschlüsseln und verbindlich festzuschreiben. Aus dem gleichen Grunde war auch die „Brigadeabrechnung“ immer wieder an Grenzen gestoßen. Seit dem Frühjahr 1952 war der Meisterbereich die unterste Einheit für die Organisation der „wirtschaftlichen Rechnungsführung“ auf betrieblicher Ebene.<sup>26</sup>

Doch sieben Jahre später kam es zu einem weiteren Angriff auf die Position der Meister. 1959 bzw. 1960 versuchten einige „sozialistische Brigaden“, dem Meister vorbehaltenen Entscheidungen wie die Material- und Arbeitskräftenormung, die Prüfung der Verbesserungsvorschläge und bestimmte Disziplinarbefugnisse in die eigene Hand sowie mittels „Brigaderäten“ auch auf die Werkleitungen Einfluss zu nehmen. Die SED-Führung, Walter Ulbricht persönlich, griff korrigierend ein. Derartige Räte seien „Syndikalismus – unvereinbar mit der Linie der

---

24 Siehe Roesler, Gewerkschaften, S.10, 13.

25 Siehe Gesetzblatt der DDR 1952, Nr. 84, S.504-507, hier S.506.

26 Siehe Roesler, Herausbildung, S.65f.

Partei.“<sup>27</sup> Die FDGB-Führung, die die Forderungen der Brigaden zumindest teilweise unterstützt hatte, übte Selbstkritik, und das ZK der SED beschloss auf seiner 9. Tagung im Juli 1960, „daß die Autorität der Direktoren, Abteilungsleiter und Meister“ gehoben wird. Sie seien „Beauftragte der Arbeiter- und Bauern-Macht“. Ihre Anweisungen seien von der Belegschaft „diszipliniert durchzuführen“,<sup>28</sup>

Diese Auffassung galt auch während der Wirtschaftsreform der 60er-Jahre. Sie änderte sich mit dem Machtwechsel von Ulbricht zu Honecker. Erich Honecker hatte auf dem VIII. Parteitag 1971 zwar versichert, dass die von ihm hervorgehobene Wertschätzung der Arbeiter „die Stellung und Leistung der anderen werktätigen Klassen und Schichten [...] in keiner Weise mindert.“<sup>29</sup> Im Betrieb bekamen jedoch Ingenieure und Meister den Positionsverlust, den sie mit der größeren Wertschätzung Honeckers für den „einfachen Arbeiter“ erlitten hatten, rasch zu spüren. Die Meister verloren erneut ihre alleinige Verfügungsgewalt über die Arbeitsnormung und damit ihre Einflussmöglichkeiten auf die Höhe des Lohnes der Arbeiter, ihr wohl wichtigstes Sanktions- und Belohnungsmittel. Doch bereits Ende 1974 sah sich das Sekretariat des ZK der SED genötigt, einen Beschluss „Zu Problemen und Schlußfolgerungen über die Stärkung der gesellschaftlichen Rolle der Meister in der sozialistischen Volkswirtschaft“ zu fassen. Die darin dekretierte bessere Bezahlung und Prämiiierung, lobende Erwähnungen auf Tagungen und Parteitagungen der SED und das damit verbundene größere Medieninteresse machten für die Meister sicher einiges vom Statusverlust, den sie beim Übergang zur Honecker-Ära erlitten hatten, wett.<sup>30</sup> Ihre Position blieb aber geschwächt: „Den Meister als Respektsperson gab es in der Regel in den produzierenden Bereichen nicht“, stellten 1993 rückblickend die Dresdener Arbeitswissenschaftler Kullmann und Nawroth fest.<sup>31</sup>

Wie weit die „Autonomie“ der Brigaden in unterschiedlichen Abschnitten der DDR-Entwicklung ging, lässt sich am besten am Verhältnis der Entlohnung entsprechend den Planvorgaben und der tatsächlichen Lohnhöhe feststellen. Die Art der Entlohnung war für die Arbeiter von ausschlaggebendem Interesse, nachdem sie seit Anfang der 50er-Jahre nicht mehr von der Arbeitslosigkeit bedroht waren.<sup>32</sup> Die SED-Führung vertrat den Standpunkt, dass die durch

27 Neues Deutschland, 10.6.1960.

28 Durch sozialistische Gemeinschaftsarbeit zum wissenschaftlich-technischen Höchststand im Maschinenbau und in der Metallurgie, 9. Tagung des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, 20. bis 23.7.1963, Berlin 1963, Beschluß, S.544.

29 Erich Honecker: Bericht des Zentralkomitees an den VIII. Parteitag der SED, Berlin 1971, S.60.

30 Siehe Jens Reitz: Der Meister im Industriebetrieb, Berlin 1979, S.7-9.

31 Siehe Kerstin Nawroth/Gerhard Kullmann: Die Bedeutung und Veränderung von sozialen Bindungen in den Gruppenstrukturen der Produktionsbelegschaften in den neuen Bundesländern, Dresden 1993, S.46.

32 Siehe Belwe, Fluktuation, S.111.

einen Lohnstopp 1939 fixierten Arbeitslöhne unter sozialistischem Vorzeichen nicht schneller als die volkswirtschaftliche Produktivität steigen sollten. Nur derartig begründete Lohnerhöhungen hielt sie für gerechtfertigt. Entsprechend erfolgte die Planung des Lohnfonds für die VEB. Für den einzelnen Beschäftigten sollte das Leistungsprinzip gelten. Um dies zu sichern, hatten die Arbeitsnormer – Gehilfen des Meisters – „fortschrittliche Arbeitsnormen“ auszuarbeiten.<sup>33</sup>

Der geplante betriebliche Lohnfonds stimmte mit den tatsächlichen Lohnaufwendungen der VEB jedoch selten überein. In der Regel lag die tatsächliche Lohnsumme höher als geplant.<sup>34</sup> Das war ursächlich darauf zurückzuführen, dass die Arbeiter andere Vorstellungen von einem gerechten Lohn hatten als die SED-Führung von einem gerechtfertigten. Die Arbeiter hatten ein Gefühl dafür entwickelt, wie viel Lohn ihnen „eigentlich“ zustand, wenn sie die Produktionsaufgaben auch mit teilweise verschlissenen Arbeitsmitteln und angesichts von Materialengpässen bewältigten. Verantwortlich für die Versorgung der Arbeiter mit einwandfrei funktionierenden technischen Arbeitsmitteln, für einen kontinuierlichen Materialfluss und für Reparaturpersonal im Falle von Havarien war entsprechend den Brigadeverträgen die Werkleitung.<sup>35</sup> Die Nichteinhaltung diesbezüglicher Zusicherungen war ein ständiger Reibungspunkt zwischen Brigaden und Werkleitung. In den Jahren 1951 und 1960 erhobene Forderungen aus den „sozialistischen Brigaden“ heraus, neben die Werkleitung „Räte der Brigadiere“ als Kontrollorgane zu setzen, hatten in den nicht gelösten Fragen der Versorgung und der Ausrüstung der Brigaden ihre Ursache. Da unter den gegebenen Umständen die im Plan geforderte Produktivitätssteigerung oftmals nicht erreicht werden konnte, war für sie die den Betriebsplänen in der Praxis überwiegend zugrunde liegende Formel „Produktivitätssteigerung = Lohnsteigerung“ nicht akzeptabel. Das Instrument, über das sich die Arbeiter ein höheres als das geplante Einkommen verschafften, waren die Arbeitsnormen. Lohnsteigerungen ließen sich „von unten“ mittels hoher Normerfüllung durchsetzen. Eine deutliche Übererfüllung der Arbeitsnormen war nur auf der Grundlage „weicher“, d. h. eben nicht wirklich „technisch begründeter“ Normen möglich, deren Einführung in der DDR-Industrie stets hinter der Veränderung der konkreten Arbeitsprozesse hinterherhinkte.<sup>36</sup> Am 17. Juni 1953 scheiterte der Versuch der SED-Führung (und der Gewerkschaften), mit einer pauschalen Normerhöhung

---

33 Klaus Ewers: Der Konflikt um Lohn und Leistung in den Volkseigenen Betrieben der SBZ/DDR, Bielefeld 1985, S.53.

34 Besonders krass waren die Unterschiede im Zeitraum des ersten Fünfjahrplanes 1951-1955: Statt um 23,5 Prozent wuchs die Lohnsumme um 48 Prozent, die Arbeitsproduktivität dagegen nur um 54 Prozent statt der geplanten 60 Prozent. Aus der Zielrelation 1:2,5 war eine von 1:1,2 geworden. Siehe ebenda, S.3.

35 Siehe Roesler, Produktionsbrigaden, S.146.

36 Siehe Ewers, Konflikt, S. 135-145.

von zehn Prozent – was auf eine entsprechende Lohnkürzung hinauslief – die Diskrepanz zwischen der Entwicklung von Lohn und Leistung zentral und administrativ zu korrigieren. Die Arbeiter reagierten mit Streiks und Demonstrationen. Nur sowjetisches Eingreifen sicherte die weitere Existenz der DDR.

Eine Schlussfolgerung aus den „Juniereignissen“ war für Regierung und Gewerkschaften, das Normenproblem nur noch dezentral, d. h. in den einzelnen VEB anzugehen.<sup>37</sup> Unter den gegebenen Umständen konnte der Brigadier die – zu verschiedenen Zeiten unterschiedlich ausgeprägten – Kompetenzen auf dem Gebiet der Lohnfindung dazu nutzen, sich „im Interesse des Kollektivs“ mit „Schreiben von Normerfüllung“ zu betätigen. Sein „spitzer Bleistift“ verschaffte den Brigademitgliedern den aus deren Sicht gerechtfertigten Einkommenszuwachs, auch wenn die Produktivitätsfortschritte unzureichend waren. So lag z. B. 1956 die durchschnittliche Normerfüllung in der volkseigenen Industrie bei 136 Prozent. Knapp drei Prozent der Stücklöhner schafften 200 Prozent der Norm. Bis zum Jahre 1961 stieg die durchschnittliche Normerfüllung auf 160 Prozent, während 15 Prozent der Leistungslöhner 200 Prozent der Norm erreichten.<sup>38</sup>

Die Werkleitung war darüber in der Regel generell informiert, der Meister hatte direkten Einblick. Beide schwiegen in der Regel. Sie wussten um die bei der Planaufschlüsselung nicht vorhersehbaren bzw. nicht genügend berücksichtigten Schwierigkeiten, die die Brigaden überwinden mussten, um das Planziel zu erreichen. Für die Werkleitung und die Meister zählte – auch unter Berücksichtigung des betrieblichen Prämienfonds – die Einhaltung der Mengenplanung mehr als die Verletzung der Plandisziplin im Bereich der Lohnkosten.<sup>39</sup>

Anders gestaltete sich die Interessenlage der Betriebsleitung während der Wirtschaftsreform der 60er-Jahre. Das NÖS gab den Werkleitungen größere Handlungsfreiheit. Es erlaubte ihnen, einen Teil des von ihnen erwirtschafteten Gewinns selbst zu behalten, ihn für Prämien und Investitionen zu verwenden. Mehr als jemals zuvor oder danach in der DDR wurde der Lohn von der Werkleitung auch als Kostenfaktor betrachtet. Lohnsteigerungen schmälerten den Betriebsgewinn.<sup>40</sup> Die Werkleitungen waren nunmehr daran interessiert, strengere Maßstäbe an den Umgang mit Arbeitsnormen anzulegen. Der „spitze Bleistift“ des Brigadiers wurde weniger geduldet. Als Ergebnis der Zunahme „harter“ Normen musste der FDGB 1964 bzw. 1965 alarmierende Normuntererfüllungen feststellen. Im Durchschnitt gelang es nach Gewerkschaftsangaben im Februar 1965 mehr als einem Viertel der Industriearbeiter in der volkseigenen Industrie nicht

---

37 Siehe ebenda, S. 201-206.

38 Siehe Rainer Deppe/Dietrich Hoss: Sozialistische Rationalisierung: Leistungspolitik und Arbeitsgestaltung in der DDR, Frankfurt am Main-New York 1980, S.72.

39 Siehe Roesler, Herausbildung, S.75.

40 Siehe André Steiner: Die DDR-Wirtschaftsreform der sechziger Jahre. Konflikt zwischen Effizienz- und Machtkalkül, Berlin 1999, S.290.

mehr, die Arbeitsnorm zu erfüllen.<sup>41</sup> „Bei der Durchführung der Gewerkschaftswahlen ist offensichtlich geworden“, hieß es die Lage kommentierend in einem Bericht des Bundesvorstandes des FDGB aus dem Jahre 1965, „daß die Arbeiter mit der Praxis der Arbeitsnormung in den Betrieben sehr unzufrieden sind.“<sup>42</sup> Kein Wunder, wenn die „sozialistischen Brigaden“ unter diesen Umständen für die Arbeiter an Anziehungskraft verloren. Ihre Anzahl in der Industrie sank von 61.000 im Jahre 1962 auf 41.000 im Jahre 1966.<sup>43</sup>

Nach Ulbrichts Sturz und mit Ende der Wirtschaftsreformen zu Beginn der 70er-Jahre, d. h. mit dem Verlust betrieblicher Autonomie und der erneuten Ausrichtung des Betriebserfolgs an konkreten staatlichen Planvorgaben, erlosch das Interesse der Werkleitungen an der Einhaltung der Lohnkosten und der Durchsetzung „harter“ Normen. Auch die zentrale Einführung neuer Lohnformen wie des „Produktivlohnes“<sup>44</sup> konnte daran wenig ändern.

#### *4. Das Arbeitsklima in den Brigaden: Solidarität und Anerkennung der eigenen Arbeit*

Über die Stimmung, die in den Brigaden herrschte, können heute vor allem zwei Quellen Auskunft geben: die Brigadetagebücher, die zu führen die „sozialistischen Brigaden“ verpflichtet waren, und Zeitzeugeninterviews. Beide Quellen sind nicht unproblematisch. In den Brigadetagebüchern wurden Konflikte mit dem Meister bzw. der Werkleitung, aber auch innerhalb der Brigade in den 70er- und 80er-Jahren zunehmend ausgeklammert. Im Jahre 1987 bemerkte die Schriftstellerin Marga Tschirner in einem Brief an den Bundesvorstand des FDGB, „daß sich der Inhalt der Tagebücher, im Gegensatz zu früher, verändert hat. [...] Kritische Bemerkungen fehlen, meist auch Probleme der Arbeit“.<sup>45</sup> Befragungen ostdeutscher Arbeiter wurden ab 1990 von westdeutschen Soziologen in Großbetrieben östlich von Elbe und Saale durchgeführt. Über die daraus entstandenen Studien schrieb der Kulturhistoriker Dietrich Mühlberg 1994 kritisch, deren „von den Medien [...] schnell vermarkteten Ergebnisse fordern fast immer den kulturhistorischen Kommentar heraus“.<sup>46</sup>

Unter Verzicht auf diese Studien stütze ich mich bezüglich der Erfassung des Arbeitsklimas in den Brigaden im Wesentlichen auf Aussagen von „Außensei-

41 Bundesvorstand des FDGB. Präsidiumsvorlage: Zur Kritik der Werktätigen an der falschen Arbeit mit der Direktive Neue Technik – neue Normen und Anwendung zweckmäßigerer Lohnformen der Jahre 1964 und 1965, BArch, DY 34, P 54/65, unpag.

42 Ebenda.

43 Ebenda.

44 Siehe Gunnar Winkler (Hrsg.): Geschichte der Sozialpolitik 1945-1985, Berlin 1989, S.196.

45 Zit. nach: Jörg Roesler: Das Brigadetagebuch – betriebliches Rapportbuch, Chronik des Brigadelebens oder Erziehungsfibel?, in: Evemarie Badstübner (Hrsg.): Befremdlich anders. Leben in der DDR, Berlin 2000, S.151-166, hier S.153.

46 Dietrich Mühlberg: Überlegungen zu einer Kulturgeschichte der DDR, in: Kaelble/Kocka/Zwahr, Sozialgeschichte, S.62-94, hier S.63.

tern“, wie z. B. Nawroth und Kullmann, die 1991 und 1992 im Auftrage des Instituts für Arbeitswissenschaften in Dresden Befragungen durchführten, sowie auf eine Veröffentlichung der New Yorker Soziologin Patty Lee Parmalee, die 1992 in Berliner und Leipziger Großbetrieben ehemalige Brigademitglieder zum „Brigadeleben“ interviewte.<sup>47</sup>

Nimmt man die von Parmalee aufgezeichneten Zeitzeugenaussagen und die Wahrnehmungen von Kullmann und Nawroth als Grundlage, dann ist vieles von dem, was heute noch in Deutschland laut einer 2005 durch das Internationale Institut für Sozialökonomie (Inifes) durchgeführten Befragung für die Arbeitnehmer als „gute Arbeit“ gilt,<sup>48</sup> in den Brigaden der DDR-Betriebe verwirklicht gewesen.

Laut Inifes wird unter den Anforderungen an „gute Arbeit“ ein „festes, verlässliches Einkommen“ von fast allen befragten Arbeitern und Angestellten in Deutschland an erster Stelle genannt (92 Prozent). Diese Forderung wurde zu DDR-Zeiten in den Brigaden offensichtlich durch den Einfluss der Brigadiere auf die Lohngestaltung mit Ausnahme des 1. Halbjahres 1953 und der Jahre 1964 bis 1966 weitgehend verwirklicht.

Die gemäß Inifes zweitwichtigste Anforderung „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ (genannt von 88 Prozent der Befragten) war in der DDR spätestens ab 1953 gegeben, als die Anzahl der „registrierten Arbeitssuchenden“ erstmals unter 100.000 (bei sechs Millionen Arbeitern und Angestellten) sank. 1950 hatte sich die Arbeitslosenzahl noch auf 325.000 belaufen.<sup>49</sup>

„Arbeit soll Spaß machen“, war laut Inifes im Jahre 2005 die Forderung von 85 Prozent der über Merkmale von „guter Arbeit“ Befragten und landete damit in der Rangfolge auf dem dritten Platz. „Förderung der Kollegialität“ folgte auf dem sechsten Platz. Beides hängt eng zusammen. Auch für die Erfüllung dieser Forderungen bot die Brigade offensichtlich gute Voraussetzungen. „Angenehm war die ganze Atmosphäre im Kollektiv“, berichtete Parmalee einer ihrer Interviewpartner. „Es kam manchmal zu Gehässigkeiten, aber es war immer die Parole, was man auf dem Herzen hat, hat man laut zu sagen und wenn die Fenster wackeln.“<sup>50</sup> Für Mobbing boten die Brigaden kaum Gelegenheit.<sup>51</sup>

47 Siehe Patty Lee Parmalee: Brigadeerfahrungen und ostdeutsche Identitäten, in: BzG, 1996, H. 4, S.70-86.

48 „Was ist gute Arbeit?“ befragte die Soziologin Tatjana Fuchs Inifes 2005 5.400 Beschäftigte. Erhoben wurde, wie sie ihre aktuelle berufliche Situation beschreiben und wie sie unabhängig von ihrem Job gute Arbeit definieren (siehe Forschungsbericht „Was ist gute Arbeit“, INIFES). Ein Teil der Ergebnisse der Befragungen wurde im „Tagesspiegel“ veröffentlicht (siehe Der Tagesspiegel, 29.4.2006, 20.5.2006).

49 Siehe Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik 1955, Berlin 1955, S.113, 119.

50 Parmalee, Brigadeerfahrungen, S.79.

51 Zu den Bedingungen, unter denen Mobbing „gedeiht“ siehe: Wolf-Dieter Kraus: Mobbing: Die Zeitbombe am Arbeitsplatz, Renningen-Malmsheim 1994.

In die Brigade wurden alle in der jeweiligen Produktionseinheit Beschäftigten aufgenommen, selbstverständlich auch neu Hinzukommende. Spätestens nach der ersten Teilnahme am „Brigadeabend“ oder der Vorstellung des „Neuen“ im Brigadetagebuch gehörte dieser „dazu“. Es „war eine Zielstellung in der Brigade“, berichteten ehemalige Brigademitglieder Parmalee, „daß die, die eben nicht so geschickt waren, daß man die mitgerissen und Geduld aufgebracht hat. [...] die Hilfestellung untereinander, die war einfach also wirklich gut“.<sup>52</sup>

Laut Inifes wünschten sich 84 Prozent der 2005 Befragten „als Menschen“ wahrgenommen und geachtet zu werden, nicht lediglich als Arbeitskraft. In der DDR war eine derartige Einstellung zumindest für den unmittelbaren Vorgesetzten, den Brigadier, die Voraussetzung für die Ausübung seiner Funktion. Er kam aus der Mitte der Brigade und wurde von den Brigademitgliedern gewählt, war ihnen also nicht vorgesetzt (wie etwa der Meister). In der Regel erhielt er den gleichen Tariflohn wie die Brigademitglieder. Der Zuschlag von 20 Prozent war eher ein Ausgleich für die durch seine Leitungstätigkeit bedingten Ausfallzeiten als der Versuch, das Haupt der Brigade lohnpolitisch höher zu stellen. Der Brigadier war „Erster unter Gleichen“.

Anerkennung und Kritik wurden vom Brigadier während des Arbeitsprozesses, „öffentlich“ auf Brigadeversammlungen geäußert. Der Meister konnte auf derartigen Brigadeversammlungen auch dabei sein. Ernsthaft einmischen durfte er sich jedoch in der Mehrzahl der Jahre nicht. „Größtenteils waren Beziehungen der Meister in den Brigaden [...] solche] von Gleichen zu Gleichen“, urteilten Nawroth und Kullmann.<sup>53</sup>

Zwei Drittel der 2005 von Inifes Befragten sprachen sich dafür aus, die Einkommensunterschiede zwischen sehr hohen und sehr niedrigen Einkommen zu begrenzen. Zu DDR-Zeiten hatte der Brigadier dafür zu sorgen, dass die Lohn-Eingruppierungen der Brigademitglieder bzw. die Prämien das Brigademitglied den Zusammenhang zwischen eigener Leistung und Entlohnung spüren ließen. Dabei musste er sich des Einverständnisses der Brigademitglieder sicher sein. „Der wichtigste und durch die Kollegen am besten einschätzbare Aspekt, nachdem der einzelne in der Brigade beurteilt wurde, war [...] seine erbrachte Leistung“, heißt es bei Nawroth und Kullmann. „Wußte doch jeder, daß ungenügende Leistungen nicht zur Erfüllung der Normen führen. [...] Während übergeordnete Instanzen zur Kontrolle und Bewertung der Gruppenleistung exakte Indikatoren benötigten, brauchten die Brigademitglieder diese zur Einschätzung ihrer Kollegen nicht, da sie ausreichend über deren Tätigkeit informiert waren.“<sup>54</sup>

Gleichzeitig hatte der Brigadier darauf zu achten, dass die Leistungsprämien innerhalb der Brigade nicht zu weit auseinandergingen. „Die Balance zwischen

---

52 Parmalee, Brigaderfahrungen, S. 78.

53 Nawroth/Kullmann, Bedeutung, S.46.

54 Ebenda, S.8.

„Gleichmacherei“ und zu weiter Spreizung der Lohnhöhen“ war durch ihn zu wahren.<sup>55</sup>

### *5. Schlussbetrachtung: Arbeit und Leistung in der DDR*

Ob sich das offensichtlich gute Arbeitsklima und die „gerechte Entlohnung“ auch in guter Leistung niederschlugen? Nach den Einschätzungen von Nawroth und Kullmann und den von Parmalee mitgeteilten Interviewergebnissen ist das durchaus zu vermuten. Dem stehen die eingangs zitierten Aussagen von Voskamp und Wittke aus dem Jahre 1991 über den „weit verbreiteten Schlendrian“ gegenüber. Doch auch aus dieser Zeit und auch von westdeutscher Seite gibt es gegen deren Einschätzung ernsthafte Bedenken. Die Wirtschaftspsychologin Ingrid Stratemann fasste die unter ostdeutschen Arbeitern und Angestellten 1992 vonseiten des Instituts für Wirtschaftspsychologie in Dortmund durchgeführten Untersuchungen dahingehend zusammen, „daß sich die wirtschaftsrelevanten Nachteile in der Leistungs- und Persönlichkeitsstruktur bei Mitarbeitern in den neuen Bundesländern [...] auf sehr wenige Teilbereiche beziehen“. Stratemann kam nach der Darlegung der Untersuchungsergebnisse zu dem Schluss: „Jedenfalls ist nach diesen Resultaten das negative Vorurteil gegenüber Mitarbeitern aus den neuen Bundesländern in entscheidenden Punkten zu revidieren.“<sup>56</sup> Das ist jedoch bis heute nicht geschehen.

Angesichts der einander widersprechenden Expertenaussagen kann allerdings nicht, wie man vielleicht denken könnte, mittels eines Vergleichs der Arbeitsproduktivität in der Bundesrepublik und der DDR sozusagen „statistisch exakt“ ermittelt werden, wie hoch oder niedrig die Arbeitsleistung der ostdeutschen Arbeiter im Vergleich zum Westen lag, auch wenn mit einiger Bestimmtheit nachgewiesen werden kann, dass die Produktivität je Arbeiter Ost bei bzw. unter 40 Prozent des Niveaus des Arbeiters West lag.<sup>57</sup> Aber abgesehen von statistischen Umrechnungsproblemen geht in die Kennziffer Arbeitsproduktivität auch die Kapitalausstattung ein, sind also bei der Ermittlung der Leistung des Arbeiters Umfang und Qualität der Ausrüstung mit Maschinen zu berücksichtigen. Bekanntlich lag die Maschinenausstattung in der DDR signifikant hinter dem Ausrüstungsgrad der Bundesrepublik zurück<sup>58</sup> – ganz zu schweigen davon, dass der Materialfluss in den Betrieben im Westen Deutschlands kontinuierlicher war

---

55 Alf Lütke: „Helden der Arbeit“ – Mühen beim Arbeiten. Zur mißmutigen Loyalität von Industriearbeitern in der DDR, in: Kaelble/Kocka/Zwahr, Sozialgeschichte, S.188-213, hier S.196.

56 Ingrid Stratemann: Psychologische Bedingungen des wirtschaftlichen Aufschwungs in den neuen Bundesländern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 24/1992, S.15-26, hier S.23.

57 Siehe Jaap Sleifer: Planning ahead and Falling Behind. The East German Economy in Comparison with West Germany 1936-2002, Berlin 2006, S.51-55, hier S.52.

58 Siehe ebenda, S.51-57, hier S.56.

als im Osten. Beides sind bedeutende, die Arbeitsproduktivität im Osten negativ beeinflussende Faktoren gewesen.

So müssen wir denn mit den einander widersprechenden Experteneinschätzungen zurechtkommen. Es ist zwar nicht exakt nachmessbar, aber alles spricht dafür, dass die Arbeitsintensität in den VEB spürbar geringer war als in den Betrieben des Westens und dass ein Teil des guten Arbeitsklimas damit zusammenhängt, dass das, was die Arbeiter Ostdeutschlands als „kapitalistische Arbeitshetze“ bezeichneten, in der DDR-Industrie nicht die Regel sondern die Ausnahme war. Für die Brigaden war das geringere – von ihnen keineswegs als „gemütlich“ empfundene – Arbeitstempo eine Errungenschaft des Sozialismus, die sie gegenüber der Werkleitung und dem Meister mit derselben Hartnäckigkeit verteidigten wie ihre Vorstellungen von Lohngerechtigkeit.

Bevor der Leser diese Einstellung zum Arbeitstempo allein vom Standpunkt hoher Effizienz der Erzeugung und maximaler Wachstumsraten der Wirtschaft aus beurteilt, sollte er zur Kenntnis nehmen, dass dort, wo eine entsprechende „Arbeitstempobremse“ unter den Bedingungen von Massenarbeitslosigkeit und im Ergebnis sinkenden Einflusses der Gewerkschaften nicht existiert, die psychosozialen Belastungen der Beschäftigten hoch sind. Dafür nur zwei Beispiele: Nach einer Untersuchung, die 2007 in elf EU-Ländern, u. a. von der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde, stehen etwa 20 Prozent der Beschäftigten unter psychosozialen Druck;<sup>59</sup> nach einer ein Jahr später durchgeführten Umfrage des DGB in Berlin und Brandenburg fühlen sich 48 Prozent der Beschäftigten „leer und ausgebrannt“.<sup>60</sup> Gesundheitliche Schäden nicht zu unterschätzenden Ausmaßes sind unter diesen Umständen aufseiten der Arbeitnehmer unvermeidlich.

Es wäre für unser Thema sicher wichtig zu erfahren, wie entsprechende psychosoziale Belastungswerte in den VEB aussahen. Wahrscheinlich schlummern die relevanten arbeitssoziologischen Forschungsergebnisse noch in den (zugänglichen) Archiven. An den Ergebnissen, die ein anderes, positiveres Licht auf die DDR werfen würden, besteht in der Bundesrepublik allerdings kaum Interesse. Warum das unmittelbar nach der deutschen Vereinigung so war, hat die bereits zitierte Wirtschaftspsychologin Ingrid Stratemann 1992 offen ausgesprochen: „Dadurch, daß die ‚armen Osis‘ alles schlechter machen, nichts produzieren, zu keiner Anstrengung bereit sind, wie dies in den Massenmedien verbreitet wird, erfahren die Bürger der alten Bundesrepublik ohne jedes Zutun einer soziale Aufwertung.“<sup>61</sup> Heute, im 20. Jahr nach der Vereinigung, ist das häufigste Motiv, in der DDR-Geschichte vor allem nach deren negativen Aspekten zu suchen, prinzipiell kein anderes.

---

59 Siehe Neues Deutschland, 5.10.2007.

60 Siehe Neues Deutschland, 8.10.2008.

61 Stratemann, Bedingungen, S.17.