

Verhinderten Arbeiter die DDR-Wirtschaftsreform?

Thomas Reichel

Das Jahrzehnt nach dem Mauerbau, dem „heimlichen Gründungstag“ der DDR,¹ war geprägt vom weitestgehenden Versuch, die Wirtschaft des Landes zu reformieren und somit die ökonomische Grundlage für eine konkurrenzfähige Alternative zur westdeutschen Bundesrepublik zu schaffen. Mit dem faktischen Abbruch und Scheitern des „Neuen Ökonomischen Systems“ (NÖS),² personifiziert in der Entmachtung Walter Ulbrichts durch seinen „Thronfolger“ Erich Honecker 1971,³ wurden die Weichen für den nicht zuletzt wirtschaftlich bedingten Niedergang des ostdeutschen „Arbeiter- und Bauernstaates“ gestellt. Daher ist es durchaus von Interesse, aus welchen Gründen dieser Reformversuch fehlschlug, welche gesellschaftlichen Schichten und Gruppen dazu mehr oder weniger beitrugen. In diesem Text geht es primär um die Arbeiter, denn das Verhältnis der Arbeiterschaft zum NÖS ist eine der zentralen Fragen für das Verständnis der Geschichte des „Arbeiterstaates“ DDR.⁴

Jeffrey Kopstein sprach von der „langfristigen, schleichenden Lähmung der Fähigkeit des [SED-]Regimes, eine effektive Wirtschaftspolitik zu formulieren und umzusetzen, als Folge alltäglicher apolitischer Formen des Widerstandes der arbeitenden Menschen“.⁵ Sein Befund, die Arbeiter hätten die Reformen be- und letztlich verhindert, passt zwar zu seinem Bestreben zu zeigen, „wie machtlose Arbeiter einen despotischen Staat in

1 Dietrich Staritz: Geschichte der DDR, Frankfurt/Main 1996, S.196.

2 Ich verwende hier die Bezeichnung „Neues Ökonomisches System“ (NÖS) für das 1963 beschlossene wirtschaftspolitische Reformprogramm, das in der Langform „Neues Ökonomisches System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft“ (NÖSPL) hieß und 1967 unter der Bezeichnung „Ökonomisches System des Sozialismus“ (ÖSS) modifiziert wurde. Siehe Stichwort: Wirtschaft, in: DDR-Handbuch, hrsg. vom Bundesministerium des Innern, Berlin 1985 (3. Aufl. 2000), in: Enzyklopädie der DDR (CD-Rom), Digitale Bibliothek, Bd. 32, Berlin 2000, S.7040, 7049.

3 Siehe ausführlich dazu: Monika Kaiser: Machtwechsel von Ulbricht zu Honecker. Funktionsmechanismen der SED-Diktatur in Konfliktsituationen 1962-1972, Berlin 1997.

4 Dieser Aufsatz ist die gekürzte und überarbeitete Version eines Kapitels meiner Dissertation, das in der Buchform nicht enthalten ist: Thomas Reichel, „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“. Die Brigadebewegung in der DDR (1959-1989), Köln u. a. 2011.

5 Jeffrey Kopstein: Chipping away at the state. Workers' resistance and the demise of East Germany, in: World Politics, 48 (1996), S.391-423, hier S.422.

vier Jahrzehnten niederringen konnten“.⁶ Allerdings wird die These nicht stichhaltig belegt und erweist sich bei näherem Hinsehen als oberflächlich, ja als falsch. Ausgangspunkt dieser Fehldiagnose ist die Annahme, die ostdeutschen Arbeiter hätten mehrheitlich dem „despotischen Staat“ während seiner gesamten Existenz die Stirn geboten und hartnäckig das Ziel verfolgt, ihn „niederzuringen“. Im Grunde stellt diese Auffassung das Pendant zu dem ebenso realitätsfernen Postulat der SED-Führung dar, demzufolge die Arbeiter den als „Diktatur des Proletariats“ etikettierten Staat vorbehaltlos unterstützen und in den vorgeblich „volkseigenen“ Betrieben mit gänzlich „neuem Bewusstsein“ freudig hätten schufteten müssen, ohne viel nach Lohn und Arbeitsbedingungen zu fragen.⁷

Hier soll es konkret um die Frage gehen, inwiefern die Reformversuche der 1960er-Jahre die Arbeiterschaft berührten und wie diese sich dazu verhielt. Lässt sich ergründen, gegen welche Maßnahmen des NÖS sich die Beschäftigten zur Wehr setzten und wie sie Unmut oder gar Widerstand artikulierten? Fanden zumindest Teile des Reformprogramms die Zustimmung der „Werkstätigen“? Welche, insbesondere für die Arbeiter spürbaren, Defizite des DDR-Wirtschaftssystems wurden auch in diesem Zeitraum nicht oder nur unzureichend angepackt?

Äußerungen von Arbeitern zur Wirtschaftsreform oder zu einzelnen Maßnahmen des NÖS sind nur wenige überliefert. Einige Anhaltspunkte zur Haltung der Arbeiterschaft gegenüber diesen Prozessen liefern Meinungsumfragen, Informationen über Arbeitskonflikte sowie Berichte, vor allem des FDGB, aus den Betrieben.

Die Haltung der Arbeiter zur Modernisierung der Wirtschaft im Spiegel der Meinungsforschung

Direkt zu Aspekten des NÖS wurde in der Meinungsforschung interessanterweise nicht gefragt. Bei einer Umfrage in 42 Betrieben der gesamten DDR Ende 1965 ging es u. a. um „einige Probleme der wissenschaft-

6 Ebenda, S.393. „Von den Arbeitern verhinderten Reformen“, heißt es auf S.420.

7 Zu diesem von Beginn an ausgeprägten „Missverständnis“ siehe Thomas Reichel: „Feste Burgen der Partei“? Aufbau und Rolle der SED-Betriebsgruppen in der Sowjetischen Besatzungszone (SBZ) 1946-1949, in: Internationale Wissenschaftliche Korrespondenz zur Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung (IWK), 36 (2000), S.62-99, insbes. S.78ff., sowie Ders., Auf dem Weg zur „herrschenden Klasse“? Die Arbeiterschaft in der SBZ zwischen Betriebsräten und FDGB, in: IWK, 36 (2000), S.453-498, insbes. S.479ff.

lich-technischen Revolution und der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit“, aus der positive Erwartungen der Beschäftigten an die permanent beschworene „wissenschaftlich-technische Revolution“ (WTR) ablesbar waren. So glaubten 80 Prozent, dass die „Automatisierung der Produktion den Werktätigen Vorteile“ bringen würde und nur drei Prozent befürchteten Nachteile daraus. Reichlich ein Drittel der Befragten gab allerdings an, über keine konkreten Informationen bezüglich der zukünftigen technischen Entwicklung im eigenen Arbeitsbereich zu verfügen. Wenn gleich sie nicht direkt nach ihrer persönlichen Bereitschaft gefragt wurden, waren sich doch fast 90 Prozent bewusst, dass die Automatisierung eine höhere Qualifikation erfordern würde. Konfrontiert mit der Konsequenz, dass infolge der „sozialistischen Rekonstruktion und Automatisierung [...] einzelne Werktätige den Betrieb oder den Beruf wechseln“ müssten, legten die meisten Befragten Wert darauf, dass in diesen Fällen der bisherige Beruf, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Betroffenen berücksichtigt würden (31,4 Prozent). 25,6 Prozent forderten, dass damit keine finanziellen Einbußen verbunden sein dürften, während 18,9 Prozent eine rechtzeitige Information und Qualifizierungsangebote erwarteten.⁸

Diese Antworten offenbarten nicht nur Wunschvorstellungen der Interviewten, sondern verwiesen zugleich auf Defizite. Denn wenige Monate später stellte das Meinungsforschungsinstitut in Betriebsanalysen fest, dass sich „bei der Gewinnung von Arbeitskräften für einen neuen Arbeitsplatz [...] besonders in den neu errichteten Werken Mängel in der rechtzeitigen Information und Qualifizierung der Werktätigen sowie in der Entlohnung“ zeigten.⁹

Erahen lässt sich aus solchen Umfrageergebnissen auch, dass der in den Sechzigerjahren stark geschürte Glaube an die unbegrenzten Möglichkeiten der Technik und die ständige Rede von Automatisierung, WTR und umfassender sozialistischer Rekonstruktion der DDR-Volkswirtschaft

8 Ausgewertet wurden dabei im November 1965 4.700 Fragebögen (8.000 waren ausgegeben worden). Institut für Meinungsforschung beim ZK der SED, mit Anschreiben Karl Maron an Günther Mittag vom 6.12.1965, Stiftung Archiv der Parteien und Massenorganisationen im Bundesarchiv (SAPMO-BArch), DY 30 IV A 2/2021/87, Bl. 1-71.

9 ZK-Abt. Grundstoffindustrie, Berlin, 18.3.1966, Erkenntnisse und Schlußfolgerungen aus den Betriebsanalysen [...] zu einigen Problemen der technischen Revolution und der Automatisierung in 12 Betrieben der Grundstoffindustrie, SAPMO-BArch, DY 30 IV A 2/2021/87, Bl. 170-177.

einen erheblichen Erwartungsdruck erzeugten. Dass die daran geknüpften Hoffnungen vieler Werktätiger enttäuscht wurden, trug spätestens ab den Siebzigerjahren zur Delegitimierung der SED-Herrschaft bei.

Mitte der Sechzigerjahre meinten immerhin 57 Prozent der befragten Beschäftigten, die DDR hätte in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung während der letzten drei Jahre große Erfolge erzielt. Allerdings wird dieses Ergebnis dadurch relativiert, dass in der gleichen Umfrage fast Dreiviertel der Auffassung waren, die wirtschaftliche Dynamik reiche nicht aus, um gegenüber Westdeutschland aufzuholen. Ein reichliches Drittel glaubte allerdings, die Erzeugnisse, an denen sie selbst mitarbeiteten, entsprächen dem „Weltniveau“. Dies erschien selbst den Genossen der ZK-Abteilung Grundstoffindustrie als eine zu rosige Sicht. Sie merkten zu einem ähnlichen Ergebnis einer vergleichbaren Umfrage Anfang 1966 an, dass „der relativ hohe Anteil positiver Einschätzungen der eigenen Erzeugnisse und Technologien zum Weltstand [...] die Selbstzufriedenheit einiger leitender Funktionäre dieser Betriebe“ widerspiegeln.¹⁰

Gefragt, was in ihrem Arbeitsbereich getan werden müsste, um die Produktion zu verbessern, votierten 32,4 Prozent für eine Modernisierung der vorhandenen Technik durch Investitionen bzw. eine Verbesserung der Technologie. 25,9 bzw. 25,1 Prozent hielten eine bessere Materialbereitstellung und Arbeitsorganisation für notwendig, um einen kontinuierlichen Produktionsablauf zu gewährleisten.¹¹

Diese Umfrageergebnisse lassen zwar keine direkten Schlüsse bezüglich der Haltung der Arbeiterschaft zum NÖS zu, zeigen aber, dass diese generell die Notwendigkeit einer wirtschaftlichen Modernisierung und Reform anerkannte. Eine prinzipielle Abwehrhaltung lässt sich jedenfalls

10 Ebenda, Bl. 171.

11 Bei einer ähnlichen Umfrage Anfang 1967 rangierte die Materialbereitstellung (44,4 Prozent) vor der Verbesserung des materiellen Anreizes (42,1 Prozent) und diese wiederum vor einer besseren Arbeitsorganisation (38,8 Prozent). In dieser Befragung räumten nur knapp 21 Prozent der Modernisierung der vorhandenen Technik Priorität ein. Hervorzuheben ist, dass differenzierte Ergebnisse für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen vorliegen. Dadurch wird beispielsweise sichtbar, dass die Mehrheit der Meister und Brigadiere die Verbesserung der Arbeitsorganisation, eine bessere Materialbereitstellung und höhere materielle Anreize als dringend notwendig erachtete. Mit einem Votum von 33 Prozent lagen sie auch beim Punkt technische Modernisierung deutlich über dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Institut für Meinungsforschung beim ZK der SED, 13.3.1967, Bericht über eine Umfrage zu einigen Problemen der Wirtschaft und Politik im Bezirk Erfurt, SAPMO-BArch, DY30 IV A 2/2021/88, unpag.

nicht ablesen. Eher werden positive Erwartungen sichtbar, die auch eine gewisse Bereitschaft zur Mitwirkung am Reformprozess impliziert haben dürften.

Arbeitskonflikte in den 1960er-Jahren als Indikatoren für die Reaktionen auf das NÖS

Als weiterer Indikator dafür, dass die Arbeiterschaft dem NÖS nicht grundsätzlich ablehnend gegenüberstand, ist die Tatsache zu bewerten, dass in den Jahren 1963 bis 1969 die Zahl der Arbeitskonflikte in den Betrieben der DDR zurückging,¹² deren danach wieder steigende Zahl ist mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Folge der krisenhaften Zuspitzung der Situation der DDR-Volkswirtschaft im Jahr 1970, die nicht zuletzt auf eine Reihe von Fehlentwicklungen in der letzten Phase der Wirtschaftsreform zurückzuführen war.¹³ So ist Mitte Dezember 1970 in einem Dokument des FDGB-Bundesvorstandes von „bisher 22 Arbeitsniederlegungen mit 380 Kollegen“ die Rede, von denen lediglich zwei im ersten Halbjahr stattgefunden hatten, was „gegenüber den Jahren 1964 bis 1969 eine zahlenmäßige Zunahme von Arbeitskonflikten“ bedeute.¹⁴ Von Oktober 1970 bis April 1971 wurden 63 Arbeitsniederlegungen gemeldet und insgesamt eine „starke Zunahme“ von „Konflikten und besonderen Vorkommnissen“ beklagt.¹⁵

Somit bleibt festzuhalten, dass während der Kernphase des NÖS zunächst ein signifikanter Rückgang und dann über den gesamten Zeitraum eine geringe Zahl von Arbeitsniederlegungen registriert wurde, was eine grundsätzliche Ablehnung der Modernisierungs- und Reformbestrebungen durch die Arbeiterschaft sehr fragwürdig erscheinen lässt.

12 Siehe Renate Hürtgen: Konfliktverhalten der DDR-Arbeiterschaft und Staatsrepression im Wandel, in: Peter Hübner/Christoph Kleßmann/Klaus Tenfelde (Hrsg.): Arbeiter im Staatssozialismus. Ideologischer Anspruch und soziale Wirklichkeit, Köln 2005, S.383-403, insbes. S.395f.

13 Siehe dazu ausführlich André Steiner: Die DDR-Wirtschaftsreform der sechziger Jahre. Konflikt zwischen Effizienz- und Machtkalkül, Berlin 1999, S.503-519.

14 Bundesvorstand (BuV) des FDGB, 15.12.1970, Kurzinformation über die in diesem Jahr stattgefundenen Arbeitsniederlegungen und Konflikte, SAPMO-BArch, DY 30 IV A 2/6.11/98, unpag.

15 ZK-Abt. Gewerkschaften und Sozialpolitik (GS), 24.5.71, Information über Arbeitskonflikte und besondere Vorkommnisse, ebenda.

Ein Blick auf die Ursachen von Arbeitskonflikten liefert ebenso wenig Belege für eine diesbezügliche Oppositionshaltung. So hieß es 1963, dass viele Konflikte „durch eine nicht richtige Anwendung des Prinzips der materiellen Interessiertheit und die falsche Auslegung“ einer Ministerratsdirektive zur „Entwicklung von Arbeitsproduktivität und Durchschnittslohn, Neue Technik – Neue Normen [...] durch die Wirtschaftsfunktionäre“ ausgelöst worden waren. Darin käme eine „administrative, bürokratische und herzlose Arbeitsweise“ zum Ausdruck.¹⁶

Eine solche Bewertung ist in Dokumenten der zentralen Apparate von SED und FDGB immer wieder anzutreffen und legt nahe, dass selbst in diesen Gremien das in aller Regel nur kurzzeitige offene Aufbegehren meist kleiner Gruppen von Beschäftigten als in der Sache gerechtfertigt angesehen wurde. Im Bezirk Karl-Marx-Stadt z. B., wo im I. Quartal 1963 mit acht relativ viele Arbeitsniederlegungen verzeichnet wurden, waren Anlässe wie diese ausschlaggebend gewesen: Im Buchungsmaschinenwerk der Bezirkshauptstadt verließ eine 25-köpfige Brigade wegen unzureichender Beheizung 1½ Stunden vorfristig ihren Arbeitsplatz. Festlegungen, die Arbeitsräume rechtzeitig und ausreichend zu beheizen, waren von den Verantwortlichen wiederholt missachtet worden. In der Schraubenfabrik der Stadt kam es aus dem gleichen Grund zu einem ähnlichen Vorfall. Im VEB Apparatebau Mylau (Vogtland) nahmen sieben Kolleginnen mit zwei Stunden Verspätung ihre Arbeit auf. Durch Transportschäden und mangelhafte Qualität des Materials hatten sie großen Nacharbeitsaufwand, weshalb sie ihre Normen nicht erfüllen konnten und dafür Lohneinbußen hinnehmen mussten. Trotz mehrmaliger Beschwerden seitens der Arbeiter und nachfolgenden Versprechungen Vorgesetzter, eine Klärung herbeizuführen, hatte sich an diesem Zustand nichts geändert. In drei weiteren Fällen war es durch Versäumnisse bzw. Fehlleistungen Vorgesetzter zur Nicht- bzw. verspäteten Auszahlung von Lohn oder Prämien gekommen.¹⁷

Auf ähnliche Anlässe wie die genannten verweist auch ein Informationsbericht über Arbeitsniederlegungen im Frühjahr 1964. Typisch war danach, dass für wenige Stunden die Arbeit niedergelegt wurde, wie bei-

16 AK(S)-Information, Analyse über Arbeitskonflikte im I. Halbjahr 1963, Berlin 3.8.1963, ebenda.

17 ZK-Abt. GS, 17.4.1963, Information über Arbeitsniederlegungen im Bezirk Karl-Marx-Stadt, SAPMO-BArch, DY 30 IV A 2/6.11/98, unpag.

spielsweise von 40 Kollegen der Hand- und Maschinenformerei des VEB Webstuhlbau Großenhain. Sie wollten damit erreichen, ihre lange folgenlos gebliebenen Klagen über „Mißstände in der Arbeitsorganisation und ungenügende Arbeit mit den Menschen“ direkt dem Betriebsleiter oder einer übergeordneten Instanz vortragen zu können. Immer häufiger führten unzureichende oder fehlende Informationen über die Einführung neuer Lohnformen zu Irritationen und Misstrauen bei Arbeitern, die dann durch kurzzeitige Arbeitsniederlegungen eine Klärung zu erzwingen suchten.¹⁸

Seltener ereigneten sich Konflikte wie der Folgende: Im VEB Mechanische Spielwaren Brandenburg (Havel) setzten die Arbeiter der mit dem Staatstitel „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“ ausgezeichneten Brigade „Steckenpferd“ im Februar 1968 eine Aussprache mit dem Betriebsleiter und Vertretern der SED-Kreisleitung durch. Dem Bericht zufolge konnten „sie es mit ihrer Arbeiterethik nicht mehr verantworten, daß weiterhin Ausschuß produziert“ werde, weil seit langem bekannte Mängel in der Technologie nicht behoben wurden. Im Ergebnis der Aussprache wurden diese Mängel beseitigt, und die Ausschussquote sank beträchtlich. Die eine Stunde ausgefallener Arbeitszeit „holten die Arbeiter freiwillig auf“. Gegen den Werkleiter wurden sowohl von der Betriebsparteileitung als auch von der zuständigen Vereinigung Volkseigener Betriebe (VVB) Partei- bzw. Disziplinarverfahren „wegen Vernachlässigung seiner Kontrollpflicht und Mißachtung von Vorschlägen der Werktätigen“ durchgeführt.¹⁹

In der Kammgarnspinnerei der Havelstadt lösten zur selben Zeit „ungerechtfertigte Differenzierungen der Jahresendprämie zwischen Lohn- und Gehaltsempfängern“ unter den Arbeitern „Protest und Unruhe“ aus. Vielleicht nicht ganz untypisch für jene Periode, hatten die leitenden Kader des Betriebes ihren etwas größer gewordenen Spielraum genutzt, vor allem sich selbst Jahresendprämien in Höhe eines Monatsgehältes oder darüber zu genehmigen, während die Produktionsarbeiter durchschnittlich nur ein Drittel ihres Lohnes (zwischen 25 und 250 Mark) als Prämien

18 ZK-Abt. GS, 18.3.1964, Information über Arbeitsniederlegungen in den Bezirken Cottbus, Dresden, Karl-Marx-Stadt und Neubrandenburg, ebenda.

19 ZK-Abt. Leicht-, Lebensmittel- und Bezirksgeleitete Industrie an G. Mittag, 20.3.1968, Information über die Vorkommnisse im VEB Kammgarnspinnerei Brandenburg und VEB Mechanische Spielwaren Brandenburg und die eingeleiteten Maßnahmen, SAPMO-BArch, DY 30 IV A 2/2021/89, unpag.

erhielten. Dies widersprach freilich eklatant dem Gerechtigkeitsempfinden der Beschäftigten und dem Egalitätspostulat des „Arbeiterstaates“, dessen Legitimation nicht zuletzt auf einem weitgehenden Gleichheitsversprechen beruhte. Dieser Egalitarismus vertrug sich nur schwer mit einer Differenzierung der Einkommen nach Qualifikation, Funktion und Leistung, selbst wenn sie – gemessen an kapitalistischen Unternehmen – eher bescheiden ausfiel. Der Preis dieser „Verteilungsgerechtigkeit“ war hoch, denn die Innovations-, Effizienz- und Leistungsschwäche der DDR-Volkswirtschaft gründete nicht zuletzt in dieser Prämisse.

Entsprechend fielen die im Falle der Kammgarnspinnerei von der SED-Kreisleitung veranlassten Konsequenzen aus: Die „ungerechtfertigt hohen Prämien der Direktoren des Betriebes wurden von der VVB gestrichen“, bereits ausgezahlte Beträge mussten zurückgezahlt werden. Die Prämien der Lohnempfänger „wurden entsprechend der festgelegten Mindesthöhe durch Bereitstellung von Mitteln aus dem Verfügungsfonds des Generaldirektors der VVB“ erhöht. Gegen den Werkleiter und weitere Direktoren des Betriebes wurden Disziplinarverfahren eingeleitet, der Hauptbuchhalter verlor seine Funktion. Außerdem wurden sowohl die Vorsitzende der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) als auch der Parteisekretär des Betriebes abgelöst. In einer Vollversammlung der Gewerkschaftsvertrauensleute, auf der die ganze Affäre ausgewertet wurde, erklärten die Versammlungsteilnehmer ihre „volle Zustimmung“ zu diesen Maßnahmen.²⁰

Dass sich die Chefetage trotz eines unzureichenden Betriebsergebnisses zunächst selbst bedienen konnte und die Beschäftigten schließlich einen Prämien-Nachschlag aus einem Sonderfonds erhielten, deutet darauf hin, dass ökonomische Rationalitätskriterien auch während des NÖS nicht konsequent durchgesetzt wurden bzw. die Strukturen und Mechanismen des Wirtschaftssystems noch weit davon entfernt waren, die Akteure zu einem entsprechenden Verhalten zu zwingen. Dafür gibt es eine Vielzahl weiterer Belege.

Die relativ geringe Zahl von (aktenkundig gewordenen) Arbeitskonflikten während der NÖS-Periode und ihre anhand einiger typischer Beispiele skizzierten Anlässe liefern keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass sich die Arbeiterschaft dezidiert gegen die Reformen gestellt hätte.

20 Ebenda, sowie ein Schreiben der ZK-Abt. Parteiorgane an K. Hager vom 28.2.1968 zu dieser Angelegenheit in derselben Akte.

Weiterhin ungelöst: Das Problem leistungsgerechter, motivierender Löhne und Prämien

Eine wichtige Rolle spielten, wie in dem vorgenannten Beispiel der Kammgarnspinnerei, Prämienzahlungen. Ein Ministerratsbeschluss von 1964 über die „Bildung und Verwendung des einheitlichen Prämienfonds“ in VEB und VVB der Industrie und des Bauwesens war darauf gerichtet, den Betrieben mehr Mittel und größere Spielräume für finanzielle Leistungsanreize zu gewähren. Bei Überprüfungen im Sommer und Herbst 1965 wurde jedoch festgestellt, dass die Prämienfonds häufig nicht wie vorgesehen eingesetzt wurden und folglich auch die erhofften Wirkungen nicht erzielt werden konnten. Die Prämienmittel würden „ungenügend als Anreiz zur Lösung von Aufgaben bei der Meisterung der technischen Revolution eingesetzt“, heißt es in einem Bericht. Und weiter: „In der Mehrzahl der Betriebe werden die Prämienmittel als Anreiz [...] bei der Planaufholung, -erfüllung und -übererfüllung verwendet, d. h. für Leistungen, die mehr oder weniger bereits über den Lohn materiell anerkannt wurden.“ Außerdem, so musste man feststellen, hatte die „Einführung leistungsabhängiger Gehälter für die leitenden und mittleren Kader [...] zu einer Überforderung des Betriebsprämienfonds bzw. zu einer Umverteilung der Prämienmittel zu Ungunsten der Werktätigen“ geführt.²¹ Eine Stichprobe aus dem VEB Elektroapparatewerk (EAW) Treptow belegte diese Feststellung exemplarisch: Die Werkleitung, einschließlich nachgeordneter (Teil-)Betriebsleiter, hatte sich monatliche Prämien als Zuschlag zum Gehalt zwischen 800,- und 2.700,- MDN (zwischen 68 und 85 Prozent des jeweiligen Gehaltes) genehmigt. Diese leistungsabhängigen Aufschläge waren gezahlt worden, obwohl der Betrieb Devisenschulden zu verzeichnen hatte und durch „Rückstufungen von Gütezeichen [...] empfindliche materielle Verluste“ hinnehmen musste. Das sorgte für miese Stimmung unter den Arbeitern: „Wir müssen immer mehr Überstunden machen, um den Direktoren hohe Prämien zu garantieren.“ Oder: „Die im weißen Kittel erhalten das Gehalt für ihre Anwesenheit im Betrieb und die Prämie für ihre Arbeit.“²²

Kein Wunder also, dass Stichproben im Juli 1965 ergaben, dass die „meisten der überprüften Betriebe“ gegen die Festlegungen des Ministerrates

21 ZK-Abt. GS, 23.9.1965, Probleme bei der Zuführung und Verwendung der Mittel des Betriebsprämienfonds 1965, SAPMO-BArch, DY 30 IV A 2/6.11/85, unpag.

22 [ZK-Abt. GS], Information, 19.7.1965, ebenda.

zur Bildung und Verwendung der Prämienfonds verstießen.²³ Ein viel zu geringer Anteil der Prämienfonds wurde in der Mehrzahl der Betriebe für die „Realisierung der Maßnahmen des Planes ‚Neue Technik‘ und für Forschung und Entwicklung“ ausgegeben. Freilich wirtschafteten Betriebsleiter nicht nur in die eigene Tasche, sondern setzten zum Teil erhebliche Mittel – vorschriftswidrig – für die „Verbesserung der Kooperationsbeziehungen“ ein und verteidigten dies als „richtig und erforderlich“. So wurden „zur vorfristigen bzw. termingerechten Fertigstellung von Investitionsvorhaben Prämien an Bau- und Montagebetriebe gezahlt“, ebenso an wichtige Zulieferer, deren Zwischenprodukte für die eigene Produktion und Planerfüllung unabdingbar, aber auf dem Binnenmarkt äußerst knapp waren.²⁴ Dies kann als eine Art marktkonformes, ökonomisch rationales Verhalten bewertet werden, das paradoxerweise einerseits gegen die Regeln der zentralen Planwirtschaft verstieß und andererseits dazu beitrug, Defizite dieses Systems notdürftig zu kompensieren. In der Quintessenz wecken die zitierten Berichte jedenfalls erhebliche Zweifel, dass die Prämienfonds als ein unmittelbar auf der betrieblichen Ebene angesiedeltes Instrumentarium des NÖS die beabsichtigte Wirkung entfaltet haben.

Experimente mit neuem Lohnsystem

Eine Reihe von Beispielen belegt klar, dass die Beschäftigten Reformmaßnahmen, wenn sie Hand und Fuß hatten und die Belegschaften angemessen informiert und einbezogen wurden, sehr wohl unterstützten und erheblich zu deren erfolgreicher Umsetzung beitrugen. Das zeigen die im Juni 1967 vom Sekretariat des ZK der SED beschlossenen ökonomischen „Experimente zur Lohngestaltung entsprechend den Erfordernissen der wissenschaftlich-technischen Revolution“. Auf diese Experimente soll hier etwas ausführlicher eingegangen werden, weil „sich das mit dem NÖS angestrebte Gesamtsystem wirtschaftlicher Anreize“ sowohl in der Perspektive der Beschäftigten als auch der Wirtschaftsinstanzen weitgehend „auf den Lohn und die Prämien“ konzentrierte.²⁵

23 ZK-Abt. GS, 29.7.1965, Information über die Verwendung der Mittel des Betriebsprämienfonds, ebenda.

24 Ebenda.

25 Steiner, DDR-Wirtschaftsreform, S.289f.

Im Oktober 1967 berichtete die eigens zusammengestellte Arbeitsgruppe Lohngestaltung über ihre Analyse der Situation in den zwei vom ZK-Sekretariat für das Experiment ausgewählten „Schrittmacherbetrieben“, dem Uhrenkombinat Ruhla und dem Wohnungsbaukombinat Rostock.²⁶ In beiden Betrieben gebe es „bedeutende Reserven“. Erstens sei die Ausnutzung der Produktionskapazitäten, „besonders der neu installierten hochproduktiven Technologien“ unbefriedigend. Zweitens waren „bisher das wissenschaftliche Arbeitsstudium und die Ausarbeitung neuer Normen und Leistungskennziffern vernachlässigt“ worden. Und drittens bestünden erhebliche Defizite bei der „Ausnutzung der Arbeitszeit, der Verringerung der Fluktuation und der Erhöhung der Qualifikation der Werk­tätigen sowie der planmäßigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der ökonomisch wirksamen Gestaltung von Lohn und Prämie“. Erschwert würde das Experiment dadurch, dass die „Staatliche Plankommission noch keine verwendbare Konzeption zur leistungsabhängigen Planung des Lohnfondszuwachses ausgearbeitet“ habe. Ziel des Pilotprojektes war ausdrücklich, dass „nicht nur betriebliche Lösungen erreicht werden, sondern die Ergebnisse volkswirtschaftlich zu verallgemeinern sind“. Klar vorgegeben war auch, die Experimente „im Rahmen der geplanten Lohn- und Prämienfonds und des erwirtschafteten Fondszuwachses der Betriebe“ durchzuführen.

Im Frühjahr 1968 nahm das Politbüro das offenbar positive Zwischenergebnis zur Kenntnis und beschloss, „in 10 bis 12 Betrieben verschiedener Industriezweige [...] auf der Grundlage der vorliegenden Erfahrungen ähnliche Experimente zur produktivitätsfördernden Lohngestaltung durchzuführen“.²⁷ Die Federführung ging von der Arbeitsgruppe auf das Staatliche Amt für Arbeit und Löhne über, und die jeweiligen Kombinate zeichneten nunmehr verantwortlich für die Weiterführung des Projektes in ihrem Bereich.

Ende Mai 1969 legte das Amt für Arbeit und Löhne dem Politbüro seinen Bericht über diese zweite Phase des Experimentes vor.²⁸ Anhand der

26 Arbeitsgruppe Lohngestaltung, 12.10.1967, Vorlage für das Sekretariat des ZK, betr.: Durchführung ökonomischer Experimente zur Lohngestaltung [...], SAPMO-BArch, DY 30 IV A 2/6.11/88, unpag.

27 Anlage Nr. 1 zum Protokoll Nr. 14/68 der Politbürositzung vom 9. April 1968, SAPMO-BArch, DY 30 J IV 2/2/1163, Bl. 11f.

28 Horst Rademacher, 30.5.1969, Vorlage für das Politbüro des ZK der SED, Bericht über die Ergebnisse ökonomischer Experimente [...], SAPMO-BArch, DY 30 IV A 2/6.11/89, unpag.

einzelnen Betriebe werden darin die überaus positiven Resultate aufgezeigt: Im Uhrenkombinat Ruhla beispielsweise konnte in den beteiligten Produktionsabschnitten innerhalb eines Jahres die Produktivität um 30 Prozent gesteigert werden, wovon die Beschäftigten mit einer durchschnittlichen Lohnsteigerung von zehn Prozent profitierten. Gleichzeitig gelang es, die Kosten um acht Prozent zu senken und erstmals auch während der Urlaubsmonate den Plan voll zu erfüllen. Als neue Qualität wurde hervorgehoben, dass nun „die Meister ihre Tätigkeit vorausschauend planen und organisieren, um dem anvertrauten Kollektiv alle Voraussetzungen für die allseitige Erfüllung der Planaufgaben zu schaffen“. Außerdem hätten „alle Werkstätigen der Experimentierbereiche [...] die Verpflichtung übernommen, um den Titel ‚Kollektiv der sozialistischen Arbeit‘ zu kämpfen“. Auch waren in der Belegschaft das Interesse an der „Arbeit mit der neuen Technik sowie an deren Wartung und Pflege und die Bereitschaft zur Qualifizierung“ gewachsen.

Nahezu euphorisch klang die Meldung aus dem Bereich Hauptspindelfertigung des VEB Werkzeugmaschinenfabrik Magdeburg. Dort sei im I. Quartal 1969 die geplante Produktionsaufgabe mit 119 Prozent bei einer Inanspruchnahme der geplanten Kosten von 86,4 Prozent erfüllt worden. Das betreffende Kollektiv habe sich seit Beginn des Experimentes zu einem „Schrittmacher“ entwickelt. Die bevorstehende Übertragung der Erfahrungen aus diesem Bereich auf 20 weitere Abteilungen nährte Hoffnungen, die Arbeitsproduktivität beträchtlich steigern und die Kosten im gesamten Betrieb senken zu können. Ähnlich positive Wirkungen der im Zuge des Experimentes durchgeführten Maßnahmen wurden aus dem Waschgerätekwerk Schwarzenberg, dem Kabelwerk Oberspree und dem Stahl- und Walzwerk Brandenburg berichtet. Überall war nicht zuletzt ein deutlicher Motivationsschub bei den Beschäftigten festzustellen, der sich u. a. in einem starken Rückgang der Fluktuation und einem deutlichen Anstieg der persönlichen Bereitschaft zur Qualifizierung niederschlug.²⁹

Zusammenfassend wird betont, dass die „positiven Wirkungen und Ergebnisse der Experimente maßgeblich darauf beruhen, daß Arbeitsstudium und persönliche materielle Interessiertheit in den Leitungsprozeß

29 Der Verlauf des Experimentes im Stahl- und Walzwerk Brandenburg ist ausführlich dokumentiert in der Akte: Brandenburgisches Landeshauptarchiv (BLHA), Rep. 502/1051, unpag.

einbezogen waren und die Werktätigen und ihre Gewerkschaften aktiv an diesem Prozeß mitwirkten“. Mit dem neuen Modell wären bessere Voraussetzungen geschaffen worden, um das Leistungsprinzip „bei strikter Wahrung des Grundsatzes, daß höherer Lohn nur durch höhere Leistungen erreichbar“ ist, zu verwirklichen. Zudem könne auch das „vorgegebene geplante Entwicklungsverhältnis von Arbeitsproduktivität und Lohn eingehalten“ werden.

Angesichts des überaus positiven Fazits empfahl das Amt für Arbeit und Löhne dem Politbüro, „jetzt das experimentelle Stadium abzuschließen und zur schrittweisen Anwendung der neuen Lohngestaltung überzugehen“. ³⁰ Für 1969/70 wurde vorgeschlagen, die „neue Lohngestaltung“ nicht nur in den bereits einbezogenen, sondern auch in weiteren Betrieben der betreffenden Kombinate sowie generell in „Betrieben, die Automatisierungsvorhaben durchführen“, umzusetzen. Um die „Entwicklung von Erzeugnissen und Technologien, die das Weltniveau bestimmen“, zu beschleunigen und die „Überleitungszeiten in die Produktion“ zu verkürzen, sollte in ausgewählten Kombinatun unmittelbar mit Experimenten „zur wirksamen materiellen Stimulierung hoher Leistungen in Forschung und Entwicklung“ begonnen und die neue Lohngestaltung im Perspektivplanzeitraum 1971 bis 1975 schrittweise auf die ganze Volkswirtschaft ausgedehnt werden. Als unerlässlich wurde angesehen, zwischen den zentralen staatlichen Organen und den Zentralvorständen der Industriegewerkschaften langfristige Vereinbarungen abzuschließen.

Mitte Juni 1969 stimmten die ZK-Abteilungen Planung und Finanzen sowie Gewerkschaften und Sozialpolitik der Vorlage des Amtes für Arbeit und Löhne (mit einigen Ergänzungen) grundsätzlich zu. ³¹ Diesen Zuspruch versagte allerdings das SED-Politbüro als letztlich maßgebendes Gremium in seiner Sitzung vom 1. Juli 1969. Im Protokoll ist lediglich vermerkt, dass der Bericht zur Kenntnis genommen wurde. Der überraschende und entscheidende Satz, mit dem das gesamte, so erfolgreiche Experiment abgebrochen wurde, lautet: „Die Weiterführung der Arbeit erfolgt nur in den durch [den ursprünglichen, T. R.] Beschluß des Politbüros festgelegten Betrieben und Abteilungen.“ ³² Damit wurde die

³⁰ Rademacher, 30.5.1969, Vorlage für das Politbüro.

³¹ ZK-Abt. Planung und Finanzen, Abt. GS, 12.6.1969, Stellungnahme zur Vorlage [...], SAPMO-BArch, DY 30 IV A 2/6.11/89, unpag.

³² Protokoll der Politbürositzung vom 1. Juli 1969, SAPMO-BArch, DY 30 J IV 2/2/1234, Bl. 108.

Empfehlung explizit zurückgewiesen und das ursprüngliche Ziel des Projektes revidiert, die lange aufggestauten Probleme in der Volkswirtschaft insgesamt zu lösen. Gründe für diese schwer nachvollziehbare Entscheidung sind nicht genannt. Ohne sich in Spekulationen zu ergehen, kann man dies zumindest als einen jener (Rück-)Schritte einordnen, mit denen das Reformprogramm immer weiter ausgehöhlt und entwertet wurde. Es waren also nicht die Arbeiter, die Reformen be- und verhinderten; dafür sorgte vielmehr die SED-Führung selbst.

Konkrete Auswirkungen des halbherzigen (Nicht-)Reformierens auf die Beschäftigten in den Betrieben

Es gibt eine Vielzahl weiterer Belege dafür, dass Maßnahmen der Wirtschaftsreform häufig nicht oder viel zu kurz griffen und ihr letzliches Scheitern keineswegs auf den Widerstand der Arbeiterschaft zurückgeführt werden kann. Im VEB Gerätewerk Karl-Marx-Stadt etwa beklagte im Sommer 1963 der Vorsitzende der Kommission Arbeitsproduktivität: „Es wurden 2 neue Maschinensysteme gekauft, die aber, da man die technische Entwicklung des Betriebes nicht genügend beachtet hatte, jetzt auf dem Hof liegen und verrotten.“ Ein Fräser und AGL-Vorsitzender aus dem VEB Großdrehmaschinenbau „8. Mai“ der sächsischen Industriestadt äußerte: „Ohne die ständige Steigerung der Arbeitsproduktivität kommen wir nicht vorwärts. Sie darf aber nicht auf [den] Knochen der Arbeiter erfolgen. Bei uns praktiziert man die alten kapitalistischen Methoden. Sobald einer mehr verdient, kommt man gleich mit der Schere. Ob die Arbeitsorganisation klappt oder die Verbesserungsvorschläge der Kollegen angewandt werden, darüber macht man sich keine Gedanken.“³³

Auch im Eisenhüttenkombinat Ost (EKO) gab es unübersehbare Differenzen zwischen den allgemein hochfliegenden Erwartungen an die wissenschaftlich-technische Revolution und der betrieblichen Realität. Eine Arbeitsgruppe des FDGB-Bundesvorstandes kam Anfang 1965 zu der Einschätzung, dass „bei vielen leitenden Kadern [...] das Problem der Notwendigkeit der Schaffung des wissenschaftlich-technischen Vorlaufs nicht klar“ sei. Dies würde sich u. a. in der „ungenügenden Anwendung der materiellen Interessiertheit“ niederschlagen, etwa wenn „für bestimm-

33 Ebenda.

te Forschungsaufgaben Prämien ausgesetzt“, dann aber „bei Realisierung des Auftrages nicht gezahlt“ würden.³⁴ Schwierigkeiten gab es ebenso, wenn technisch und ökonomisch fragwürdige „Neuerungen“ durchgeboxt wurden. So beklagte die Parteileitung des EKO, dass zwar alle Funktionäre des Kombines erklärten, für das „Einblasen von Braunkohlenstaub“ in die Hochöfen zu sein, aber offensichtlich „keine Klarheit über den Nutzen“ dieser technologischen Umstellung herrsche. Argumente der Kollegen an den Öfen, denen zufolge dadurch die Leistung zurückgehe, die Qualität schlechter würde und sie entsprechend weniger verdienten, wollten die SED-Funktionäre nicht gelten lassen. Vielmehr zeugten ihrer Ansicht nach solche Äußerungen davon, dass noch nicht erkannt werde, „daß diese Technologie ein Weg ist, die Selbstkosten weiter zu senken“.³⁵ Ein solches Vorgehen dürfte freilich kaum die an die WTR geknüpften Erwartungen vieler Beschäftigter erfüllt und ebenso wenig motivierend gewirkt haben.

Abschließend soll anhand weniger Beispiele ausgeführt werden, auf welche Weise die Beschäftigten in Betrieben auf Missstände in den Betrieben reagierten.

Im Sommer 1966 schrieb ein Vertrauensmann aus dem Getriebebau des VEB Sachsenring Automobilwerke Zwickau, dem Hersteller des DDR-Volkswagens „Trabant“, einen Beschwerdebrief an den FDGB-Bundesvorstand.³⁶ Der Grund dafür war, dass die Beschäftigten in diesem Fertigungsbereich wegen „sehr guter Normenarbeit in der Vergangenheit in der Entlohnung am niedrigsten gegenüber allen anderen Fertigungsbereichen“ standen. Keine zwei Wochen später beriet eine hochkarätige Runde von Vertretern des FDGB-Bundesvorstandes, der zuständigen VVB, der gesamten Führungsetage des Betriebes und der BGL mit dem Beschwerdeführer als Vertreter der Kollegen dieses Bereiches die Situation. Man kam zu dem Schluss, dass der „gegenwärtige Zustand zu immer größeren Schwierigkeiten führen müsse, da eine Lösung mit betrieblichen Mitteln nicht möglich“ sei.

34 Material zur SED-Betriebsdelegiertenkonferenz des EKO im Frühjahr 1965, Probleme zur Lohnpolitik, BLHA, Rep. 730/1823, unpag.

35 Einige Probleme aus dem EKO zur Durchführung der Betriebsdelegiertenkonferenz, ebenda.

36 VEB Sachsenring Automobilwerke Zwickau, BGL, Informationsbericht über die Situation im Fertigungsbereich 6 (Getriebebau), 6.8.1966, SAPMO-BArch, DY 30 IV A 2/6.11/86, unpag.

Daraufhin wurde beschlossen, der Betrieb solle erneut den Antrag stellen, in diesem einen Fertigungsbereich ein neues variables Lohnmodell praktisch erproben zu dürfen. Der Vorsitzende des Gewerkschaftskomitees der VVB sollte dazu kurzfristig beim Generaldirektor der VVB, gegebenenfalls auch beim zuständigen Minister, den erforderlichen Lohnfonds erwirken. Die VVB stellte dem VEB Sachsenring „über den geplanten Lohnfonds hinaus, weitere 300.000 MDN zusätzlich“ zur Verfügung, um damit „die vordringlichsten Lohndisproportionen im Betrieb durch neue produktivitätswirksame Lohnformen zu beseitigen“. Das reichte den Arbeitern des Fertigungsbereiches 6 des Getriebebaus nicht aus, und sie waren nicht „zu überzeugen, daß der Betrieb und auch die Volkswirtschaft z. Z. nicht in der Lage sind, die gesamten Lohndisproportionen bei uns zu beseitigen“. Als man den Meistern, Gewerkschaftsvertrauensleuten und SED-Parteigruppenorganisatoren des Getriebebaus die konkreten – geringfügigen – Verbesserungen für die Kollegen in diesem Bereich erläuterte, brachten „selbst die anwesenden Funktionäre [...] zum Ausdruck, daß das keine Lösung in ihrem Interesse“ sei. Manche Arbeiter wurden deutlicher und „stellten sogar solche provokatorischen Forderungen: ‚Woher ihr das Geld nehmt, ist uns egal, wir wollen mehr Geld haben!‘“ Ein Meister verwies in der Diskussion auf die wegen der niedrigen Bezahlung „große Fluktuation“ in seinem Bereich. Die im 3-Schicht-System tätigen Arbeiter forderten zugleich eine Arbeitszeitverkürzung, da sie nur alle drei Wochen einen arbeitsfreien Sonnabend hätten, gesetzlich aber ein arbeitsfreier Sonnabend alle 14 Tage vorgesehen sei.

Schließlich führten „ohne Kenntnis der AGL und BGL“ zwei Gewerkschaftsgruppen eine Versammlung durch, auf der sich die Kollegen mehrheitlich dafür aussprachen, eine „von allen Vertrauensleuten des Bereiches mit unterzeichnete“ Eingabe an den Staatsrat zu senden. Die Beschäftigten des Getriebebaus fühlten sich nach wie vor „im Hinblick auf ihre ehrliche Normenarbeit finanziell benachteiligt“. Die Kollegen in anderen Betriebsabteilungen hatten im Zuge diverser Wettbewerbskampagnen der vergangenen Jahre offensichtlich weniger von ihren Normenpolstern preisgegeben und erzielten damit jetzt, nach Umrechnung der Normen und Einführung neuer Lohnformen, mit gleicher Qualifikation bei vergleichbaren Tätigkeiten höhere Löhne. Dass sie als die Ehrlicheren nun die Dummen sein sollten, verbitterte die Getriebebauer wohl zu Recht, und sie waren nicht bereit hinzunehmen, dass zu ihren Lasten das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durchbrochen wurde. Ab-

schließlich kam die BGL des Sachsenringwerkes zu der Einschätzung, dass „auf Grund der gegenwärtig vorhandenen Stimmung und Meinungen im Bereich, es in der nächsten Zeit zur Arbeitszurückhaltung kommen kann [...], weil auch der Funktionärskörper der Gewerkschaft und teilweise auch die Funktionäre der Wirtschaft, von unserem Standpunkt nicht überzeugt werden konnten“.

Dieser Ausgang des Konfliktes dürfte paradigmatisch für viele ähnliche Problemkonstellationen in DDR-Betrieben gewesen sein: Adäquate Mittel und Instrumente für eine grundsätzliche und allen Beteiligten angemessene Lösung der Lohnfragen standen weder auf betrieblicher noch auf zentraler Ebene zur Verfügung. Die zuvor vergleichsweise einsatzfreudigen und loyalen Arbeiter waren frustriert, und der Betrieb, letztlich die Volkswirtschaft, musste damit rechnen, dass sie in Zukunft weniger engagiert zu Werke gehen würden. Bestätigt wurden zugleich jene Kollegen, die allen Wettbewerbsinitiativen zum Trotz hartnäckig ihre „weichen“ Normen verteidigt hatten.

Für die Beschäftigten demotivierend war außer solchen absurden Lohn disproportionen zweifellos auch der selbst während der Reformphase nie völlig aufgegebene Planfetischismus. Der folgende Fall kann als typisch, zumindest für einige Zweige der DDR-Wirtschaft, angesehen werden, die vor allem in den letzten Reformjahren durch von vornherein überzogene Planaufgaben unter Dauerstress gerieten.

Der VEB Webstuhlbau Karl-Marx-Stadt verfügte Ende der 1960er-Jahre über eine „moderne Gießerei“, die jedoch ohne „wichtige technische Veränderungen“ nicht in der Lage war, den für 1970 vorgegebenen Plan zu erfüllen.³⁷ So ein wissenschaftliches Gutachten, das von allen damit befassten Institutionen bestätigt wurde. Trotzdem war „niemand bereit, den Plan des Betriebes zu ändern“. Die Auswirkungen würden „letzten Endes vorwiegend die Arbeiter treffen“, beschwerte sich der FDGB-Bundesvorstand beim Leiter der zuständigen ZK-Abteilung. Denn um den Plan zu erfüllen, müsste die Belegschaft der Gießerei noch im laufenden Jahr, d. h. innerhalb von nur sieben Monaten, 60 Sonderschichten

37 Bundesvorstand des FDGB, 25.5.1970, an den Leiter der ZK-Abt. GS, Gen. F. Brock:: Lage in den Gießereien, SAPMO-BArch, DY 30 IV A 2/6.11/80, unpag.

fahren.³⁸ Dennoch erklärte die zuständige VVB Gießereien kategorisch, nicht helfen zu können und den Plan nicht zu ändern.

Liegen in diesem Fall keine Informationen über das Verhalten der Arbeiter vor, so lassen sich die Reaktionen von Arbeitern auf kaum zumutbare Zustände anhand einer ausführlichen Untersuchung im Stahl- und Walzwerk Riesa (SWR) im Herbst 1970 genauer rekonstruieren. Diese Untersuchung war durch eine „anonyme Eingabe“ an den DDR-Ministerrat ins Rollen gebracht worden und wurde letztlich im Sekretariat des ZK und im Politbüro behandelt.³⁹

Die Beschwerde kam aus dem Bereich Stiefelstraße des Rohrwerkes im SWR, wo vier Brigaden in rollender Schicht unter schweren körperlichen Bedingungen arbeiteten. Über die geplante Eingabe wurde etwa zwei Wochen in dem gesamten Bereich diskutiert, alle Parteigruppenorganisatoren, Gewerkschaftsvertrauensleute und Meister hatten davon Kenntnis, aber keiner dieser Funktionäre informierte die übergeordneten staatlichen und Parteigremien des Rohrwerkes. Offensichtlich bekamen die Funktionäre des SWR von der Abteilungsebene an aufwärts erst durch eine Rückfrage aus dem Ministerrat davon Kenntnis, was äußerst peinlich für

38 Die Zahl der Überstunden und Sonderschichten stieg 1970 in fast allen Bereichen der Volkswirtschaft sprunghaft an. Exemplarische Dokumente dazu: Bericht über die Weiterführung des Wettbewerbes und den Stand der Planerfüllung, Tagesordnungspunkt 2 der Sitzung des Sekretariats des ZK der SED am 27.5.1970, SAPMO-BArch, DY 30 J IV 2/3/1635, Bl. 5-8; Sekretariat Dr. Mittag, 9.6.1970 (Eingangsstempel), Information über den Kampf um die Planerfüllung, DY 30 IV A 2/2.021/482, unpag. Weitere Dokumente dazu aus den Folgejahren: DY 30 vorl. SED 16287/2 (1973); 18830/1 (1975); 27962/1 (1979); 27978/2-1 (1982).

39 Eingabe an den Ministerrat der DDR zu Lohnproblemen (Abschrift), Riesa, 25.8.1970, sowie diverse weitere Dokumente zur Untersuchung des Vorfalls, alle: DY 30 IV A 2/6.11/29 unpag. Dem Bericht des Betriebs-Parteisekretärs an die zuständige ZK-Abteilung zufolge ging das Ganze zunächst von zwei parteilosen Kollegen in einer der vier Schichten aus, die seit längerer Zeit über die schlechten Arbeitsbedingungen schimpften und eine höhere Entlohnung forderten. Dies wurde schließlich von zwei SED-Genossen unter den Arbeitern, einer davon in der ehrenamtlichen Funktion eines Parteigruppenorganisations, aufgegriffen und die Diskussion darüber in alle vier Brigaden hineingetragen. Dieselben beiden Genossen verfassten dann eine Eingabe an den Ministerrat und gaben dieses Schriftstück in die Brigaden, damit alle Kollegen es unterschreiben sollten. Das wurde – so der Bericht – von der Mehrzahl der Arbeiter abgelehnt, weshalb schließlich vorgesehen war, dass die FDGB-Vertrauensmänner und Parteigruppenorganisatoren der vier Brigaden unterzeichneten. Da die betreffenden Funktionäre aus zwei der Schichten ihre Namen nicht daruntersetzen wollten, ging die Eingabe schließlich „anonym“ an den Ministerrat.

sie war. Nun begannen sie, Krisensitzungen und eilig einberufene Versammlungen abzuhalten. Eine der ersten Reaktionen seitens der Betriebs- und der Abteilungsparteileitung bestand bezeichnenderweise darin, ein Parteiverfahren gegen jenen Parteigruppenorganisator einzuleiten, der die Diskussion mit ins Rollen gebracht und die Eingabe verfasst hatte. Dieser Genosse beugte sich nämlich nicht sofort den ersten Disziplinierungsversuchen. Er verweigerte eine „klare, selbstkritische Einschätzung seines unparteimäßigen Verhaltens“ und wurde im Bericht des Betriebs-Partei-Sekretärs als geltungsbedürftiger, geschwätziger Stimmungsmacher denunziert. Es ist typisch nicht nur für diesen Parteisekretär, dass er im zweiten Teil seiner Stellungnahme ausführlich die prekären Arbeitsbedingungen im Bereich Stiefelstraße sowie die gescheiterten bzw. unzureichenden Versuche des Betriebes schildert, die Situation zu verbessern. Was das „Triumvirat“ (Direktor, Partei-Sekretär, BGL-Vorsitzender) in den Betrieben in der Regel mittels interner Lösungen abzuwenden versuchte, trat in diesem Fall ein: Der Betrieb zog die Aufmerksamkeit von „ganz oben“ auf sich, wobei die Funktionäre „vor Ort“ selten ungeschoren davon kamen.

Nach mehrwöchiger Untersuchung unter der Leitung zweier ZK-Abteilungen wurde in einem detaillierten Bericht an das SED-Politbüro das ganze Ausmaß der unhaltbaren Zustände im SWR sichtbar und bestätigt, wie berechtigt die Beschwerde der Rohrwerker gewesen war. Minister und Generaldirektor erhielten die Anweisung, Konzeptionen vorzulegen, wie die Gesamtsituation im Rohrwerk zu verändern wäre. Für das Riesaer Stahl- und Walzwerk insgesamt sollten Vorschläge für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen sowie zur „produktivitätsfördernden Lohngestaltung“ ausgearbeitet werden. Die Lohnprämie der im 4-Brigade-Schicht-System Beschäftigten wurde mit sofortiger Wirkung um zehn Prozent angehoben. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere des Arbeitsschutzes, wurden für das kommende Jahr zusätzliche Mittel in Höhe von 4,3 Mio. Mark zugesagt. Die Misere und der Unmut der Belegschaft waren nämlich vor allem darauf zurückzuführen, dass in den letzten Jahren geplante Investitionen in Technologie und betriebliche Anlagen wiederholt gestrichen worden waren.⁴⁰

40 Dies war insbesondere in der letzten Phase der Wirtschaftsreform ein weit verbreitetes Problem. Siehe dazu Steiner, DDR-Wirtschaftsreform, S.503-519.

Waren die Eingabe, die namentlich zu unterschreiben sich die betroffenen Rohrwerker geweigert bzw. nicht getraut hatten, und die Reaktion darauf ein Beweis der Macht der Arbeiter in diesem Betrieb und in der DDR überhaupt? Das Ergebnis war wenigstens teilweise im Sinne der Beschwerdeführenden, blieb aber doch Stückwerk. Was hätte die SED-Führung wohl gemacht, wenn sie mit Eingaben aus allen Betrieben der DDR, in denen die „Werkstätigen“ mit ähnlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hatten, konfrontiert worden wäre?

Dass dies nicht geschah, hat hauptsächlich drei Gründe: *Erstens* wurde wie im geschilderten Fall des SWR zunächst immer versucht, mit „internen“ Lösungen auf betrieblicher Ebene die Probleme zu entschärfen. Diverse Maßnahmen wurden ergriffen, die jedoch nicht ausreichten, um wie im SWR die Situation grundlegend zu verbessern. Angesichts der nicht endenden Beschwerden und Forderungen der Arbeiter gestand die Betriebsleitung schließlich ein, dass sie ihren Handlungsspielraum ausgeschöpft hatte und über eine prinzipielle Lösung der Probleme weiter „oben“ entschieden werden musste. Dieses offene Eingeständnis war ein deutliches Indiz der Notlage, in der sich die Betriebsleitung befand, denn damit provozierte sie zumindest indirekt die von der Eingabe der Arbeiter ausgelöste intensive Inspektion durch den zentralen Partei- und Staatsapparat.

Konnten Interessenkonflikte nicht durch innerbetriebliche Arrangements befriedet werden, sorgte *zweitens* in den meisten Fällen der oben beschriebene Herrschaftsapparat in den Betrieben dafür, dass „Stimmungsmacher“ isoliert und diszipliniert wurden und nichts nach außen bzw. nach „oben“ drang. Bei dem Riesaer Beispiel griff dieser Mechanismus nicht, weil die unterste Ebene der ehrenamtlichen SED- und FDGB-Funktionäre passiv geblieben war bzw. einige von ihnen sogar die Initiative für die Beschwerde an den Ministerrat ergriffen hatten. Die Durchsetzung der eigenen Interessen und die Solidarität mit den unmittelbaren Arbeiter-Kollegen besaßen in diesem Fall eindeutig Priorität gegenüber der Loyalität zu den Vorgesetzten der Betriebs- und Parteihierarchie. Ganz ähnlich hatten sich die Basisfunktionäre in der oben beschriebenen Auseinandersetzung im Zwickauer Trabant-Werk verhalten.

Festzuhalten bleibt aber auch, dass *drittens* die Arbeiter, selbst wenn sie mehrheitlich unzufrieden waren, meist in Passivität verharrten und nicht bereit waren, gegen Missstände offen zu opponieren. Dies hatte sicher mit diversen Erfahrungen von Disziplinierung und Einschüchterung,

auch mit Angst vor Repressionen zu tun. Die allermeisten fühlten sich wohl ganz einfach ohnmächtig und hatten ohnehin nie den Anspruch (oder gaben ihn nach wenigen vergeblichen Anläufen auf), die unzureichenden Rahmenbedingungen, das System, den SED-Staat zu verbessern oder grundsätzlich in Frage zu stellen. Da suchte man lieber nach privaten Lösungen, richtete sich in den gegebenen Verhältnissen ein oder kehrte dem ganzen „Unternehmen“ den Rücken und ging in den Westen.⁴¹

Eine häufige – individuelle – Reaktion auf schlechte Arbeitsbedingungen und unzureichende Bezahlung war der Wechsel des Arbeitsplatzes, in den Berichten als Fluktuation erfasst. Aufgrund des seit den 60er-Jahren beständig anwachsenden Arbeitskräftemangels in der DDR konkurrierten die Betriebe untereinander um die Beschäftigten, was diese in eine relativ günstige Lage versetzte. Das wurde auch im Fall des Riesaer Stahl- und Walzwerkes von der Betriebsleitung als massives Problem dargestellt, weil viele Arbeiter in andere Betriebe und Branchen abwanderten, wo sie für weniger schwere Tätigkeiten, ohne Schichtsystem gleich viel oder nur unwesentlich weniger Geld verdienten.

Zusammenfassung

Weder zeitgenössische Meinungsumfragen, noch die Analyse von Arbeitskonflikten und Eingaben liefern Anhaltspunkte dafür, dass die Reformbestrebungen der NÖS-Periode am Widerstand der Arbeiter gescheitert wären. Vielmehr wird deutlich, dass die Reformversuche letztlich an den ungeklärten Problemen und Widersprüchen auf den übergeordneten Ebenen und in der SED-Spitze selbst zugrunde gingen.

Durch die von vornherein begrenzte Reichweite und die teils zögerliche Umsetzung des Reformprogramms waren Auswirkungen des NÖS im Arbeitsalltag für viele Werktätige indes kaum direkt spürbar. Was sich in den Betrieben auswirkte und diskutiert wurde, waren die teilweise Modernisierung der Wirtschaft, die (zumindest verbal) allgegenwärtige „wissenschaftlich-technische Revolution“ und natürlich Fragen der Einkommensentwicklung. Tendenziell überwogen Mitte der Sechzigerjahre wohl

41 Letzteres war nach dem Mauerbau freilich kaum mehr möglich. Dass die Fluchtbewegung dennoch nie versiegte, ab Mitte der 70er-Jahre zunehmend Gebrauch von der Möglichkeit des „Ausreiseantrags“ gemacht wurde und das SED-Regime 1989 schließlich nicht zuletzt aufgrund der Massenausreise kollabierte, zeigt eindeutig, dass „der Westen“ immer eine Option blieb.

die Hoffnungen und begründeten einen allerdings „fragilen ‚NÖS-Konsens‘ zwischen der SED-Spitze und breiteren Schichten“ der Bevölkerung.⁴²

Dass die Probleme nicht prinzipiell, sondern bestenfalls zeitweilig und auf den jeweiligen Einzelfall beschränkt gelöst wurden, trug auf volkswirtschaftlicher Ebene tendenziell zu einer Verschärfung und nicht zur Entspannung der Lage bei. Dies war, wie die zitierten Beispiele hinreichend deutlich gemacht haben dürften, primär nicht auf eine grundsätzliche Abwehr- oder Verweigerungshaltung der Arbeiterschaft, sondern auf die Unfähigkeit und den Unwillen des herrschenden SED-Regimes zurückzuführen, ein tragfähiges Reformkonzept auszuarbeiten und konsequent umzusetzen. Unmutsbekundungen bis hin zu Arbeitsniederlegungen in den Betrieben (auch) während der Sechzigerjahre resultierten ganz überwiegend aus Dysfunktionen des Wirtschaftssystems, Mängeln in der Arbeitsorganisation und ähnlichen Gründen. Eine breite oder gar generelle Ablehnung von Maßnahmen zur Reformierung und Modernisierung der DDR-Volkswirtschaft durch die Arbeiterschaft kann hingegen nicht nachgewiesen werden.

Wie anhand des Lohnexperimentes in einem Dutzend Betriebe 1968/69 exemplarisch dargestellt, reagierten die Beschäftigten überaus positiv auf solide vorbereitete Reformmaßnahmen, zumal wenn diese gleichzeitig mit spürbaren Verbesserungen der Technologie und der Arbeitsbedingungen einhergingen. Die Parteiführung selbst war es gewesen, die dieses Projekt schließlich blockierte, anstatt es entschieden voranzutreiben. Möglicherweise tat sie dies, weil sie sich angesichts des Sanierungs- und Modernisierungsbedarfs in vielen DDR-Betrieben außerstande sah, die für diesen Weg erforderlichen enormen Investitionsmittel innerhalb der Grenzen des eigenen Wirtschaftssystems in absehbarer Zeit aufzubringen. Tatsächlich hatte man 1970 den ohnehin angespannten Plan mit zusätzlichen Investitionen überfrachtet, die nicht durch entsprechende Ressourcen abgedeckt waren, und somit eine Wirtschaftskrise ausgelöst, die den letzten Anstoß zum Abbruch der Reformen gab.⁴³ Die Krisensymptome, vor allem die erhöhte Arbeitsbelastung durch Überstunden bzw. Sonder-

42 Steiner, *DDR-Wirtschaftsreform*, S.290. Siehe auch Peter Hübner: Von unten gesehen. Krisenwahrnehmung durch Arbeiter, in: Jochen Černý (Hrsg.): *Brüche, Krisen, Wendepunkte. Neubefragung von DDR-Geschichte*, Leipzig u.a. 1990, S.254-264, hier S.258f.

43 Siehe Steiner, *DDR-Wirtschaftsreform*, S.503-519.

schichten und (wieder) zunehmende Versorgungsengpässe sowie die vielfach enttäuschten Erwartungen vieler Beschäftigter in die Wirtschaftsreform führten schließlich auch zu einem Stimmungsumschwung unter den Werktätigen zuungunsten der Reformbestrebungen.⁴⁴ Das erleichterte sicher der Mehrheit der Parteiführung die Entscheidung einer dezidierten Abkehr von diesem Weg – angeführt von Honecker, der die Loyalität der Bevölkerung gegenüber dem SED-Staat mit einer forcierten Sozial- und Konsumpolitik erkaufen wollte.

44 Siehe Hübner, *Von unten*, S.259f.