

Renate Hürtgen

## Die „vergessene“ Demokratisierung in den DDR-Betrieben der 60er Jahre <sup>1</sup>

Die sechziger Jahre der DDR-Geschichte rücken zunehmend ins Zentrum des Interesses von Historikern, Politik- und Wirtschaftswissenschaftlern. Sie erscheinen dabei in den Darstellungen fast ausnahmslos als der kurze historische Moment einer verschenkten Möglichkeit, die in den fünfziger Jahren gestellten Weichen noch einmal zu lösen und der Entwicklung eine andere Richtung zu geben. Die Frage, welche die Autoren im Anschluß an eine solche Einschätzung vor allem bewegt, ist die nach den *Ursachen des Scheiterns* einer Wirtschaftsreform, die diesen neuen Pfad einleiten sollte. In eben diese Ursachendiskussion will sich der vorliegende Artikel einmischen, indem er eine in der bisherigen Literatur meist ausgesparte Interessenlage ins Bewußtsein hebt: die der Belegschaften in den Betrieben der DDR.<sup>2</sup> Die hier vertretene These geht davon aus, daß dem halbherzigen, „technokratisch-bürokratischen“<sup>3</sup> Versuch einer Effektivierung der Wirtschaft der DDR mit dem NÖSPL das entscheidende Entwicklungselement gefehlt hat: der moderne Produzententyp, der sich aktiv – und das heißt in einer Industriegesellschaft vor allem partizipatorisch – und kollektiv in Form von Interessenvertretungen verhalten kann. Dieser Gedanke geht über die Feststellung eines uneingelösten Partizipationsangebotes hinaus, welches in der offiziellen Staatsideologie angelegt gewesen war und der Verwirklichung harrte und lenkt den Blick auf den Zusammenhang zwischen der Wirtschaftsentwicklung und der Entwicklung des unmittelbaren Produzenten.

Die Autoren interessieren sich in ihren aktuellen Analysen dagegen vor allem für die Rolle der Betriebsleiter. Sie rekonstruieren und bewerten die Beziehungen zwischen der staatlichen Zentrale und den Direktoren der VVB, welche im Zuge einer Reform in den 60er Jahren neu gestaltet werden sollten. In der Zielstellung wäre es dabei um eine Rücknahme der Monopolstellung von Partei und Staat sowie umgekehrt um eine Zunahme von Autonomie der mittleren wirtschaftsleitenden Ebene gegangen. Hier setzen die Kritiker des abgebrochenen Kurses an und beschreiben, wie unzureichend eben diese notwendige

---

<sup>1</sup> Die Autorin arbeitet an einem Projekt zu den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in den DDR-Betrieben der 70er und 80er Jahre.

<sup>2</sup> Zu den wenigen Autoren, die die sechziger Jahre auch aus Sicht der Belegschaften nachzeichnen und vor allem bewerten, gehören Peter Hübner: *Von unten gesehen. Krisenwahrnehmung durch Arbeiter*, in: *Brüche, Krisen, Wendepunkte. Neubefragung von DDR-Geschichte*, hrsg. Von J. Cerny, Leipzig, Jena, Berlin 1990; André Steiner: *Die DDR-Wirtschaftsreform der sechziger Jahre: Konflikt zwischen Effizienz- und Machtkalkül*, Berlin 1999. Es erscheint folgerichtig, daß gerade diese Autoren jene Jahre der DDR-Geschichte weniger chancenreich bezüglich eines neuen Wirtschaftskurses einschätzen, vielmehr deren Kontinuität in der Gesamtentwicklung der DDR betonen und auf den technokratischen Charakter der Reformen verweisen.

<sup>3</sup> A. Steiner: *Die DDR-Wirtschaftsreform ... a.a.O.*, S. 559

Kompetenzerweiterung und Eigenständigkeit namentlich der Betriebsleiter bis zum Ende der 60er Jahre geblieben war. Das „Experiment NÖSPL“ mußte aus ihrer Sicht scheitern, weil die Eigenverantwortung der Betriebe, Kombinate und anderer „Warenproduzenten“ nicht genügend entwickelt worden sei<sup>4</sup>, die Regelung der Ware-Geld-Beziehung nicht aus den Händen der Zentrale genommen wurde, so daß es zu erheblichen Disproportionen in der Wirtschaft der DDR am Ende der 60er Jahre kommen mußte.<sup>5</sup> In allen diesen Darstellungen wird die zentralistische Planwirtschaft als entscheidende Fehlerquelle benannt, einschließlich der staatlichen Preispolitik, und damit der Primat der Politik, die als konstituierende gesellschaftliche Strukturelemente auch in der Zeit des NÖSPL nie infrage gestellt worden seien und damit den Betriebsleitern letztlich nicht den Spielraum gewährten, der für ein freies Marktgeschehen nötig gewesen wäre.<sup>6</sup> Die Folgen werden übereinstimmend in einer disproportionalen, unökonomischen und ineffizienten wirtschaftlichen Zentralplanung gesehen, welche den Abstand zu den westlichen Industrienationen immer größer werden ließ. Abgesehen davon, daß es problematisch erscheint, wenn als Kronzeugen die ehemaligen Wirtschaftsfunktionäre verschiedener Ebenen in der Staats- und Parteihierarchie zitiert werden, welche sich alle als die Kassandra erinnern, deren Rufe ungehört blieben, und daß es zu kurz greift, das Scheitern der Reformen auf das Versagen einzelner starrköpfiger Funktionäre zurückzuführen, die die Zeichen der Zeit nicht erkannt hatten,<sup>7</sup> bleiben mit dieser Sicht auf die Vorgänge naturgemäß jene Prozesse außerhalb der Leitungshierarchien unbeachtet. Das Demokratieproblem – wenn es denn thematisiert wird - erscheint als Problem ungenügender Eigenständigkeit und Partizipation auf den mittleren Leitungsebenen. Für diese werden demokratische Gremien mit höchstmöglicher Kompetenz eingeklagt, die eine dezentrale Macht- und Einflußverteilung garantierten. Das Verhältnis der Belegschaften zur Betriebsleitung dagegen verschwindet hinter der oben genannten Problemstellung in der Bedeutungslosigkeit. Es wird nicht diskutiert, daß „das Scheitern“ vor allem darum eintreten mußte, weil der Kurs größerer Eigenständigkeit der Betriebsleiter die Entwicklung der Produzenten und die Entwicklung notwendiger Mitbestimmungsstrukturen weitgehend ausgeschlossen hat. Anders gesagt: Es wird nicht erkannt, daß das anvisierte

---

<sup>4</sup> Gerhard Naumann /Eckhard Trümpler: Von Ulbricht zu Honecker. 1970 – ein Krisenjahr der DDR, Berlin 1990, S. 47f; Jörg Rösler: Wende in der Wirtschaftsstrategie. Krisensituation und Krisenmanagement 1960-62, in: J.Cerny (Hg.) Brüche, Krisen, Wendepunkte, a.a.O., S.171-184. Jörg Rösler: Das Neue Ökonomische System-Dekorations- oder Paradigmenwechsel?, in: hefte zur ddr-geschichte, Berlin 1993. Derselbe: Das NÖS als Wirtschaftskonzept, in: Deutschland Archiv, 31.Jg., Mai/Juni 1998, S.383-398

<sup>5</sup> André Steiner: Abkehr vom NÖS. Die wirtschaftspolitischen Entscheidungen 1967/68 - Ausgangspunkt der Krisenprozesse 1969/70?, in: Brüche, Krisen, Wendepunkte. Neubefragung von DDR-Geschichte, a.a.O., S.250

<sup>6</sup> Helmut Jenki: Die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik – das Scheitern Erich Honeckers, in: Die DDR-Erinnerung an einen untergegangenen Staat, Hg. Heiner Timmermann, Berlin 1999, S.73

<sup>7</sup> Helmut Jenki: Die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik ..., a.a.O., S. 74f

Reformprogramm einer modernen, intensiv organisierten Wirtschaft mit neuen Industriezweigen und Technologien gleichermaßen einen Produzenten gebraucht hätte, der nicht nur fachlich qualifiziert ist, sondern auch seine Stellung im Produktionsgeschehen selbstbewußt gegenüber der Betriebsleitung behaupten kann. In den traditionellen Industrieländern nehmen diese Funktion in der Regel die Gewerkschaften wahr. Die Reformer der DDR, aber auch heutige Interpreten der sechziger Jahre-Reform, waren dagegen offensichtlich der Meinung, es ließe sich die Wirtschaft „von oben“ und ohne partizipatorische Strukturen für die Belegschaften dynamisieren. Am Beispiel gewerkschaftlicher Gremien in den Betrieben, welche im Zuge der Reformen zum einen an den Rand der Bedeutungslosigkeit gedrängt wurden und die zum anderen das „Entscheidungs-dilemma“ deutlich machen, vor dem der FDGB – unabhängig davon, ob es den einzelnen Funktionären bewußt war oder nicht– stand, soll dieses Defizit in der Bewertung der sechziger-Jahre Reform kenntlich gemacht werden. Die Formulierung einer solchen Fragestellung macht allerdings nur dann Sinn, wenn der FDGB – trotz seiner seit 1948 festgelegten „Transmissionsrolle“ – als historisch veränderliche Organisation begriffen wird, deren Funktion als sozialer Dienstleister der achtziger Jahren sich durchaus von der in den fünfziger und/oder sechziger Jahren der DDR unterschied, so daß es möglich erscheint, „Verhaltensvarianten“ des FDGB etwa im Zusammenhang mit der Reformpolitik der sechziger Jahre zu diskutieren.

#### Der neue „Parteiauftrag“ für den FDGB im Zuge der NÖSPL-Politik

Kurzfristig gesehen, bestand die Funktion des NÖSPL darin, die Wirtschaftskrise zu beenden, in deren Verlauf zwischen 1959 und 1961 die industrielle Zuwachsrate von 12% auf 6% gesunken war.<sup>8</sup> Langfristig aber stellte das neue Wirtschaftskonzept den Versuch dar, eine Intensivierung und Modernisierung in kürzester Zeit zu erreichen. Dezentrale Strukturen, größere Befugnisse der mittleren und unteren Wirtschaftseinheiten und die zunächst propagierten „ökonomischen Hebel“ sollten Initiativen wecken, sämtliche Leistungsreserven „aufdecken“ und die höchstmögliche Ausnutzung der Maschinen gewährleisten. In den großen Konzernen Amerikas oder Japans sah Walter Ulbricht bezüglich der Effektivität der Leitungsstrukturen bekanntlich seine Vorbilder. Ähnlich den kapitalistischen Managern dort, stellte er sich ein Team von Fachleuten und wissenschaftlich- technische Fachgremien vor,

---

<sup>8</sup> Hermann Weber, DDR.Grundriß der Geschichte 1945-1981 Hannover 1982, S. 96

die den in Einzelleitung agierenden Generaldirektor unterstützten.<sup>9</sup> Die 11. ZK-Tagung 1965 gab den Startschuß, sie orientierte auf die grundsätzliche „Eigenerwirtschaftung der Mittel und die intensive Erweiterung der Produktion“.<sup>10</sup> Die Autonomie der Betriebsleiter sollte erhöht werden, ein Teil der Gewinne konnten sie nun für Investitionen und Prämien verwenden. Da diese Dezentralisierungsaufgabe von der Zentrale selbst formuliert wurde, schien für die Gewerkschaften alles beim Alten zu bleiben. Sie lautete: „Die Erringung des wissenschaftlich-technischen Höchstniveaus und die richtige Ausnutzung der ökonomischen Gesetze ... die unablässige Steigerung der Arbeitsproduktivität, der Qualität und die Senkung der Selbstkosten im sozialistischen Wettbewerb“ zu gewährleisten.<sup>11</sup> Die neuen – wenn auch begrenzten - Möglichkeiten der Betriebsleitungen, mit dem Investitionsfonds eigenständig umgehen zu können, führten tatsächlich zu einem richtigen Schub der Intensität der Produktion. Bis 1970 konnte die Gesamtproduktion der DDR gesteigert werden, der Lebensstandard der Bevölkerung wuchs deutlich.<sup>12</sup> Zugleich setzten die Betriebsleiter den Schwerpunkt auf die höchstmögliche Auslastung der vorhandenen Maschinen und Anlagen, ohne allerdings – und das ist für den hier entwickelten Gedanken von einiger Bedeutung - gleichermaßen in den Arbeitsschutz, die Qualifikation, oder notwendige Bedingungen wie etwa den Berufsverkehr oder die Versorgung zu investieren.<sup>13</sup> Trotz wachsender Gesamtproduktion verschlechterten sich damit die Arbeitsbedingungen, eine große Unzufriedenheit machte sich unter den Belegschaften breit. „Die Betriebsleitungen nutzten ihre größeren Handlungsspielräume gegenüber der Zentrale und den Arbeitern, um strengere Maßstäbe an die Einführung neuer Normen zu legen“, wie J. Roesler diesen Vorgang beschreibt. Die Folgen dieses „strengeren“ Maßstabes ließen nicht lange auf sich warten: aus Sicht der Arbeiter waren die Normen nicht zu schaffen und die Löhne sanken - aus Sicht der Betriebsleiter trat eine „alarmierende“ Normenuntererfüllung ein.<sup>14</sup> Der neue Wirtschaftskurs verband sich für die Arbeiter der DDR vor allem mit Mehrarbeit. In kürzester Zeit werden durch die Betriebsleitungen Überstunden angeordnet und Arbeitszeiten verlängert<sup>15</sup>, die zu einer derartigen Erhöhung der Ausbeutungsrate und zu einem solchen Verschleiß der Arbeitskraft führten, daß die Initiatoren selber den Prozeß stoppen mußten. Der FDGB

<sup>9</sup> Referat W. Ulbrichts auf der 5. Tagung des ZK der SED, in: W. Ulbricht, Zum neuen ökonomischen System der Planung und Leitung, Berlin 1967, S.412-415

<sup>10</sup> Wolfgang Biermann: Demokratisierung in der DDR? Ökonomische Notwendigkeiten, Herrschaftsstrukturen, Rolle der Gewerkschaften 1961-1971, Köln 1978, S.72

<sup>11</sup> Protokoll des VI. Parteitages der SED, Berlin 1963, Bd.I, S. 168, Refer. W. Ulbricht

<sup>12</sup> H. Weber, DDR-Grundriß, a.a.O., S.98

<sup>13</sup> vgl. W. Biermann, a.a.O., S.71

<sup>14</sup> J. Roesler: Probleme des Brigadealltags, in: Politik und Zeitgeschichte, B 38/97, S.11

<sup>15</sup> Die Zahl der Überstunden pro Arbeiter im Jahr hatte sich von 37 (1965) auf 73 (1971) verdoppelt, A. Steiner, DDR-Wirtschaftsreform, a.a.O., S.337

eröffnete neben der bereits seit Beginn der sechziger Jahre laufenden „Bewegung zum unfallfreien Arbeiten“<sup>16</sup> 1965 eine Kampagne, die sich dem „Überstundenunwesen“ widmet. Anlaß sind die zahlreichen Beschwerden an der Gewerkschaftsbasis. Delegierte berichten auf einer Bezirkskonferenz, daß sich im Handel und in fast allen größeren Betrieben des Bezirks die Zahl der Überstunden 1965 zum Vorjahr verdoppelt hätten und die Belastung nicht mehr zu verantworten sei.<sup>17</sup> Das steht nicht im Widerspruch dazu, daß sich der FDGB wie erwartet vorbehaltlos hinter den von der SED eingeleiteten Intensivierungsauftrag stellt. Unmittelbar nach dem 13. August 1961 - hier noch im Vorfeld des neuen Wirtschaftskurses - werden maßgeblich unter Federführung des FDGB größere Propagandakampagnen ins Leben gerufen, die zu einer höheren Produktivität führen sollen, um so die Versorgungskrise zu beenden. Der VEB Elektrokohle startet das neue „**Produktionsaufgebot**“, ihm folgen andere Betriebe mit der Losung „In der gleichen Zeit mehr produzieren!“ Selbstverständlich für das gleiche Geld und mit derselben Technik! Die Gewerkschaften mobilisieren diesmal dezidiert politisch, die geschlossene Grenze erlaubt es, eine andere Gangart einzuschlagen.<sup>18</sup> Dem neuen wirtschaftspolitischen Kurs der Partei folgten die üblichen euphorischen Bekundungen der Begeisterung durch den FDGB. Der Bundesvorstand stellte seine gesamte Propagandaarbeit in den Dienst der neuen Linie. Eine 1964 beschlossene Neuauflage des „Handbuchs für den Vertrauensmann“ ist ganz der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Höchststandes gewidmet.<sup>19</sup> Das gewerkschaftliche Motto dieser Jahre lautete: „Die Zukunft braucht kluge Köpfe!“ Sieht man von dem unmittelbar propagandistischen Zweck des neuen Pathos ab, läßt sich in den gewerkschaftlichen Schriften dieser Jahre unschwer eine gewisse Fortschritts- und Technikbegeisterung ausmachen, welche auch Funktionäre des FDGB Bundesvorstandes erfaßt haben muß.<sup>20</sup> Ungebrochen wird ein Leistungsprinzip zur Maxime erhoben, welches deutlicher als zuvor auf eine Differenzierung der Einkommen orientierte.<sup>21</sup> Die nicht gerade einfache Aufgabenstellung für den gewerkschaftlichen Vertrauensmann lautete: Er soll die Intensivierung in seinem Betrieb vorantreiben helfen und erreichen, daß das Leistungsprinzip

<sup>16</sup> Struktur der Gemeinschaftsarbeit von der Brigade bis zum wissenschaftlich-technischen Beirat beim Ministerrat, SAPMO BArch DY 34/ 21920

<sup>17</sup> Referat auf der Bezirksdelegiertenkonferenz Cottbus, 29.5.1965, Bericht der Abt. Organisation an den BV des FDGB, SAPMO BArch DY 34/ 4274

<sup>18</sup> Peter Hübner: Das Jahr 1961 und die Kontinuität der Arbeitergeschichte in der DDR, in: Peter Hübner/Klaus Tenfelde (Hg.) Arbeiter in der SBZ-DDR, Essen 1999, S.15-38

<sup>19</sup> Beschluß des Sekretariats zur Neuauflage des „Handbuchs für den Vertrauensmann“, Büro des Präsidiums, Januar 1964, SAPMO BArch DY 34/ 24879

<sup>20</sup> Offener Brief des Bundesvorstandes des FDGB an alle Gewerkschaftsmitglieder in der Industrie, im Bau- und Verkehrswesen, Beschluß der 3. Tagung des BV, Juli 1964, SAPMO BArch DY 34/ 24879

<sup>21</sup> ebenda

allen Gewerkschaftsmitgliedern „in Fleisch und Blut“ übergeht.<sup>22</sup> Er wird aufgefordert, das dem NÖSPL adäquate Entlohnungs- und Prämiensystem durchzusetzen und jeder Tendenz der „Gleichmacherei“ entgegenzutreten sowie mit den Wirtschaftsfunktionären „kameradschaftlich und systematisch“ zusammenzuarbeiten.<sup>23</sup> Die gesamte 8. Tagung des Bundesvorstandes des FDGB atmet den Geist der neuen Aufgabenstellung. Deutlich favorisieren die Redner die „Erfordernisse des Marktes“ und weisen solche Diskussionsbeiträge zurück, in denen die „Organisation der Gemeinschaftsarbeit“ favorisiert wird.<sup>24</sup> Daß sich für die Gewerkschaft als dem Staatseigentum und dem Produzenten gleichermaßen verpflichtet mit der größeren Eigenständigkeit der Betriebsleiter ein neues Konfliktpotential aufzun könnte, bleibt unreflektiert.

Der FDGB folgte der neuen SED-Linie nicht nur hinsichtlich des angestrebten Intensivierungsschubes vorbehaltlos, sondern auch in der zugleich verkündeten Orientierung auf die „Träger des wissenschaftlich-technischen Fortschritts“, die Ingenieure, Meister, technischen Leiter.<sup>25</sup> Sozusagen „aus dem Stand“ vollzieht der FDGB diese Umorientierung weg von seinem in den fünfziger Jahren anvisierten traditionellen Klientel und hin zu den neuen Belegschaftsgruppen. Der jährlich erscheinende „Offene Brief“ des Bundesvorstandes des FDGB an die betriebliche Funktionärsbasis spricht jetzt explizit die „Vertrauensleute in den wissenschaftlichen Institutionen, Forschungs-, Entwicklungs-, und Konstruktionsbüros“ an.<sup>26</sup> Deren Ehrgeiz, sich dem Weltniveau zu stellen, wird mit einer Begrifflichkeit aus der Tradition des deutschen Ingenieur- und Facharbeiterwesens angestachelt: „Qualitätsarbeit erhöht das Ansehen unserer Republik **und festigt den Begriff der deutschen Wertarbeit.**“<sup>27</sup> Der Bauarbeiter mit der schwierigen Hand verschwindet etwas hinter dem „Weißkittel“ auf den Plakaten und Agitationsbroschüren. Die „Rolle und Bedeutung“ des neuen Produzententyps wird in zahlreichen propagandistischen Anstrengungen herbeigeredet. Neben dem Bild vom ersten Abstich am Hochofen hängt nun das Gemälde von der „Diskussion im Neuererkollektiv“ in der Ahnengalerie.

---

<sup>22</sup> Offener Brief des Bundesvorstandes des FDGB an die Vertrauensleute, bestätigter Entwurf vom 27.1.1965, SAPMO BArch DY 34/ 24824

<sup>23</sup> ebenda

<sup>24</sup> Diskussionsbeiträge auf der 8.Tagung des BV des FDGB, 17.2.-19.2.1966, Bl.Nr. 46/47 SAPMO BArch DY 34/26900

<sup>25</sup> Vgl. H. Weber, Grundriß, a.a.O., S.97 sowie G.Gutmann/W.Klein: Herausbildungs- und Entwicklungsphase der Planungs-, Lenkungs- und Kontrollmechanismen im Wirtschaftssystem, in: Materialien der Enquete-Kommission „Aufarbeitung von Geschichte und Folgen der SED-Diktatur in Deutschland, Frankfurt/Main 1997

<sup>26</sup> Offener Brief des Bundesvorstandes des FDGB an die Vertrauensleute, bestätigter Entwurf vom 27.1.1965, SAPMO BArch DY 34/ 24824

<sup>27</sup> ebenda, Hervorh. von R.H.

## Die betrieblichen „Experten“-Gremien

In den Betrieben der DDR werden neue Gremien geschaffen, die genau jenen Trägern des wissenschaftlich-technischen know hows eine Mitsprache einräumen bzw. alte Gremien deutlich für diese Funktion neu einrichten sollten. Die bis dahin propagandistisch und real favorisierte **Brigadebewegung** gerät in den Hintergrund. Der FDGB ist Vorreiter einer nach 1960 einsetzenden Kritik an den „Brigaden der sozialistischen Arbeit“.<sup>28</sup> Mit einer durch ihn initiierten Neuordnung der Kollektivauszeichnungen - die nunmehr auch Kollektive aus nichtproduzierenden Bereichen der Wirtschaft den „Brigaden“ finanziell gleichstellte - konnte der FDGB den lästigen Konkurrenten loswerden, um zugleich, seinem „Parteiauftrag“ entsprechend, mit den „Kollektiven der sozialistischen Arbeit“ die Aufmerksamkeit und Fürsorge auf die „Neuerer, Rationalisatoren und Erfinder“ zu richten.<sup>29</sup> Bereits Ende der 50er Jahre, nach der „Episode Arbeiterkomitee“<sup>30</sup> wurden in den Betrieben der DDR „**ständige Produktionsberatungen**“ durchgeführt. Im Gesetzbuch der Arbeit (GdA) von 1961 werden sie als „wichtige Form der Mitwirkung der Werk tätigen an der Leitung der Betriebe“ bezeichnet.<sup>31</sup> In einer größeren Propagandakampagne wird der Sinn dieser ständigen Produktionsberatungen erläutert: Sie stellten etwas gänzlich Neues dar; sie gäben „der sozialistischen Einzelleitung Kraft und Autorität, in einem höheren Maße als es bisher möglich war“;<sup>32</sup> sie seien nun nicht mehr nur auf die Brigaden oder Meisterbereiche beschränkt, sondern würden die gesamte Belegschaft vertreten.<sup>33</sup> Ihre Funktion ist ganz eindeutig auf die neuen Anforderungen einer wissenschaftlich-technisch orientierten Produktion und Rationalisierung ausgerichtet. In ihr sollen die Experten des Betriebes vereint sein und dem Betriebsleiter zur Seite stehen. Vor allem Facharbeiter, Ingenieure, Meister, Vertreter gesellschaftlicher Organisationen sind in der ständigen Produktionsberatung

<sup>28</sup> Analyse über die Entwicklung der Bewegung der sozialistischen Gemeinschaften und Brigaden im Jahre 1960, Abt. Organisation beim BV des FDGB sowie Stellungnahme des Präsidiums des BV des FDGB zu einigen Fragen, die sich aus der weiteren Entwicklung der Bewegung zum sozialistischen Arbeiten, Lernen und Leben herausbilden, 22.2.1961, SAPMO BArch DY 34/ 21920. Untersuchungen des Instituts für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED assistieren diese Bestrebungen des FDGB und bestätigen eine ungenügende Befähigung von Brigaden, sich auf die Entwicklung von Wissenschaft und Technik einstellen zu können., vgl. Zusammenfassender Bericht über bisherige Forschungsergebnisse zur sozialistischen Gemeinschaftsarbeit, Abt. für Soziologische Forschung am Institut für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED, 9.6.1967, SAPMO BArch DY 34/ 22930

<sup>29</sup> Bundesvorstand des FDGB (Hg.): Geschichte des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin (Ost) 1982, S.553.

<sup>30</sup> Thomas Reichel: Konfliktprävention. Die Episode der „Arbeiterkomitees“ 1956/58, in: Hübner/Tenfelde (Hg.) Arbeiter in der SBZ-DDR, a.a.O., S.439-453

<sup>31</sup> Ulrich Gill: Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) Theorie-Geschichte-Organisation-Funktion-Kritik, Opladen 1989, S.220-222

<sup>32</sup> Joachim Hoffmann: Erste Erfahrungen mit den Ständigen Produktionsberatungen, Berlin (Ost) 1959, S.14

<sup>33</sup> ebenda, S.17/18

vertreten.<sup>34</sup> Ihre zunächst recht breit angelegte Partizipationsmöglichkeit findet spätestens 1966 mit ihrer Einstufung als „beratende Körperschaften“ ein Ende.<sup>35</sup>

Noch eindeutiger auf die neuen Aufgaben einer bloßen Leistungsabschöpfung der technischen und wissenschaftlichen Potentiale im Betrieb, ist ein Gremium ausgerichtet, welches ab 1963 bis etwa 1971 für die Organisation der Produktionsabläufe zuständig sein soll. Das „**Produktionskomitee**“ ist kein originäres gewerkschaftliches Organ, alle Belegschaftsmitglieder beteiligen sich an der Wahl seiner Mitglieder, gesellschaftliche Institutionen schlagen die Kandidaten vor. Das Produktionskomitee gibt Empfehlungen an die Betriebsleitung, es hat beratende und kontrollierende Aufgaben. Die Sitzungen des Produktionskomitees haben den Charakter einer Dienstbesprechung. Insofern waren sie eine gewisse Gefahr für das niemals prinzipiell infrage gestellte Einzelleiterprinzip, weswegen sie auch als „nicht bewährt in der Praxis“ bald wieder abgeschafft wurden. Die dominierende Rolle spielen die Parteileitungen der Betriebe in den Produktionskomitees, was deren „Expertentum“ und fachliche Kompetenz letztendlich ad absurdum führte.<sup>36</sup>

Den Produktionskomitees entsprechen ab 1966 auf der Ebene der VVB die „**Gesellschaftlichen Räte**“.<sup>37</sup>

In den auf VVB- und Kombinatsebene zu Beginn der 60er Jahre neu organisierten **Gewerkschaftskomitees** sollen die Gewerkschaftsfunktionäre und „gesellschaftlichen Kräfte“ der den Zentralen (Stammbetrieben) unterstellten Betriebsteile ihre Kräfte bündeln. Ihre Bedeutung wird vom FDGB hoch veranschlagt, teilweise werden sie den Bezirks- und Kreisvorständen gleichgestellt.<sup>38</sup> Sorgfältigst werden die zukünftigen Mitglieder ausgesucht und überprüft, ein „Kaderspiegel“ wird erstellt. Die VVB schicken die Kurzbiografien aller Kandidaten und die Beurteilung des Vorsitzenden an den Bundesvorstand des FDGB. Die politischen Auswahlkriterien sind streng und beziehen sich auch auf die Familienangehörigen.<sup>39</sup> Der hohe Stellenwert, der diesen Gremien von seiten des FDGB eingeräumt wird, verkehrte sich jedoch für die betrieblichen Funktionäre in sein Gegenteil. Die **Gewerkschaftskomitees** beginnen zunehmend, ihre Kompetenzen zu überschreiten,

---

<sup>34</sup> J.Hoffmann, a.a.O., S. 36

<sup>35</sup> U.Gill: a.a.O., S.222, Gill zitiert das GdA von 1966.

<sup>36</sup> Vgl. ausführlich dazu: A.Steiner: Die DDR-Wirtschaftsreform, a.a.O., S.318-324; Geschichte des FDGB, a.a.O., S.515; W.Biermann, a.a.O., S.62

<sup>37</sup> vgl. U.Gill, a.a.O., FDGB, S.247 und S.253f

<sup>38</sup> Vgl. Sekretär des BV des FDGB, Rudi Kirchner, Betrifft: Wahl der Kombinatsgewerkschaftsleitungen, 22.4.1965, SAPMO BArch DY34/ 4274

<sup>39</sup> Vgl. Unterlagen über kaderpolitische Zusammensetzung der neu zu wählenden Gewerkschaftskomitees bei den VVB, Zentralvorstand der IG Metall, Büro des Stellvertretenden Vorsitzenden, Abt. Kader, 1969-1970, SAPMO BArch DY46/ 3022



Klagen werden laut, daß sie jetzt sogar schon die BGL kontrollieren wollen.<sup>40</sup> Nicht unerheblich für diese Entwicklung ist die Tatsache, daß in den **Gewerkschaftskomitees** neben vor allem hauptamtlichen Funktionären, Kollegen aus den technischen Bereichen, namentlich der Forschung, den Ton angeben.<sup>41</sup> Die bereits erwähnten „Kaderspiegel“ geben einen guten Einblick in die soziale Zusammensetzung der Komitees. Der Vergleich zwischen 20 solcher „Kaderspiegel“ aus VVB der Metallindustrie ergibt, daß in nur 7 von ihnen überhaupt ehrenamtliche Gruppenfunktionäre vertreten sind, allerdings auch nur jeweils ein oder zwei Kollegen von 10 bis 15 Mitgliedern.<sup>42</sup> In einem Bericht eines VVB ist ausgewiesen, daß der Anteil von Intelligenz und Angestellten in den Gewerkschaftskomitees 80% beträgt, 60% der Mitglieder in der SED, 70% einen Hoch- oder Fachschulabschluß haben oder Techniker und Meister sind und 30% Frauen gewählt wurden.<sup>43</sup> Als „Leistungsanreiz“ für die Belegschaften fungierten diese Gremien jedenfalls nicht. Halbherzig kritisierte der FDGB eine Entwicklung, die ihm zunehmend den Einfluß auf das Gremium nimmt.<sup>44</sup> Selbst die 1968 in den Rang gesellschaftlicher Gerichte gehobenen „**Konfliktkommissionen**“ sind aus Sicht gewerkschaftlicher Machtpositionen eher Rücknahmen ihres Einflusses, den sie nun mit der Justiz und den Sicherheitsorganen zu teilen hat.<sup>45</sup>

In all diesen Gremien spielt die Gewerkschaft eine untergeordnete Rolle, verliert ihre Funktionsmacht oder kann sie nicht tatsächlich ausüben. Ihre Funktionäre haben im Betrieb kaum Einfluß auf die Struktur und den Inhalt dieser Aktiva, was etwa dadurch zum Ausdruck kommt, daß die zunächst von der BGL organisierte Wahl zu den Produktionskomitees bald von der Betriebsparteiorganisation übernommen wird. Im Gremium selbst ist die Gewerkschaft nur eine Vertreterin unter vielen.

Am schärfsten wurden von den Belegschaften wahrscheinlich die ebenfalls im Zuge der Reformpolitik verlorengegangenen Einflußmöglichkeiten der Gewerkschaften auf die

---

<sup>40</sup> So beschließt bspw. die IG Energie im Maßnahmeplan für die Gewerkschaftswahlen 1965: „Die Wahlpläne der Betriebsgewerkschaftsleitungen einschließlich der Kadervorbereitungen sind im Komitee zur Bestätigung vorzulegen.“ Hinter diesen Satz hat sogar der Leser aus dem Bundesvorstand des FDGB ein dickes Fragezeichen gesetzt. SAPMO BArch DY34/ 4274

<sup>41</sup> In der „Abschlußeinschätzung der Delegiertenkonferenzen zur Wahl 1968/69“ des BV des FDGB, Büro Töpfer, wird kritisch bemerkt, daß jeder dritte Redner zur Wahl der Gewerkschaftskomitees aus der Intelligenz käme. SAPMO BArch DY 34/ 7774

<sup>42</sup> Vgl. Kaderspiegel, in: Unterlagen über kaderpolitische Zusammensetzung der neu zu wählenden Gewerkschaftskomitees bei den VVB, Zentralvorstand der IG Metall, Büro des Stellvertretenden Vorsitzenden, Abt. Kader, 1969-1970, SAPMO BArch DY46/ 3022

<sup>43</sup> Statistik über die kadermäßige Zusammensetzung des jetzigen Gewerkschaftskomitee und Vorschläge für das neu zu wählende Gewerkschaftskomitee bei der VVB Eisen-Blech-Metalle, Karl-Marx-Stadt, 15.1.1970, Zentralvorstand der IG Metall, Büro des Stellvertretenden Vorsitzenden, Abt. Kader, 1969-1970, SAPMO BArch DY46/3022

<sup>44</sup> Einschätzung der Zentraledelegiertenkonferenzen, Halle 4./5.4. 1970, Abt. Organisation, Gewerkschaftswahlen 1967/68, SAPMO BArch DY 34/5214

Vergabe der **Prämien** registriert, die aufgrund ihres hohen Anteils am Effektivlohn eine besondere Bedeutung hatten. Zum einen machte ein Mehrlohnprämienprinzip die Lohnhöhe zunehmend undurchschaubarer für den einzelnen Arbeiter, zum anderen hatte sich im Zuge der nun möglichen Eigenerwirtschaftung der Mittel eine Praxis bei den Betriebsdirektoren eingebürgert, eigenständig und unter Ausschaltung der Gewerkschaften über dieses wirksame Mittel der Leistungsstimulierung allein zu entscheiden.

Der ehrenamtliche Funktionärsbasis sowie den Gewerkschaftsmitgliedern - ohnehin an formalisierte und folgenlose Demokratiestrukturen gewöhnt – ist in den sechziger Jahren selbst diese Möglichkeit genommen. Auf den **Vertrauensleutevolllersammlungen** kommen häufiger „Gäste und andere Funktionäre“ zu Wort als der Vertrauensmann selber.<sup>46</sup> Es häufen sich in den Berichten der Vorstände die Mitteilungen darüber, daß keine oder nur wenige Vertrauensleutevolllersammlungen stattfinden.<sup>47</sup> Die **Gewerkschaftsversammlung** - welche den eigentlichen Ort gewerkschaftlichen Handelns im Betrieb darstellen sollte - erhält angesichts der neuen Gremien und im Zusammenhang mit jener Orientierung auf die sogenannten Fachleute des Betriebes in den 60er Jahren nicht gerade einen Aufschwung. Immer schon ein „Sorgenkind“ der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit, nimmt das Interesse der Mitglieder an dieser Zusammenkunft weiter ab. Die Hindernisse, die die Rechte auf Mitsprache während dieser quasi Belegschaftsversammlungen zur reinen Formalität werden lassen, nehmen zu. Bekanntermaßen waren in der DDR alle „Werkstätigen“, einschließlich der Betriebsleiter und des Mitglieds des Politbüros, in der Gewerkschaft. Folgerichtig nahmen an den Versammlungen der Gewerkschaft immer auch die zur Wirtschaftseinheit gehörenden Leiter und Vorgesetzten der Kollegen teil. Sie bestimmten den Ton und den Inhalt der Zusammenkünfte, durch ihre Anwesenheit war ein kritisches, offenes Wort von vornherein ausgeschlossen. Die damit zusammenhängende Problematik wurde dem FDGB-Bundesvorstand zugetragen, er kannte sie, kritisierte die Folgen, allerdings zunehmend leidenschaftsloser. Am Prinzip der Mitgliedschaft der staatlichen Leiter in der Gewerkschaft wird bis zum Ende der DDR nicht gerüttelt, es wäre einer Absage an ein Gesellschaftsmodell gleichgekommen, das keine grundlegenden Interessengegensätze zwischen „oben und unten“ kannte.

---

<sup>45</sup> Konfliktkommissionsordnung vom 4.10.1968, GBl. Nr. 16, S.287; vgl auch: Wera Thiel: Arbeitsrecht in der DDR, Opladen 1997, S.89ff

<sup>46</sup> 4. Information über Verlauf, Inhalt und Ergebnis der ersten Vertrauensleutevolllersammlungen zur Wahl 1967/68, Büro des Präsidiums, Protokollbüro, SAPMO BArch DY 34/ 24879

<sup>47</sup> Rechenschaftsbericht der Kreisdelegiertenkonferenz des FDGB, VEB Vogtlandstoffe Netzschkau, 29.5.1965, SAPMO BArch DY 34/ 4274

Die geringe Funktion, die gerade der ehrenamtliche Betriebsfunktionär des FDGB im Zuge der NÖSPL-Politik spielte, hing nicht zuletzt auch damit zusammen, daß die Gewerkschaft kein Fachpersonal aufzuweisen hatte, welches dem wissenschaftlich-technischem Personal zur Seite gestellt werden könnte. Die gewerkschaftlichen Vertreter im Betrieb - in besonderem Maße die Vertrauensleute - waren personell nicht identisch mit denen, die die technischen und organisatorischen Abläufe in der Produktion beherrschten. Die betrieblichen Gewerkschaftsfunktionäre hatten sich in den fünfziger Jahren zunehmend aus dieser Aufgabe verabschiedet und agierten als ideologische Kontrolleure. Der nun initiierte Prozeß lief ohne sie ab. Eine eilends eingeleitete Qualifizierungskampagne mit dem Ziel, den eigenen Kaderstamm auf die Höhe der Aufgabe zu bringen, blieb kurzatmig und wurde ohnehin nur halbherzig betrieben. Kaum sind die ersten Lehrgänge angelaufen, wendet sich der Bundersvorstand des FDGB „gegen Erscheinungen an Gewerkschaftsschulen, die Vermittlung spezifischer ökonomischer sowie wissenschaftlich-technischer Kenntnisse überzubetonen.“<sup>48</sup> Der Vertrauensmann wird auf seinen Platz als ideologischer Kontrolleur der Meister und Brigadiere zurückgewiesen, wo er als Funktionär und Ansprechpartner für die Kolleg/innen in die Bedeutungslosigkeit sinkt.<sup>49</sup>

Aufschlußreich sind die Veränderungen bezüglich der Rechte von Vertrauensleuten, die im selben Zeitraum in der Satzung des FDGB vorgenommen wurden. Die Vertrauensleutenvollversammlung als höchstem Organ im Betrieb neben der Gewerkschaftsgruppe wird zeitweilig aus der Satzung entfernt.<sup>50</sup> Für das innergewerkschaftliche Demokratieverständnis nicht unwesentlich, ist das Verhältnis zwischen der - in der Regel hauptamtlichen - BGL und der ehrenamtlichen Vertrauensleutebasis. Hier ist zwischenzeitlich ein Passus ganz weggefallen, der die Rechenschaftspflicht der BGL gegenüber der Vertrauensleutenvollversammlung regelt. In der Satzung von 1965 entfällt das Recht Letzterer auf Bestätigung und Kontrolle der Arbeit der BGL.<sup>51</sup> Der FDGB läßt damit - ganz entgegen seiner Programmatik - die letzten Reste von Mitgliederdemokratie streichen. Sein ganzes Augenmerk gilt der Stärkung der BGL, also seiner Präsenz in den Betrieben, was nicht mit einer Teilhabe der Mitglieder zu verwechseln

<sup>48</sup> Geschichte des FDGB, a.a.O., S.557

<sup>49</sup> Vgl. z.B. Schlußwort auf der Kreisdelegiertenkonferenz des FDGB, Freiberg, 22.5.1965, SAPMO BArch DY 34/ 4274: „Wir werden das auf und ab in der Bewegung der sozialistischen Kollektive nur dann beseitigen, wenn sich die Betriebsgewerkschaftsleitungen endlich bewußt werden, daß es außer dem Brigadier noch den Vertrauensmann gibt, für dessen Anleitung und Qualifizierung in erster Linie die Gewerkschaft verantwortlich ist und nicht für die Anleitung der Brigadiere.“

<sup>50</sup> Vgl. Satzung des FDGB, in: Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär, hrsg. vom BV des FGDB, Berlin 1965, 3. neu bearb. Auflage; dagegen: Satzung des FDGB, mit den auf dem 10. FDGB-Kongreß beschlossenen Änderungen und Ergänzungen (1982), S.8 und 18

<sup>51</sup> Vgl. dagegen: Satzung des FDGB, (1982), S.18

ist. Diese werden noch stärker als zuvor die passiven Empfänger von gewerkschaftlichen Direktiven.<sup>52</sup> Die gewerkschaftliche Praxis hat die propagandistischen Phrasen längst eingeholt, die z.T. euphorisch vorgetragenen Bekenntnisse zum Basisfunktionär stehen in keiner Relation zu seiner wirklichen Einflußmöglichkeit und zu seiner tatsächlichen Bedeutung im innerorganisatorischen Prozeß.

Im Zuge der Reformpolitik geriet der FDGB bald in eine Art „Organisationskrise“. Es mehrten sich besorgte Stimmen, man fände nicht genügend Kandidaten für die bevorstehenden Gewerkschaftswahlen, eine regelrechte „Aussteigerstimmung“ machte sich unter den betrieblichen Funktionären breit.<sup>53</sup> Sie fühlten sich überfordert und fänden keine Unterstützung für ihre Arbeit.<sup>54</sup> Die Gewerkschaftswahlen drohen ein Fiasko zu werden. Besonders ungünstig sieht die Bereitschaft von Arbeitern aus, für eine Gewerkschaftsfunktion im Betrieb zu kandidieren. Ende 1967 sind erst in 13,3% aller Gewerkschaftsgruppen Wahlen durchgeführt worden. In Reaktion auf diese Situation werden zum einen der Wahltermin auf 1968 verschoben, zum anderen „Kaderrichtlinien“ vom BV des FDGB erlassen, die quasi administrativ das Problem qua Anordnung beseitigen sollen.<sup>55</sup>

#### Rückzug auf sicheres Terrain an der Seite von Staat und Partei

Mitte der 60er Jahre beginnt eine Korrektur des NÖSPL-Kurses durch Partei und Staat, in deren Verlauf die zentralen Entscheidungsträger wieder gestärkt werden. An dieser Kurskorrektur beteiligt sich auch der FDGB derart, daß er nun neben den Stimmen, die für eine höhere Rentabilität der Betriebe plädieren, die Kritiker und „Traditionalisten“ gleichberechtigt zu Wort kommen läßt.<sup>56</sup> Ohnehin hatte es auch in den Hochzeiten der Begeisterung fürs „exakte Rechnen, Messen und Vergleichen“<sup>57</sup> immer auch Bundesvorständler gegeben, die scharf den politischen Gehalt einklagten, welcher ihnen

<sup>52</sup> In einem „Handbuch für den Gewerkschaftsfunktionär“ von 1965 sind von 209 Titelüberschriften lediglich zwei Themen den Vertrauensleuten gewidmet. Sie lauten: „Den Vertrauensleuten helfen“ und „Die Vertrauensleute wirksam anleiten“. vgl. ebenda, S.201 und S.713

<sup>53</sup> Stellungnahme der Abteilung Organisation des BV des FDGB zu den Berichten der operativen Einsatzgruppen des BV, 19.3.1965, SAPMO BArch DY 34/ 4274

<sup>54</sup> Einige Probleme und Fakten zur Vorbereitung der Gewerkschaftswahlen 1967, Abt. Organisation des BV des FDGB, SAPMO BArch DY 34/ 5214

<sup>55</sup> Vgl. Kaderpolitische Maßnahmen zur Vorbereitung der Gewerkschaftswahlen 1967/68, Abt. Organisation des BV des FDGB, SAPMO BArch DY 34/ 5214

<sup>56</sup> H.Warnke, Aufgaben der Gewerkschaften nach dem VII.Parteitag der SED, in: Tribüne vom 2.6.1967, Beilage S.10

<sup>57</sup> Offener Brief an die Vertrauensleute, SAPMO BArch DY34/ 24824

hinter „nur-ökonomischen“ Zielen zurückzubleiben schien.<sup>58</sup> Diese Interessen „verbünden“ sich zunehmend mit denen der Funktionäre der Kreis- und Bezirksverwaltungen des FDGB. Auf den Delegiertenkonferenzen werden Kritiken an der Rentabilitätspolitik in den Betrieben laut. Sie richten sich - neben der Kritik an die eigenen Reihen - vor allem auf die Eigenmächtigkeit in den Entscheidungen der Betriebsleiter sowie deren ungenügende Berücksichtigung der Belange der Belegschaften. Und tatsächlich hatte der FDGB sich inzwischen mit den Folgen dieses Reformkurses herumschlagen müssen: der Krankenstand war angestiegen, die Fluktuation hatte zugenommen und die Arbeitsmotivation war erheblich gesunken. Ein Bericht des Bundesvorstandes des FDGB malt ein düsteres Bild. Neben der schlechten Arbeitsorganisation und den hohen Krankenständen sind es die fehlenden Dienstleistungen, die „brennenden Probleme der Unterbringung der Kinder und der Besuch des Facharztes“, von denen die Mitglieder „nach oben melden“.<sup>59</sup> Vor allem aber hatte ihn die größere Kompetenzzuweisung an die Betriebsleiter und die technische Intelligenz in die Defensive geraten lassen. Es hagelte Beschwerden über Eigenmächtigkeiten von Generaldirektoren, Forderungen nach einer größeren Einflußnahme der Gewerkschaften auf den Verfügungsfonds der Betriebsleitungen werden laut.<sup>60</sup>

So ließ sich bequem mit den negativen Folgen einer Reformpolitik auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Belegschaften als Begründung für einen Kurswechsel argumentieren, um den eigenen Machtverlust wieder auszugleichen. Allerdings stand der FDGB nicht allein mit dieser seiner Intention. Große Teile der Betriebsleiter selber, maßgebliche Kräfte im Staats- und Parteiapparat und nicht zuletzt die Arbeiterschaft der DDR sahen offensichtlich in der Art der Wirtschaft, wie sie mit dem NÖSPL sich verbindet, ihre - wenn auch sehr unterschiedlichen - Interessen nicht vertreten. Nach einer anfänglichen Zustimmung für die Wirtschaftsreform „wuchs allmählich Mißtrauen, und es mehrten sich Stimmen für eine zentral regulierte, also vorrangig politisch gesteuerte Konsolidierungsphase der DDR-Wirtschaft.“<sup>61</sup> Aus unserer Sicht muß noch hinzugefügt werden, daß dieses Mißtrauen auf seiten der Arbeiter durchaus berechtigt war, denn in der Tendenz hatte die größere Eigenständigkeit der Betriebsleiter das Kräfteverhältnis zuungunsten der Belegschaften verschoben; gewerkschaftliche oder andere Strukturen, die in einer marktwirtschaftlich

<sup>58</sup> So Rudi Kirchner, Sekretär für Organisation beim BV des FDGB, an einen Mitarbeiter der Abteilung Agitation und Propaganda, der offensichtlich übers Ziel hinausgeschossen war und dem deutlich „Hier muß die Klassenfrage gestellt werden!“ gesagt werden muß. SAPMO BArch DY 34/ 2425

<sup>59</sup> Abschließender Bericht des Bundesvorstandes des FDGB zum Verlauf und den Ergebnissen der Gewerkschaftswahlen 1965, SAPMO BArch DY34/ 4274

<sup>60</sup> Kritiken und Beschwerden der Bezirksdelegiertenkonferenz Dresden an den Bundesvorstand des FDGB, 1965, SAPMO BArch DY34/ 4274

<sup>61</sup> P.Hübner: Von unten gesehen. Krisenwahrnehmung durch Arbeiter, a.a.O., S.261

orientierten NÖSPL-Gesellschaft à la DDR einen ausreichenden Schutz geboten hätten, waren nicht in Sicht. Es gab keine gesellschaftliche Kraft, auch nicht im FDGB, die interessiert gewesen wäre, solche Mechanismen der betrieblichen Mitbestimmung, einschließlich des Streikrechts, zu fordern und durchzusetzen, welche ein notwendiges Gegengewicht zu einer NÖSPL-Politik von oben hätten darstellen können. Im Gegenteil: Am Ende der Periode ist das Streikrecht aus der neuen Verfassung von 1968 gestrichen. Auch wenn die Realität dem bereits vorausgeeilt war, stellt diese Streichung doch zugleich das Ende eines Gewerkschaftsverständnisses dar, welches die Organisation wenigstens formal noch als Kampforganisation verstanden hatte.<sup>62</sup> Das Interesse der Arbeiter an einer „sich-selbstregulierenden Marktwirtschaft“ ohne Mitbestimmungsmodalitäten und Interessenausgleichsmechanismen in den Betrieben war so nicht zu erreichen, ein Zentralismus mit „Mindestschutz“ stellte in dieser Konstellation wenigstens für große Teile der Belegschaften die bessere Perspektive dar. Es ist also nicht verwunderlich, wenn die Arbeiter der DDR nach dem „Experiment NÖSPL“ sich mehr von einer staatlich und politisch zentral gelenkten Wirtschaft versprochen und der folgenden Entwicklung partiell positiv gegenüberstanden.

Für den FDGB läßt sich zusammenfassend feststellen: Auf den mit dem NÖSPL einsetzenden Intensivierungsschub reagierte er nicht, indem er seinen Einfluß auf das Produktionsgeschehen zu erweitern suchte oder/und den Versuch machte, in den Betrieben Schutzmechanismen gegen die Interessen der gewinnorientiert arbeitenden Betriebsleiter zu etablieren. Er löst den „Zwiespalt“, keine tatsächliche Interessenvertretung der Arbeiter im Widerpart zum Staat und den Betriebsleitern zu sein, indem er sich für die Beendigung der NÖSPL-Politik einsetzt. Im Zuge einer Rezentralisierung der Wirtschaft zieht sich der FDGB auf seine Funktion innerhalb einer staatlich zentral gelenkten Wirtschaft zurück, in der er sich zum Kontrolleur der Verteilung von staatlichen Mitteln an die Belegschaften macht. Er fühlt sich vor allem für die Einhaltung des „Planteils über die Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen“ zuständig, der ab 1966 in den Volkswirtschaftsplan aufgenommen wird.<sup>63</sup> Nicht die Mitsprache bei der Planung und Durchführung der Produktion klagt er ein, sondern die Kontrolle über die richtige Verteilung vor allem jenes Fonds, der die soziale und kulturelle Betreuung der Arbeiter sichern soll. Die Erwartung der Mitglieder an den FDGB

---

<sup>62</sup> Vgl. Geschichte des FDGB, a.a.O., S.573; In der CSSR wurde zur gleichen Zeit – wenn auch halbherzig, zögerlich und mit Hilfe seltsamer ideologischer salti mortali – von den Gewerkschaften das Streikrecht diskutiert, siehe: Peter Heumus, Normalisierung und soziale Beschwichtigungsstrategien in der CSSR. Gewerkschaften und Arbeiterbewußtsein, in: Repression und Wohlstandsversprechen. Zur Stabilisierung von Parteiherrschaft in der DDR und der CSSR, hrsg. Von Ch. Boyer und P. Skyba, Dresden 1999, S. 119-128

<sup>63</sup> Geschichte des FDGB, a.a.O., S.556

reduziert sich zunehmend auf dessen Rolle bei der Verteilung von sozialen Dienstleistungen und Gütern. Ein Ziel dieser Mitsprache bei der betrieblichen Sozialverteilung besteht darin, die einsetzenden Differenzierungen unter den abhängig Beschäftigten kleinzuhalten. Diese vor allem für die benachteiligten Belegschaftsgruppen interessante Funktion wird bis zum Ende der DDR auch das Hauptfeld betrieblicher Gewerkschaftsarbeit bleiben. Weniger die Stimulierung von Einzelleistungen oder die Bevorzugung bestimmter Gruppen innerhalb der Arbeiterschaft, sondern die Garantie für ein Mindestniveau macht sich der FDGB zu eigen. Die Akzeptanz durch eben jene Gruppen, die zu den Nutznießern solcher Gewerkschaftspolitik gerechnet werden können, ist eine aufschlußreiche Folge, sie werden zu den eigentlichen Trägern gewerkschaftlicher Betriebspolitik. Mit zunehmender Differenzierung der Lohnabhängigen und einem immer geringer werdenden Verteilungsspielraum verliert allerdings auch diese Funktion in den achtziger Jahren ihren Sinn und der FDGB jede Akzeptanz. Der Gedanke einer fehlenden Partizipation und Interessenvertretung schien nicht mehr existent, um dann allerdings vehement und sehr folgenreich im Herbst 1989 nicht nur von den Mitgliedern des FDGB aufgegriffen zu werden.

September 1999