

Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg



Hallische Beiträge zur Zeitgeschichte

Heft 10

- Halle 2001 -

Impressum: Die Hallischen Beiträge zur Zeitgeschichte erscheinen in loser Folge.
Herausgeber: Prof. Dr. Hermann-Josef Rupieper
Redaktion: Inga Grebe und Daniel Bohse (v. i. S. d. P.)
ISSN: 1433-7886

Druck: Druckerei der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Kröllwitzer Straße 44, 06120 Halle (Saale)

Inhalt

Jan Gerber

Auf der Suche nach Normalität. Der Antizionismus der westdeutschen Stadtguerrilla.....5

Christina Schröder

Sozialismus und Versorgungsprobleme: Die Zunahme materieller Unzufriedenheit und das Ende der DDR.....43

Jana Wüstenhagen / Karsten Rudolph

13. August 1961 – Die beiden deutschen Staaten auf der Leipziger Messe.....91

Georg Wagner-Kyora

Arbeiter verhandeln? – Betriebsalltag, Konfliktverhalten und Mentalität von Chemikern in den Leuna- und den Buna-Werken 1949 - 1989. Ein Projekt zur Erforschung der Arbeitergeschichte des Landes Sachsen-Anhalt.....119

Arbeiter verhandeln? – Betriebsalltag, Konfliktverhalten und Mentalität von Chemiewerkearbeitern in den Leuna- und den Buna-Werken 1949 - 1989. Ein Projekt zur Erforschung der Arbeitergeschichte des Landes Sachsen-Anhalt.

Von Georg Wagner-Kyora

I. Die Fragestellung

Die Geschichte des Landes Sachsen-Anhalt ist im 20. Jahrhundert von einer starken, zweiten Industrialisierungswelle geprägt worden, als deren wichtigster Leitsektor die Chemieindustrie zu nennen ist. Sie eroberte sich im Süden des Landes zwei hochverdichtete regionale Standorte um Bitterfeld und Halle, die in der zweiten Jahrhunderthälfte etwa 115.000 Arbeitskräfte in wenigen Großbetrieben beschäftigten. In der Region Halle-Merseburg waren es Mitte der fünfziger Jahre 60.000 Belegschaftsangehörige, von denen 30.000 auf die Leuna- und 20.000 auf die Buna-Werke im Kreis Merseburg entfielen, den beiden größten Wirtschaftsunternehmen der DDR. Schon allein aufgrund dieser Dimension – mehr als 80% der Beschäftigten waren Arbeiter – und der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Chemiegiganten als Konsumgüter-Produzenten, etwa von Benzin und synthetischem Dünger, von Lacken, Gummi und PVC-Produkten, erlangten sie eine hervorragende Bedeutung für die Industrialisierungs- und die Arbeitergeschichte des Bezirks Halle.

Die Chemieunternehmen im Raum Halle-Merseburg rekrutierten zunächst ein sehr großes Potential ungelerner Arbeiter, das in sich sehr inhomogen war und aufgrund der vergleichsweise schlechteren Arbeitsbedingungen gegenüber Maschinenbaufabriken eine hohe Fluktuationsrate verzeichnete. Trotz eines Qualifizierungsschubs in den sechziger Jahren blieben die stark ausgeprägten Statusunterschiede zwischen den verschiedenen Arbeiter- und Angestellten-Berufsgruppen im Werk bestehen. Konflikte am Arbeitsplatz über die Klassengrenze der Kragenlinie hinweg waren nichts Außergewöhnliches.

In diesem Forschungsprojekt soll gefragt werden, ob und in welcher Weise sich die Chemiewerkearbeiter eigenverantwortliche Handlungsspielräume im Betriebsalltag bewahrten. Konnten sie diese unter den restriktiven Bedingungen der Partei- und Gewerkschaftsherrschaft nutzen, um genuine Arbeiter-Interessen in der Arbeitsorganisation und der Lohnpolitik

durchzusetzen? Diese Fragestellung soll auf der Basis ihres Konfliktverhaltens untersucht werden. Darüber hinaus soll die Frage beantwortet werden, ob sich im Zeitraum zwischen 1949 und 1989 deutliche Veränderungen in der Art und Weise des Konfliktaustrags gegenüber der Werkshierarchie feststellen lassen und ob damit eine Modifikation ihrer Mentalität als Industriearbeiter einherging.

II. *Stand der Forschung*

Die DDR-Arbeitergeschichte ist durch den umfangreichen Sammelband von Peter Hübner und Klaus Tenfelde für die vierziger bis sechziger Jahre erstmals breit aufgearbeitet worden. Neue Impulse gingen darüber hinaus von dem Sammelband von Renate Hürtgen und Thomas Reichel aus, der die Arbeitergeschichte der siebziger und achtziger Jahre thematisiert. In beiden Publikationen werden in Fallbeispielen Konflikte zwischen Werkshierarchie und Arbeiterschaft untersucht.¹ Dies ist der methodisch vielversprechendste Weg, um Erkenntnisse über das Gruppenverhalten und das Selbstverständnis der Arbeiter zu gewinnen.

¹ Vgl. in Peter Hübner, Klaus Tenfelde (Hg.), *Arbeiter in der SBZ-DDR*, Essen 1999 die Aufsätze von Andrew Port, *The „Grumble Gesellschaft“: Industrial Defiance and Worker Protest in Early East Germany*, S. 787-810; Rainer Karlsch, *Die Arbeitsverhältnisse in den Betrieben der Sowjetischen Aktiengesellschaften (SAG)*, S. 269-300; Francesca Weil, *Betriebliches Sozialverhalten in der DDR der 70er und 80er Jahre am Beispiel zweier sächsischer Betriebe*, S. 321-354; Helke Stadtland, *Typen materieller Interessenkonflikte in der SBZ/DDR*, S. 365-391; Ralf Engeln, *Betriebliche Arbeitsbeziehungen bei der AG Wismut und in der volkseigenen Industrie im Vergleich 1946-1963*, S. 393-411; Jörg Roesler, *Die Produktionsbrigaden in der Industrie der DDR. Zentrum der Arbeitswelt?*, S. 144-170; Thomas Reichel, *Konfliktprävention. Die Episode der „Arbeiterkomitees“ 1956/58*, S. 439-452 sowie in Renate Hürtgen, Thomas Reichel (Hg.), *Der Schein der Stabilität – DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker*, Berlin 2001 die Aufsätze von Heike Solga, *Aspekte der Klassenstruktur in den siebziger und achtziger Jahren und die Stellung der Arbeiterklasse*, S. 35-52; Thomas Reichel, *Die „durchherrschte Arbeitsgesellschaft“*. Zu den Herrschaftsstrukturen und Machtverhältnissen in DDR-Betrieben, S. 85-110; Renate Hürtgen, *Der Vertrauensmann des FDGB in den siebziger und achtziger Jahren: Funktionsloser Funktionär der Gewerkschaften?* S. 143-158; Wolfhard Kothe, *Konfliktkommissionen zwischen paternalistischer Interessenwahrnehmung und ordnender Erziehung*, S. 249-262; Leonore Ansorg, *Zur Situation von Textilarbeiterinnen in einem DDR-Großbetrieb oder vom schwierigen Umgang mit der „Macht der Arbeiter“ in der DDR*, S. 111-125 und Georg Wagner-Kyora, *Karbidarbeiter in der Bargaining-Community. Klassenlage und Identitätskonstruktion*, S. 191-216.

Denn in Arbeitskonflikten traten sie gegenüber der Angestelltenschaft als politisierte Akteure auf und wurden somit innerhalb des Betriebsgeschehens unmittelbar quellenwirksam. Ansonsten traten Arbeiter als soziale Gruppe oder als Individuen nicht in Erscheinung. Die archivalische Überlieferung ist infolgedessen auf die Fremdperspektive der Werkshierarchie begrenzt, welche die Arbeiter primär als Faktoren der innerbetrieblichen Ordnungs- und Sozialpolitik wahrnahm, als Objekte von administrativ vermittelten Handlungsstrategien. Ein Dissens mit den politischen Zielen der Parteiführungen im Betrieb war nicht vorgesehen und damit auch keine eigenständige Rolle von Arbeiterorganisationen.

Für die innerbetrieblichen Machtverhältnisse wurde infolgedessen ein Nebeneinander von Anpassung und Verweigerung seitens der Arbeiterschaft konstitutiv, das sich in unterschiedlichen Formen informeller Konfliktregulierung manifestierte. Die einzige wirksame Möglichkeit, Gegendruck auf die Entscheidungshierarchien von Werksleitung und Partei auszuüben, bestand in verschiedenen Formen der Arbeitszurückhaltung.² Ob es unter diesen Bedingungen längerfristig überhaupt noch ein starkes, solidaritätsstiftendes Wir-Gefühl innerhalb der Arbeiterschaft gegeben hat, ein solidarisches Arbeiterbewußtsein, das potentiell gemeinsame politische Gegenstrategien motivieren konnte, wie das am 17. Juni 1953 eindrucksvoll geschah, ist fraglich.

Die Arbeitergeschichte in den wichtigsten Industriebranchen und Großbetrieben des Landes Sachsen-Anhalt ist mit Ausnahme weniger Fallstudien zur Chemieindustrie bislang ein Forschungsdesiderat.³ Einige betriebssoziologische Forschungsarbeiten der Technischen Hochschule Leuna-Merseburg griffen in zeitgenössischer Perspektive Aspekte der Lohn- und Sozialpolitik sowie der Arbeitsorganisation⁴ dieses Industriezweiges auf.

² Vgl. Leonore Ansorg, „Ick hab immer von unten Druck gekriegt und von oben.“ Weibliche Leitungskader und Arbeiterinnen in einem DDR-Textilbetrieb. Eine Studie zum Innenleben der DDR-Industrie, in: Archiv für Sozialgeschichte 39 (1999), S. 123-165.

³ Vgl. Wagner-Kyora, Karbidarbeiter, außerdem Regina Bittner, Der kleine Mann. Paradoxien und Ambivalenzen einer ostdeutschen Arbeiterfigur vor und nach der Wende, in: ebenda, S. 217-228; Olaf Freier, Der 17. Juni im Chemiewerk Bitterfeld, in: Werner Freitag (Hg.), Politische, soziale und kulturelle Konflikte in der Geschichte von Sachsen-Anhalt, Halle 1999, S. 199-204.

⁴ Vgl. Johannes Neumann, Über die Planung der Arbeitskräfte und des Lohnes im sozialistischen Chemiebetrieb, Habil. TH Leuna-Merseburg 1962, Herbert Metzner, Probleme bei der Verbesserung der Qualifikation der Produktionsarbeiter, dargestellt an Beispielen aus Chemiebetrieben, Diss. TH Leuna-Merseburg 1966; Klaus Ladensack, Probleme bei der Organisation der Arbeit im Chemiebetrieb,

Vor allem die Arbeiterbewegungsgeschichte der Großunternehmen⁵ aus der Feder einer parteiamtlich kontrollierten Betriebsgeschichte war jedoch von der einengenden und teilweise bewußt verzerrenden Perspektive eines marxistischen Interpretationsmodells geprägt, das eigenverantwortliche Handlungsspielräume der Arbeiterschaft gegenüber der Werks- und der Parteihierarchie grundsätzlich negierte.

Eine methodisch breiter angelegte Längsschnittanalyse, welche Fragen zur Sozial-, Politik- und Mentalitätsgeschichte der Industriearbeiterschaft des Landes Sachsen-Anhalt integrieren kann, bleibt vorerst noch ein Desiderat. Das geplante Forschungsvorhaben will dafür einen methodischen Rahmen erarbeiten, der innerhalb der DDR-Sozialgeschichte anschlussfähig ist. Ziel ist es, anhand von Fallbeispielen über das Konfliktverhalten der Chemiarbeiter aus den Leuna- und den Buna-Werken empirisches Material zu gewinnen, welches ihre Handlungsspielräume im Betriebsalltag erschließt. Mittels einer Kombination von verschiedenen Überlieferungsformen auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen soll zudem das Spektrum möglicher Konfliktkonstellationen ausgelotet und die Aussagefähigkeit der Ergebnisse verbreitert werden.

In der Geschichtsschreibung über die DDR-Industriearbeiterschaft nimmt die Frage nach innerbetrieblichen Konfliktlagen einen zentralen Stellenwert ein. Denn indem sie den Betriebsalltag, abseits von der parteioffiziellen Lesart in der DDR-Arbeiterbewegungsgeschichte, als Schauplatz von Interessenkonflikten zwischen den verschiedenen Statusgruppen der Arbeiter und Angestellten erforschen will, schärft sie den Blick für manifeste Klassenunterschiede, aber auch für überwölbende mentalitätsprägende Gemeinsamkeiten. Mittlerweile ist unumstritten, „daß innerbetriebliche informelle Arrangements, mit denen den Interessen der

Habil. TH Leuna-Merseburg 1964; Otto Braun, Das Gesetz des Wechsels der Arbeit im Sozialismus. Die Notwendigkeit der Arbeitskräfteumsetzung, ihre Anforderungen und ihre Bewältigung durch die Werkstätigen der Chemieindustrie, Diss. TH Leuna-Merseburg 1969; Neithard Henning, Entwicklungstendenzen der Beschäftigtenstruktur in der Chemieindustrie unter den Bedingungen des technischen Fortschritts und Schlußfolgerungen für die Durchsetzung einer einheitlichen Kaderpolitik sowie für die Verbesserung der Kaderarbeit in den Betrieben, Diss. TH Leuna-Merseburg 1969.

⁵ Vgl. Heinz Domeinski, Die SAG-Betriebe als Schulen des Sozialismus, dargestellt am Beispiel des VEB Chemiekombinat Bitterfeld, Diss. Halle 1975; Janis Schmelzer, Eberhard Stein, Geschichte des VEB Filmfabrik Wolfen, Berlin 1969, Kreisleitung der SED (Hg.), Geschichte des VEB Leuna-Werke „Walter Ulbricht“ 1916 bis 1945, Leipzig 1989; dies., Geschichte des VEB Leuna-Werke „Walter Ulbricht“ 1945 bis 1981, Leipzig 1986.

Beschäftigten zumindest teilweise Rechnung getragen und zugleich der totalitäre Gestaltungsanspruch der Partei- und Staatsführung unterlaufen wurde, ein weit verbreitetes Phänomen darstellten.“⁶ Diese Absprachen waren Teil einer anhaltenden Konfliktgeschichte, in deren Verlauf die Arbeiter aufgrund ihrer Stellung am Ende der Werkshierarchie zwar strukturell benachteiligt wurden, aber nicht machtlos waren. Inwieweit die Arbeiter über einen selbstbestimmten Handlungsspielraum verfügten, dessen Reichweite durch ihre informellen politischen Partizipationschancen innerhalb des konkreten Arbeits-zusammenhanges definiert war, kann allerdings nur vor dem Hintergrund einer Vielzahl konkreter Fallbeispiele geklärt werden.

Innerbetriebliche Konfliktpotentiale und die Art und Weise, wie sie ausgefochten wurden, definieren dann den „durchherrschten“⁷ Charakter des DDR-Betriebsalltags präziser als es die Analyse der formalen Hierarchien ermöglicht. Das Muster innerbetrieblicher Konfliktlösungen bei Lohn- und Arbeitsstreitigkeiten in DDR-Industriebetrieben hat Peter Hübner in seiner grundlegenden Studie über die Arbeits- und Sozialpolitik zwischen 1945 und 1970 beschrieben.⁸ Es dominierten kurze, spontane Arbeitsniederlegungen, um Gespräche mit der Werksleitung über begrenzte sozialpolitische Forderungen zu erzwingen. Solche halböffentlichen Konflikte wurden von den Parteileitungen geduldet, solange sie sich unauffällig beilegen ließen. Sofern die Arbeiter effiziente kollektive Konfliktstrategien hervorbrachten, konnten sie potentiell einen politischen Einfluß auf den Lohn und die betriebliche Arbeitsorganisation nehmen und damit ihren Betriebsalltag aktiv verändern. Und dies, obwohl die offiziellen Interessenorganisationen der Arbeiterschaft, die Partei und die Gewerk-

⁶ Reichel, Arbeitsgesellschaft, hier S. 109.

⁷ Kein anderer politikgeschichtlicher Begriff hat in der DDR-Historiographie vergleichbare Karriere gemacht wie dieser von Alf Lüdtke geprägte und von Jürgen Kocka aufgenommene Sammelbegriff, der pointiert den Anspruch der Partei und der Massenorganisationen kennzeichnet, möglichst alle Staatsbürger und jede gesellschaftliche Ebene zu repräsentieren, ohne sie gleichzeitig auch vollständig beherrschen zu können. Damit erkennt der Begriff den umfassenden Repräsentationsanspruch des Staates an, ohne ihn als totalitär zu definieren.

Vgl. Alf Lüdtke, „Helden der Arbeit“ - Mühen beim Arbeiten. Zur mißmutigen Loyalität von Industriearbeitern in der DDR, in: Hartmut Kaelble, Jürgen Kocka, Hartmut Zwahr (Hg.), Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart 1994, S. 188-213, hier S. 188, sowie Jürgen Kocka, Eine durchherrschte Gesellschaft, in: ebenda, S. 547-553.

⁸ Vgl. Peter Hübner, Konsens, Konflikt und Kompromiß. Soziale Arbeiterinteressen und Sozialpolitik in der SBZ/DDR 1945-1970, Berlin 1995, S. 196.

schaft, aus der Perspektive der Arbeiter gesehen, auf Seiten der „Klassengegner“, der Werksleitung, standen.

Dem gegenwärtigen Forschungsstand zufolge nahmen die Brigaden hierbei eine Scharnierfunktion ein. Hübner sieht in ihnen noch den wichtigsten Rückhalt für kollektive Lohnforderungen.⁹ Zumindest für die frühen sechziger Jahre, einem lohnpolitisch besonders umstrittenen Zeitraum, formulierten die Brigaden eine eigenständige Interessenpolitik in Lohn- und Normenkonflikten sowie in Arbeitsschutz- und Arbeitszeitfragen. Rüdiger Soldt hat ihr Handlungsmuster beim Aufbau des Energiewerkes „Schwarze Pumpe“ als „eine Mischung aus Meckern, Mitmachen und vor allem Verweigern“¹⁰ bezeichnet und damit ihr Konfliktpotential unterstrichen. Ob dieses jedoch auf Dauer angelegt war, ist umstritten. Von Thomas Reichel und Annegret Schüle werden für die siebziger und achtziger Jahre die kompensatorischen, sozio-kulturellen Auswirkungen des Brigadelebens stärker betont als seine politischen.¹¹

Eine selbständige Interessenpolitik seitens der Arbeiterschaft ist von Thomas Welskopp und Karl Lauschke mit dem Konzept der Mikropolitik für die Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Unternehmen¹² der Bundes-

⁹ Vgl. Hübner, Konsens, S. 229-239. Dem widerspricht Jörg Roesler, der die konfliktvermeidende Rolle der Brigaden bei Normerhöhungen hervorhebt, gleichzeitig aber auch ihr Bestreben hierbei Lohnminderungen abzuwehren. Vgl. ders., Die Produktionsbrigaden in der Industrie der DDR. Zentrum der Arbeitswelt?, in: Hartmut Kaelble, Kocka, Zwahr (Hg.), Sozialgeschichte der DDR, S. 144-170, hier S. 157.

¹⁰ Vgl. Rüdiger Soldt, Zum Beispiel Schwarze Pumpe: Arbeiterbrigaden in der DDR, in: Geschichte und Gesellschaft 1998, S. 88-109, hier S. 107.

¹¹ Vgl. Thomas Reichel, „Parallele Machtstrukturen“? Zum Funktionswandel der Brigaden von den 1950er zu den 1980er Jahren, in: Thomas Lindenberger (Hg.), Herrschaft und Eigen-Sinn in der Diktatur. Studien zur Gesellschaftsgeschichte der DDR, Köln 1999, sowie Annegret Schüle, Von der Verpflichtung zum Vergnügen – Brigadeleben im VEB Leipziger Baumwollspinnerei in den siebziger und achtziger Jahren, in: Hürtgen, Reichel, Schein der Stabilität, S. 127-141. Vgl. auch Roesler, Produktionsbrigaden, S. 162.

¹² Vgl. Karl Lauschke, Thomas Welskopp (Hg.), Einführung, in: Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jahrhunderts, Essen 1994, S. 7-13; Karl Lauschke, Industrielle Beziehungen im Betrieb nach 1945: Das Beispiel der Dortmunder Westfalenhütte, in: Werner Plumpe, Christian Kleinschmidt (Hg.), Unternehmen zwischen Markt und Macht. Aspekte deutscher Unternehmens- und Industriegeschichte im 20. Jahrhundert, Essen 1992, S. 123-136, hier S. 126; Heiner Minssen, Der soziale Prozeß betrieblichen Wandels, in: Lauschke, Welskopp, Mikropolitik, S. 16-47; Thomas Welskopp, Der Betrieb als soziales Handlungsfeld. Neuere Forschungsansätze in der Industrie- und Arbeitergeschichte, in: Geschichte und Gesellschaft 22 (1996), S. 118-142; ders., Arbeit und Macht im Hüttenwerk. Arbeits-

republik und den USA analysiert worden. Sie fußte auf dem hohen Ausbildungs- und Leistungsstandard der Facharbeiter und auf ihrem Engagement in starken Gewerkschaften. Beide Kriterien treffen auf die DDR-Chemiearbeiter jedoch nur bedingt oder gar nicht zu. Infolgedessen muß Mikropolitik in Industrieunternehmen unter den Bedingungen einer „verstaatlichten Arbeiterbewegung“ neu interpretiert werden. Zweifelsohne gab es Arbeiterinteressen, aber sie äußerten sich in einer diffusen Gemengelage „von Interaktion und Arrangement“, über die bislang wenig bekannt ist.¹³

Dementsprechend betont Andrew Port den Ausnahmecharakter von kollektiven Aktionen in staatssozialistischen Industriebetrieben und plädiert für eine Sichtweise auf das Konfliktverhalten, welche die Entsolidarisierungstendenzen mit der Gruppe zugunsten der individuellen Besserstellung einzelner Akteure betont.¹⁴ Weitaus stärker verbreitet gewesen als der kollektive Protest seien individuelle Lohnforderungen Einzelner oder von Schichtkollektiven, die direkt mit den Meistern ausgehandelt wurden. Die Wettbewerbe, die Aktivistenprämierung und das Prämiensystem hätten den kollektiven Zusammenhalt bereits durch eine System von Leistungsanreizen wirksam in Frage gestellt und damit eine übergreifende Solidarität unterminiert. Infolgedessen kann der mikropolitische Zugang des Industriekapitalismus auf die Verhältnisse im Staatssozialismus nicht unmittelbar übertragen werden. Mikropolitik konnte hier nur außerhalb der formellen Hierarchien initiiert werden, so daß ihre Spuren weitaus schwerer aufzufinden sind als im Westen.

Zunehmend rücken neben den traditionellen Themenfeldern der Arbeitergeschichte wie Lohnpolitik und Arbeitsorganisation auch Einstellungsmuster und individuelle Verhaltensweisen ins Blickfeld der Forschung.¹⁵ Quellen mit biographiegeschichtlichen Bezügen geben

und industrielle Beziehungen in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie von den 1860er bis zu den 1930er Jahren, Bonn 1994 sowie Karl Lauschke, Die Hoesch-Arbeiter und ihr Werk. Sozialgeschichte der Dortmunder Westfalenhütte während der Jahre des Wiederaufbaus 1945-1966, Essen 2000.

¹³ Vgl. Christoph Kleßmann, Die stilisierte Klasse – Arbeiter und Arbeiterbewegung in der Entstehungsphase der DDR (1945 bis 1948), in: Archiv für Sozialgeschichte 39 (1999), S. 19-71, hier S. 25.

¹⁴ Vgl. Port, Gesellschaft, hier S. 808-810.

¹⁵ Vgl. Lutz Niethammer, Alexander von Plato, Dorothee Wierling, Die volkseigene Erfahrung. Eine Archäologie des Lebens in der Industrieprovinz der DDR, Berlin 1991; Alf Lüdtke, Eigen-Sinn. Fabrikalltag, Arbeitererfahrungen und Politik vom Kaiserreich bis in den Faschismus, Hamburg 1993, S. 351-440; Stefan Unger, Eine kulturalistische Wende der Unternehmensgeschichte? - Möglich, notwendig,

mittelbar Aufschluß auch über gruppenspezifische Mentalitäten. Einschränkung muß jedoch gesagt werden, daß eine solche Überlieferung, mit Ausnahme der Oral-History, nur schwer zu erschließen und im Grunde auf das Zuträger-Material der Informellen Mitarbeiter des Staatssicherheitsdienstes beschränkt ist. Dementsprechend nimmt die innerbetriebliche Mentalitätsgeschichte bislang nur eine marginale Rolle in der Forschung ein.¹⁶ Auch die Geschichte von sozialräumlichen Milieubeziehungen in den Wohnquartieren der Arbeiterschaft ist erst in Ansätzen und für die DDR noch gar nicht erforscht.¹⁷

Hinsichtlich der regionalgeschichtlichen Perspektive des Forschungsvorhabens kann bereits auf Vorarbeiten für die beiden großen Chemiebetriebe der Region Halle-Merseburg zurückgegriffen werden. So sind das Aufstiegsverhalten der drei betrieblichen Statusgruppen in den Leuna-Werken im Zeitraum von 1930 bis 1960 untersucht¹⁸ und dabei die betriebliche Lohn- und Gehaltspolitik als Indikator für die soziale Annäherung der Statusgruppen am Ende der vierziger Jahre herausgearbeitet worden. Die Weiterqualifikation der ungelerten Arbeiter zu Facharbeitern wurde nach 1945 in starkem Maße gefördert, so daß in den späten fünfziger und frühen sechziger Jahren eine breite Aufstiegsmobilität zu verzeichnen war. Aufgrund der hohen außerbetrieblichen Fluktuation setzte sie sich jedoch vergleichsweise langsam im innerbetrieblichen Schichtungsgefüge durch.

sinnvoll? Zur 8. Jahrestagung des Arbeitskreises für kritische Unternehmens- und Industriegeschichte, in: Zeitschrift für Geschichtswissenschaft 46 (1998), S. 252ff. sowie Dorothee Wierling, Das weiblich-proletarische Tüchtigkeitsideal der DDR, in: Hübner, Tenfelde, Arbeiter, S. 831-848; Gunilla-Friederike Budde, Heldinnen der Arbeit. Öffentliche Fremd- und Selbstdarstellungen von Arbeiterinnen in der DDR der 50er und 60er Jahre, in: ebenda, S. 849-866; Alexander von Plato, Arbeiter-Selbstbilder in der DDR, in: ebenda, S. 867-881.

¹⁶ Vgl. auch Georg Goes, Kontinuität der Arbeit und Arbeitsbeziehungen. Die Glas- und Porzellanarbeiter in Mitteldeutschland 1930-1961, in: ebenda, S. 301-319. Ein traditionelles Berufsethos und ein geringer Organisationsgrad in der Staatspartei hätten traditionelle Mentalitäten bewahrt. Helke Stadtland hebt die Nachwirkung traditioneller Formen des Arbeitskampfes aus der Weimarer Republik in den Gewerkschaftsorganisationen bis 1948 hervor. Dies., Typen materieller Interessenkonflikte.

¹⁷ Vgl. zuletzt: Detlef Schmiechen-Ackermann, Nationalsozialismus und Arbeitermilieus. Der nationalsozialistische Angriff auf die proletarischen Wohnquartiere und die Reaktion in den sozialistischen Vereinen, Bonn 1998.

¹⁸ Georg Wagner-Kyora, Sozialer Auf- und Abstieg in der Chemieindustrie. Arbeiter, Angestellte und Akademiker in Leuna 1930-1960, in: Hübner, Tenfelde, Arbeiter, S. 607-639.

Am Fallbeispiel der Karbidfabrik aus den Buna-Werken konnten für die siebziger Jahre die Selbst- und Fremdbilder der drei betrieblichen Statusgruppen aus der Perspektive eines mittleren Angestellten nachgezeichnet werden.¹⁹ Sie waren durch alltägliche Konflikte am Arbeitsplatz geprägt, konkret von Managementfehlern bei Betriebsunfällen sowie von der Arbeitszurückhaltung seitens der Belegschaft. Obwohl die Arbeiter trotz ihrer hohen Leistungsfähigkeit mit dem Negativ-Image des interessellos agierenden Malochers zu kämpfen hatten, blieb Raum für ein ständiges Aushandeln von Interessenpositionen gegenüber den Angestellten.²⁰ Sie bestanden in einem informellen Konsens, die Arbeitszeiten nicht zu kontrollieren, solange der Betriebsablauf gesichert war und bei Notfällen mit voller Kraft gearbeitet wurde. Mehrleistungen der Arbeiter, etwa bei der Schadensbegrenzung nach Unfällen, mußten durch erhöhte Freizeiten während der Arbeitszeit wieder abgetragen werden, indem die Arbeitspausen ausgedehnt wurden.

Für die Karbidfabrik der Buna-Werke konnte damit ein Arbeiter-Bild des selbst- und pflichtbewußten Akteurs exemplarisch beschrieben werden, der die Arbeitsbeziehungen auf informellen Wegen selbstbewußt mitgestaltete. Diese relative Handlungsautonomie einer strategisch wichtigen Berufsgruppe im Chemieunternehmen konnte vom Verfasser als konstitutives Element einer „Bargaining-Class-Community“ definiert werden, als permanente Handlungsoption einer „Gemeinschaft ständig miteinander verhandelnder Klassenpartner“.²¹ Ob in dieser Verhandlungsposition eine strukturelle Besonderheit der „Arbeiter-Existenz“ im Chemiebetrieb lag, oder ob darin ein gemeinsames Selbstverständnis der DDR-Industriearbeiterschaft zu finden ist, ist eine noch offene Forschungsfrage.²² Viel

¹⁹ Vgl. Wagner-Kyora, Karbidarbeiter, S. 205-213.

²⁰ Soldt verweist in diesem Kontext auf einen Prozeß des „hidden bargaining“, der für staatssozialistische Arbeitsgesellschaften insgesamt typisch gewesen sei. Soldt, Beispiel Schwarze Pumpe, S. 97. Dieser Begriff basiert auf einem dort zitierten Aufsatz von C.F. Sabel, D.Stark, Planning, Politics, and Shop-Floor Power: Hidden Forms of Bargaining in Soviet-Imposed State-Socialist Societies, in: Politics and Science 11 (1982), S. 439-475, hier S. 449. Vgl. auch Wagner-Kyora, Karbidarbeiter, S. 212f.

²¹ Ebenda, S. 215.

²² Über verschiedene methodische Ansätze in der Arbeitergeschichte mit der Blickrichtung auf Bourdieus Habitusanalyse vgl. Georg Wagner-Kyora, Arbeiter ohne Milieu und Angestellte im Abseits? Fragen an eine Sozialgeschichte der DDR-Chemieindustrie, in: Arnd Bauerkämper, Martin Sabrow, Bernd Stöver (Hg.), Doppelte Zeitgeschichte. Deutsch-deutsche Beziehungen 1945-1990, Bonn 1998, S. 197-213.

spricht allerdings dafür, daß es nicht auf die Chemieindustrie beschränkt blieb. Aber erst in künftigen branchenübergreifenden Vergleichsstudien wird herauszuarbeiten sein, ob die Definition einer „verhandelnden Klassen-Gemeinschaft“ für die DDR-Arbeitsgesellschaft als Ganzes zutrifft. Im Rahmen des Forschungsvorhabens geht es darum, hierfür eine empirisch gesicherte Ausgangsbasis zu schaffen.²³

III. Zielsetzung

Das Forschungsvorhaben zu den Chemikern der Leuna- und der Buna-Werke zielt auf eine unbelastete Sicht auf die DDR-Industriearbeiterschaft, das die empirisch vorfindlichen politischen Handlungsspielräume der Arbeiter innerhalb des Betriebsgeschehens erst noch erschließen soll. Ziel ist es, ihren „Eigen-Sinn, die verdeckte Konfliktgeschichte im Umgang mit immer wieder neuen politischen Vorgaben und alten Ritualen“²⁴ zu benennen. Vor dem Hintergrund des bereits gesichteten Materials ist zu vermuten, daß die Produktionsarbeiter über passive Macht verfügten, die sie fallweise, – in Ausnahmefällen oder regelmäßig, das bleibt zu klären, – in eine begrenzte aktive Mitsprachekompetenz ummünzen konnten.

Um das Akteurshandeln der Chemikern Sachsen-Anhalts am Fallbeispiel der Leuna- und der Buna-Werke differenziert analysieren zu können, soll den Fragen nach dem Betriebsalltag, dem Konfliktverhalten, nach Formen der Gruppensolidarisierung und zur Arbeiter-Mentalität auf drei Ebenen nachgegangen werden: auf der Ebene des gesamten Unternehmens und hier aus der Perspektive der Werks- und der Partei-

²³ Das Archivmaterial zu den verschiedenen Ebenen der Werks hierarchie in den Chemieunternehmen ist in den Werksarchiven der ehemaligen Buna-Werke und der Leuna-Werke im Landesarchiv Merseburg zugänglich; Quellen auf den Ebenen des Staates, der Gewerkschaft und der Partei liegen im Bundesarchiv Berlin und im Staatlichen Archiv der Parteien und Massenorganisationen in Berlin. Für die Karbidfabrik konnte außerdem ein begrenzter Bestand von Berichten Informeller Mitarbeiter des Staatssicherheitsdienstes aus der Außenstelle Halle der Gauck-Behörde herangezogen werden. Für die Arbeiter-Mentalität in den Jahren 1953-1955 als besonders aussagekräftig erwies sich hierbei der Bestand IM „Turbine“, Bundesbeauftragter für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR, Außenstelle Halle (BStU Ha) 1016/57. Außerdem IM „Sechs“, BStU Ha 2928/65 (1953-1955).

²⁴ Kleßmann, Klasse, S. 27.

hierarchie heraus, auf derjenigen von Fallbeispielen ausgewählter Einzelbetriebe und auf der Ebene einzelner Brigaden.

Ob und in welcher Häufung innerbetriebliche Konflikte ausgetragen wurden, kann im Rahmen der Fallstudien überprüft werden, durch die vergleichende Analyse des Betriebsalltags vor Ort, in ausgewählten Einzelbetrieben. Zu vermuten ist, daß er durch ein Nebeneinander unterschiedlicher Kooperations- und Konfliktformen gekennzeichnet war. Hierzu zählen einerseits entsprechende Verweigerungsformen wie die Arbeitszurückhaltung und das Fernbleiben vom Arbeitsplatz aus vorge-täuschten Gründen. Andererseits soll gefragt werden, ob es feste informelle Absprachen mit der Werkshierarchie, etwa über eine großzügige Normenregelung, gegeben hat, die eine regelmäßige Übererfüllung der Planziele und damit kontinuierliche Prämienzahlungen sicherstellten.²⁵ Anhand der Mikrostudien kann das jeweilige Mischungsverhältnis von Konsens und Verweigerung innerhalb der Einzelbetriebe differenziert beschrieben werden.

Darin lassen sich Elemente neuer Kooperationsformen dann erkennen, wenn ein solidarisches Belegschaftshandeln abseits der institutionellen Ebene der Partei- und Gewerkschaftspolitik entstanden war, wobei die Brigaden potentiell eine herausragende Rolle spielten. Sofern sich jedoch individuelle Interessenlagen gegenüber kollektiven Politik- und Protestformen durchsetzten, können die Arbeiter in der Chemieindustrie eher in eine mentalitätsgeschichtliche Kontinuitätslinie eingeordnet werden, welche die „Arbeiter-Existenz“ seit dem Nationalsozialismus, mangels politischer Alternativen, in Richtung des individuellen Aushandelns von Lohnvorteilen gedrängt hatte.²⁶

Eine kursorische Analyse der Sozialpolitik auf der Ebene der Werkshierarchie bildet den Hintergrund, um typische Konfliktverläufe in den Chemieunternehmen herausarbeiten zu können.²⁷ Es soll gezeigt werden, wie sich die Werkshierarchie mit Disziplinierungen am Arbeitsplatz durchsetzte, ob und in welcher Weise die Belegschaft gegensteuerte. Wie

²⁵ Vgl. Soldt, Beispiel Schwarze Pumpe, S. 96-101.

²⁶ „In other words, we have to consider the breakdown of worker solidarity in the GDR in a larger historical context.” Port, „Grumble Gesellschaft“, S. 809.

²⁷ Methodisch folgt die Konstruktion von Idealtypen auf mittlerer Ebene den Interpretationsvorschlägen von Mary Fulbrook, Methodologische Überlegungen zu einer Gesellschaftsgeschichte der DDR, in: Richard Bessel, Ralph Jessen (Hg.), Die Grenzen der Diktatur. Staat und Gesellschaft in der DDR, Göttingen 1996, S. 274-297, hier S. 285f., 289 und 295f.

hoch die Konfliktbereitschaft von Arbeitern in der Chemieindustrie bei Lohn- und Arbeitsstreitigkeiten war, kann durch informelle Konfliktregelungen nachgewiesen werden, durch halboffizielle Tarifaus-einandersetzungen am Arbeitsplatz.²⁸ Sichernten die staatliche und die betriebliche Lohn- und Sozialpolitik durch kontinuierliche Lohnanhebungen einen dauerhaften Gruppenkonsens in der Belegschaft ab? Oder war dieser vielmehr ständig gefährdet, weil kein befriedigender Ausgleich zwischen den Statusgruppen der Un- und Angelernten sowie der Facharbeiter geschaffen werden konnte? Schließlich sollen unterschiedlich konflikthaltige Phasen im Zeitraum zwischen 1949 und 1989 benannt werden.

Eng verbunden damit sind Fragen nach den Mentalitätsstrukturen der Chemiarbeiterschaft. Bildeten Chemiarbeiter spezifische Mentalitäten der ungelerten und angelernten Produktionsarbeiter sowie der Handwerker heraus, die ihr Verhaltensspektrum eingrenzten? Gab es so etwas wie eine übergreifende Gruppensolidarität zwischen den verschiedenen Arbeitergruppen und wie ist sie zu beschreiben? Wie wurden die Arbeiter innerhalb der Werks hierarchie wahrgenommen?

Im folgenden sollen diese vier, sehr ungleichgewichtig angelegten, analytischen Schwerpunkte: a) Sozialpolitik, b) Fallbeispiele Einzelbetriebe, d) Brigaden und e) Mentalitäten, detaillierter dargestellt werden.

a) *Sozialpolitik*

Um eine Konfliktgeschichte der Chemieunternehmen schreiben zu können, müssen zunächst die lohn- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen aufgearbeitet werden, die Gegenstand von Arbeiterprotest werden konnten. Sie sind in den Werksarchiven umfassend dokumentiert.²⁹ Es handelte sich um sektorale, branchenspezifisch zugeschnittene Löhne, um Arbeitszeitverkürzungen im Rahmen der staatlichen Sozialpolitik, um Arbeitsschutzmaßnahmen, die Normenerhöhungen sowie um das engere Feld der betrieblichen Sozialleistungen (Kantinenverpflegung, Einkaufsmöglichkeiten

²⁸ Vgl. Renate Mayntz, Die soziale Organisation des Industriebetriebes, Stuttgart 1966.

²⁹ Auszugsweise: Werksarchiv Buna-Werke (WA Buna) II-1/92 Löhne (1950), II-2 957 Arbeitszeitverkürzung (1957), II-2/4 Lohnpolitik, Arbeitskräfteplanung (1953/54), II-2 955 Beseitigung körperlich schwerer Arbeit (1963), II-2 262 Arbeitsdisziplin (1967/68), Landesarchiv Merseburg, Archiv der Leuna-Werke (LaMe Leuna) A 914 Lohn, Fluktuation (1951-53), A 885 Lohnforderungen (Juni/Juli 1953), A 957 Prämien (1950/51), A 23/2 und 3 Neuer Industrietarif (1949/50).

auf dem Werksgelände, betriebliche Erholungsangebote etc.). Umstritten waren vor allem unterschiedliche Erhöhungssätze in den einzelnen Lohngruppen sowie die Normenanhebungen. Zusatzinformationen über die zeitgenössischen Veränderungen im Lebensstandard der Werksangehörigen,³⁰ sollen klären helfen, inwieweit man von einer fortschreitenden materiellen Besserstellung der unteren und mittleren Arbeiter-Kategorien sprechen kann.

Statusunterschiede innerhalb der Arbeiterschaft bildeten ein großes Hindernis für die Gruppensolidarisierung, obwohl das Spektrum der Berufe von Chemiarbeitern relativ eng gefaßt war.³¹ Weil die Werkshierarchie erheblichen Einfluß auf die Weiterqualifizierung der Arbeiter nahm, ist zu fragen, ob diese Sozialpolitik zu einer Entzerrung oder zu einer Konzentration von Konfliktpotentialen beitrug. Trotz der erheblichen Anstrengungen in den fünfziger Jahren, Un- und Angelernte höher zu qualifizieren, sank der Anteil der qualifizierten Lohngruppen bei Handwerkern *und* Produktionsarbeitern zwischen 1951 und 1956 zunächst von knapp 60 auf 50% ab, während derjenige der Un- und Angelernten von knapp 40 auf 50% zunahm.³² Waren jüngere Arbeiter höher qualifiziert, wanderten sie oftmals in die besser dotierten Lohnkategorien des hallischen Maschinenbaus ab.³³

Der offiziellen Statistik zufolge hatte sich diese Qualifikationsstruktur in den zehn Jahren bis 1965 allerdings vollständig verändert. In den Leuna- und den Buna-Werken lag der Anteil der Facharbeiter unter den

³⁰ Bundesarchiv Berlin (BArch), DG 2/76, SAPMO BArch DY 34/23525.

³¹ Rohstoffe, Zwischenprodukte und Konsumgüter wurden in der Chemieindustrie in großtechnischen Anlagen hergestellt. Ihre Steuerung und Kontrolle erforderte ein großes Potential ungelerner Arbeiter. Sie wurden direkt an den Produktionsmaschinen angelernt. In Teilbereichen, wie etwa der Karbidproduktion, dem wichtigsten Zwischenprodukt der Buna-Werke, mußten auch körperlich besonders schwere Arbeiten ausgeführt werden. Nur im Chemieanlagenbau wurden hochspezialisierte Handwerker aus werkseigenen Maschinenbaubetrieben eingesetzt. Vgl. Wagner-Kyora, Auf- und Abstieg, in: Hübner, Tenfelde, S. 608.

³² VEB Chemische Werke Buna, Zehnjahresbericht 1956, bearbeitet von Arbeitsdirektor Lippold, WA Buna II-1222, S. 151.

³³ Kennzeichnend blieb eine ungeheuer hohe Fluktuationsrate: In den fünfziger Jahren verließen jährlich 3.000 Arbeiter das Buna-Werk, was rein rechnerisch gleichbedeutend gewesen wäre mit einem Komplettaustausch der Arbeiter-Belegschaft im Intervall von sechs Jahren. Die Gründe hierfür lagen in den z.T. schlechten Arbeitsbedingungen, der Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz und nicht zuletzt in einer unvorteilhaften Lohnstruktur, die die Chemiebetriebe gegenüber dem Maschinenbau benachteiligte. Ebenda, S.147. Vgl. Wagner-Kyora, Auf- und Abstieg, S. 632f.

Produktionsarbeitern nunmehr bei 65,8%, während die Angelernten noch einen Anteil von 29,7%, die Ungelernten jedoch nur noch von 4,5% der Belegschaft erreichten.³⁴ Damit hatten beide Betriebe ein Qualifikationsniveau weit über ihrem Stand innerhalb der DDR-Chemieindustrie erreicht, in der lediglich knapp 50% Facharbeiter und 41% Angelernte sowie 9% Ungelernte beschäftigt waren.³⁵

Vor diesem Hintergrund soll nach den Auswirkungen des Qualifizierungssprungs auf den Betriebsalltag gefragt werden. Veränderte er das Konfliktpotential bei Löhnen und Normen, insbesondere bei den Un- und Angelernten? Wurde das Disziplinarreglement infolge des kollektiven sozialen Aufstiegs der Ungelernten in geringerem Umfang eingesetzt, weil die Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin abnahmen? Diese Fragen können aus dem innerbetrieblichen Schriftverkehr zur Weiterqualifikation beantwortet werden.

b) Fallbeispiele Einzelbetriebe

Den Schwerpunkt des Forschungsvorhabens zur Sozial- und Konfliktgeschichte der Chemiarbeiter bildet jedoch nicht die makropolitische Analyseebene auf Werksebene, sondern die Aufarbeitung des Betriebsalltags von drei Einzelbetrieben. Mit diesem mikropolitischen Zugangsweg kann das Konsens- und Konfliktverhalten der Arbeiter an ihrem Arbeitsplatz analysiert werden.

Als erstes Fallbeispiel sind die bereits veröffentlichten Ergebnisse über die Karbidfabrik der Buna-Werke zu nennen.³⁶ Hier waren in den siebziger Jahren etwa 1.200 Arbeiter beschäftigt. Das Machtreservoir der Arbeiterschaft speiste sich aus informellen Absprachen innerhalb der eigenen Gruppe über die Arbeitszurückhaltung oder den gesteigerten persönlichen Einsatz am Arbeitsplatz, sofern es aufgrund von Reparaturen oder Unfällen zu Engpässen in der Produktion gekommen war. Demzufolge ist trotz des Fehlens mächtiger Interessenvertretungen dennoch von einer aktiven Rolle der Arbeiterschaft innerhalb der Werkshierarchie auszugehen.³⁷ Dieses punktuelle Ergebnis für die Karbidfabrik der Buna-Werke für die siebziger

³⁴ Vgl. Metzner, Probleme, S. 154f.

³⁵ Ebenda, S. 98 und 151.

³⁶ Vgl. Wagner-Kyora, Karbidarbeiter, in: Hürtgen, Reichel, Schein der Stabilität.

³⁷ Sie kann damit als eine Gemeinschaft von ständig miteinander verhandelnder Klassenpartner definiert werden, als eine „Bargaining-Class-Community“, vgl. ebenda.

und achtziger Jahren soll im Rahmen des Forschungsvorhabens durch ergänzendes Quellenmaterial für die fünfziger und sechziger Jahre vervollständigt werden.³⁸ Im Vergleich zu den übergreifenden Stimmungsberichten des FDGB aus verschiedenen Jahrzehnten soll überprüft werden, inwieweit ein solches Verhalten repräsentativen Charakter innerhalb des Werkes hatte.

Zwei weitere Fallbeispiele sind die Hauptwerkstätte der Leuna-Werke, die werkseigenen Maschinenbau- und Reparaturabteilung, und die Abteilung Hydrierung der Leuna-Werke, der Produktionsbetrieb für die Gewinnung von synthetischem Benzin. Die Hauptwerkstätte umfaßte Mitte der fünfziger Jahre 3.200 Arbeitskräfte in 18 Einzelbetrieben mit 15 bis 425 Belegschaftsangehörigen.³⁹ Die Abteilung Hydrierung als Produktionsbetrieb für Benzin und Olefine (verfeinerte Erdöl-Verbindungen) umfaßte etwa 2.400 Arbeitskräfte in sechs Betriebsgruppen. Einzelne Teilbetriebe können in der Mikroanalyse genauer dargestellt werden, beispielsweise die Hauptschlosserei I der Hauptwerkstätte mit etwa 200 Arbeitern und die Betriebsgruppe Hochdruck I der Abteilung Hydrierung mit etwa 600 Arbeitskräften.⁴⁰

Über die Hauptwerkstätte liegen zwei betriebsgeschichtliche Kurzbeschreibungen vor, die bereits wesentliche Informationen zur Technikgeschichte und über die Darstellung von Arbeitsabläufen enthalten.⁴¹ Neben dem internen Schriftverkehr mit der Werksleitung über technische und arbeitsorganisatorische Fragen⁴² existiert ein umfangreicher Schriftwechsel der Unterabteilung für Arbeit der Hauptwerkstätte. Er enthält Informationen über den Arbeitskräftebedarf sowie über Qualifikationsmerkmale und Lohneinstufungen der Belegschaft,⁴³ über Einstellungen und Entlassungen, Auszeichnungen sowie über Disziplinarmaßnahmen gegenüber Arbeitern und Meistern. Diese Quellen belegen den Radius der

³⁸ IM „Ilse“ BStU Ha 1315/56 Stimmungsberichte Karbidfabrik (1951-1953), IM „Eckart“, BStU Ha 1193/66 dsgl. (1955-1964).

³⁹ Vgl. LaMe Leuna 1543 Ökonomische Konferenz der Hauptwerkstätte (1955-1958), Leuna A 2097 Besprechungsberichte, Schriftwechsel Autogen- und Elektro-Schweißerei, Hauptschlosserei I und II (1945-1957).

⁴⁰ Zahlen errechnet nach Leuna-Raffinerie-Gesellschaft (Hg.), Leuna: Kraft aus Kohle und Stahl. 70 Jahre Kraftstoffe aus den Leuna-Werken, Halle 1997, S. 39 und 88, LaMe Leuna A 24/1, Personalabteilung, Leuna A 52, S. 4f.

⁴¹ LaMe Leuna F/E 134. 3014 Dr. Walther Brunk, Zur Geschichte der Werkstätten im maschinentechnischen Bereich, LaMe Leuna 3014 Geschichte der Hauptwerkstätte von 1954 bis 1988.

⁴² La Me Leuna A 576 bis A 585, A 2097.

⁴³ LaMe Leuna A 2098, A 2099.

innerbetrieblichen Sozialdisziplinierung vor Ort, sobald Konflikte mit einzelnen Arbeitern auftraten. Außerdem sind für die zweite Hälfte der fünfziger Jahre die Protokolle der Ökonomischen Konferenzen (die periodischen Besprechungen der Werkdirektion mit der Belegschaft) überliefert, die einen Einblick in die Stimmungslage an der betrieblichen Basis gewähren. In vergleichbarer Weise ist die Geschichte der Abteilung Hydrierung dokumentiert.⁴⁴ Darüber hinaus soll ergänzendes Material von Informellen Mitarbeitern aus diesen Abteilungen recherchiert werden.

Auf der Grundlage von internen Betriebsbeschreibungen, welche die Produktions- und Arbeitsvorgänge detailliert darstellen, sollen die Arbeitsverhältnisse mit ihrem jeweils spezifischen Konfliktpotential analysiert werden. In der Hauptwerkstätte arbeiteten hochqualifizierte Handwerker, die Spitzenerzeugnisse im Maschinen- und Apparatebau für den Eigenbedarf der Leuna-Werke herstellten. Ihre prominente Stellung innerhalb der Arbeiterschaft gründete darauf, daß die gesamte Verfahrenstechnik, also der Chemieanlagenbau, in ihren Händen lag. Gleichzeitig wurden hier alle wichtigeren Reparaturen ausgeführt.

Aufgrund ihres hohen Ausbildungs- und Leistungsstands sowie ihrer strategisch wichtigen Bedeutung für das Werk wurden die Facharbeiter der Hauptwerkstätte von der Betriebshierarchie durch Leistungsanreize umworben. Dementsprechend zeigten sie sich am unzugänglichsten, wenn die Tarifstruktur zugunsten der Ungelernten nivelliert oder Normen angehoben werden sollten. Es ist kein Zufall, daß während des 17. Juni 1953 in der Hauptwerkstätte der Leuna-Werke am ausdauerndsten gestreikt wurde. Insgesamt ergibt sich für diesen Betrieb ein besonders hohes Konfliktpotential, das punktuell im Zeitraum von vier Jahrzehnten analysiert werden soll.

Anders lagen die Verhältnisse in der Abteilung Hydrierung. Abgesehen von den Leitungsfunktionen bis zum Meister waren die Arbeiter hier als Chemieanlagenfahrer tätig. Ohne handwerkliche Ausbildung versahen sie als Angelernte, zunehmend auch als Facharbeiter, Kontroll- und Überwachungsfunktionen an den Produktionsanlagen. Ihr Selbstbewußtsein speiste sich aus der Kenntnis der Produktionsvorgänge, so daß ihre am Arbeitsplatz erworbenen Qualifikationen ebenfalls nicht ohne weiteres durch konkurrierende Angelernte ersetzt werden konnten. Die Anlagen-

⁴⁴ LaMe Leuna 9663, Ökonomische Konferenzen (1956 - 1959), 9865/ A29 Ausbau der Abteilung (1955-1959), 9888/ A54 Schriftwechsel Unterabteilung für Arbeit (1952-1961). Weitere mehr als dreißig Einzelakten aus der Abteilung Hydrierung.

fahrer profitierten am stärksten von einer staatlichen Lohnpolitik, welche die mittleren Lohngruppen auf Kosten der höheren stärkte.

Infolgedessen sind hier weniger Lohnkonflikte, sondern eher Disziplinarfälle zu registrieren, insbesondere bei Unfällen, die durch Fehlverhalten der Belegschaft ausgelöst wurden. Aus diesem Grund eignet sich diese Abteilung als analytisches Gegenstück zum Konfliktverhalten im Hauptwerkstätten-Betrieb. Zwischen beiden Fallbeispielen kann das Spektrum innerbetrieblicher Konfliktlagen innerhalb der Chemiewerke angesiedelt werden. Es reichte von einem selbstbewußten Verhandeln in Lohn- und Normenfragen bis zur passiven Hinnahme von Disziplinierungen.

Einen illustrativen Schwerpunkt in der Aufarbeitung des Konfliktverhaltens bilden die gut dokumentierten Geschehnisse während des Arbeiteraufstandes am 17. Juni 1953 und Mitte Juli 1953 in den Buna-Werken.⁴⁵ Da Streiks jedoch die große Ausnahme blieben, werden Arbeitskonflikte auf niedrigerer Ebene, die Arbeitsverweigerung durch Bummeln und das Ausdehnen der Pausenzeiten, sowie Disziplinar-konflikte und abweichende politische Meinungsäußerungen im Mittelpunkt der Analyse stehen. Diese Vorkommnisse können auch aus der Überlieferung von Informellen Mitarbeitern des Staatssicherheitsdienstes rekonstruiert werden. Fälle informellen Konfliktaustrags sollen gesammelt, hinsichtlich ihrer Aussagekraft für die Konfliktanalyse hierarchisiert und auf ihren potentiell repräsentativen Charakter hin überprüft werden. Wechselnde Stimmungslagen in der Arbeiterschaft, bis hin zur offenen Konfrontation auf Betriebsversammlungen, wurden auch in den jährlichen Berichten der Betriebsgewerkschaftsleitungen der Leuna- und der Buna-Werke registriert.⁴⁶

c) *Brigaden*

Um eine ergänzende Analyseebene über das Konfliktverhalten der Arbeiterschaft erschließen zu können, soll die Interessenpolitik der Brigaden in den Chemieunternehmen ausschnitthaft untersucht werden. Stellten die

⁴⁵ SAPMO BArch DY 34/21736, DY 34/15/515a/3100.

⁴⁶ SAPMO BArch DY 34/15/15c/1023, 6223, 11965, 12486. Weitere aus den Jahren 1951 bis 1983. Außerdem die kontinuierlichen Berichte der beiden FDGB-Kreisvorstände, für die Leuna-Werke: LaMe Leuna Kreisvorstand IG Chemie 16737 Stimmungen und Meinungen (1973/74), 17123-17125 Kurz- und Situationsberichte an übergeordnete Leitungen (1975-1982), Berichte und Protokolle Sekretariatssitzungen (1966-1971) und weitere. Ergänzend können stichprobenartig die Protokolle der Vertrauensleutenvollversammlungen ausgewertet werden.

Brigaden, gestaffelt nach ihrer Wichtigkeit im Produktionsgefüge, dezidierte Lohnforderungen bis hin zur Androhung von Arbeitsverweigerung und Streik? Entwickelten sie eigenständige korporative Verhaltensweisen? Es soll gefragt werden, ob, in welchem Umfang und wie lange ein informeller Konfliktaustrag mit der Werkshierarchie zu verzeichnen war, auch wenn dies.

Hier ist der Zugang über die Makroperspektive des FDGB möglich, weil die Industriegewerkschaft Chemie eine fortlaufende Bericht-erstattung über die Brigaden unterhielt.⁴⁷ Eine flächendeckende Analyse ihrer Interessenpolitik auf der Mikroebene scheidet aufgrund des Mengen- und des Quellenproblems allerdings aus: Im Jahr 1962 gab es im Leuna-Werk bereits 1.098 Brigaden, die mindestens die Hälfte der Belegschaft organisierten.⁴⁸ Zudem ist ihr Konfliktverhalten aus der sehr geringen, eigenständigen Überlieferung von Brigade-Tagebüchern aus den Leuna-Werken nicht zu erschließen.⁴⁹ Denn damit kann lediglich das Freizeitverhalten innerhalb der Brigaden ausschnitthaft als eine spezifische Form von weitgehend selbstbestimmter Gruppensolidarisierung untersucht werden. Deshalb sollen zusätzliche Informationen zu den Brigaden aus der allgemeinen Betriebsüberlieferung hinzugezogen werden sowie entsprechende Berichte der Betriebsgewerkschaftsleitungen und der SED-Kreisleitung, um diese Quellenlücke ansatzweise aufzufüllen.

d) Mentalitäten

Aus den Formen des Konfliktaustrags auf der Werksebene und in den ausgewählten Einzelbetrieben sowie in den Brigaden ergeben sich Ansatzpunkte für eine Beschreibung der Mentalitätsstrukturen innerhalb der Arbeiterschaft. Hierfür werden in den vorliegenden Quellen zum Betriebsalltag und zum Konfliktverhalten und nicht zuletzt aus der Stasi-Überlieferung Quellenbelege gesucht, die eine Beschreibung von Arbeiter-

⁴⁷ SAPMO BArch DY 34/21921, -21923. Außerdem wurde der Brigadeeinsatz auch in der Parteiüberlieferung fortlaufend registriert. LaMe Leuna, Bestand SED-Kreisleitung, I/2/5/659 Führungstätigkeit der Kreisleitung Buna, Berichte Brigadeeinsatz (1959-1962), -663 dass., Ergebnisse Brigadeeinsatz (1957-1962), -1247 Betriebsanalysen Leuna (1959), -1252 dass. Buna (1961), IV/2/55/1106 Handakte Kreisleitung Buna, Einschätzungen (1961-1962).

⁴⁸ LaMe Bezirksbehörde der Deutsche Volkspolizei Halle 19.1.1206, Lagebeurteilungen 1961-1971, hier: Lagebericht vom 5.6.1962.

⁴⁹ LaMe Leuna 28650 bis 28684. Es sind (nur !) 28 Brigadetagebücher aus verschiedenen Abteilungen des Werkes erhalten.

Selbstbildern enthalten, beispielsweise indem Arbeiter in öffentlichen Versammlungen (Produktionsberatungen) ihre Situation schilderten und darin ihren eigenen Status charakterisierten.

Darüber hinaus sollen Fremdbilder der Belegschaftsangehörigen aus der Perspektive der Werks- und der Parteihierarchie erschlossen werden, die im Schriftverkehr festgehalten wurden. Es ist davon auszugehen, daß dem Konfliktverhalten wie auch den Selbst- und Fremd-Beschreibungen der Arbeiter eine festgefügte Erwartungshaltung an gutes und ehrenhaftes, „sozialistisches“ Verhalten im Betrieb zugrunde lag, ähnlich wie das Leitbild der „sozialistischen Menschenführung“ die Leistungserwartung an die Führungsebene normierte.⁵⁰ Dieser Verhaltenskodex soll bestimmt werden.

Insgesamt ergibt sich daraus eine multiperspektivische Herangehensweise an die Arbeitergeschichte in den beiden größten Chemieunternehmen der DDR, die geeignet erscheint, neue Erkenntnisse über das Konfliktverhalten innerhalb des Betriebsalltags und damit über die Mentalitätsstrukturen der Arbeiter in der Region Halle-Merseburg zu erschließen. Sie dienen als Baustein für eine kulturgeschichtlich unterlegte politische Sozialgeschichte der Industriearbeiterschaft Sachsen-Anhalts in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts.

⁵⁰ Vgl. Georg Wagner-Kyora, Vom nationalen ins sozialistische Selbst. Identitätskonstruktion in Berufsbiographien von Akademikern in der mitteldeutschen Chemieindustrie 1916-1990, Habil. Halle 2000, S. 376-421. Außerdem soll eine Auswahl von Berichten der SED-Kreis-Partei-Kontroll-Kommissionen hinzugezogen werden, welche die Erwartungshaltungen der lokalen SED-Parteiorganisationen an die eigenen Funktionäre in den Chemieunternehmen aufzeigen. Vgl. LaMe, Bestand Landesleitung KPD/SED IV/L2/4/75 Monatsberichte KPKK Leuna (1951), -77 Schriftwechsel KPKK Leuna (1951), -129 Sitzungen KPKK Leuna (1950-1952).

Autoren

- Jan Gerber Student, Institut für Geschichte, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- Christina Schröder Doktorandin, University of Essex, Großbritannien
- Jana Wüstenhagen Dr. phil, wissenschaftliche Assistentin, Institut für Geschichte, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- Karsten Rudolph Dr. phil., Privatdozent, Ruhr-Universität Bochum
- Georg Wagner-Kyora Dr. phil., Privatdozent, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Hallische Beiträge zur Zeitgeschichte

Herausgeber: Prof. Dr. Hermann-Josef Rupieper † (Heft 1-14)
Dr. Jana Wüstenhagen, Daniel Bohse (ab Heft 15)
Lehrstuhl für Zeitgeschichte
Institut für Geschichte
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
06099 Halle

Heft 4 / 1998

Mit Beiträgen von Falk Lange, Matthias Uhl, Holger Zaunstöck,
Henrik Eberle und Denise Wesenberg.

Heft 5 / 1998

Mit Beiträgen von Andreas Schmidt, Hermann-Josef Rupieper und Isolde Stark.
Im Gespräch: Günter Mühlpfordt.

Heft 6 / 1999

Mit Beiträgen von Wiebke Janssen, Dietmar Schulze und Alexander Sperk.
Im Gespräch: Santiago Carrillo

Heft 7 / 2000

Mit Beiträgen von Frank Hirschinger, Dr. Robert Grünbaum, Inga Grebe und
Matthias Uhl.

Heft 8 / 2000 (Sonderheft)

Sonderheft mit studentischen Beiträgen zum Thema Holocaust.

Heft 9 / 2001

Mit Beiträgen von Victor Artemov, Manfred Müller, Daniel Bohse und Carel
Horstmeier

ISSN 1433-7886