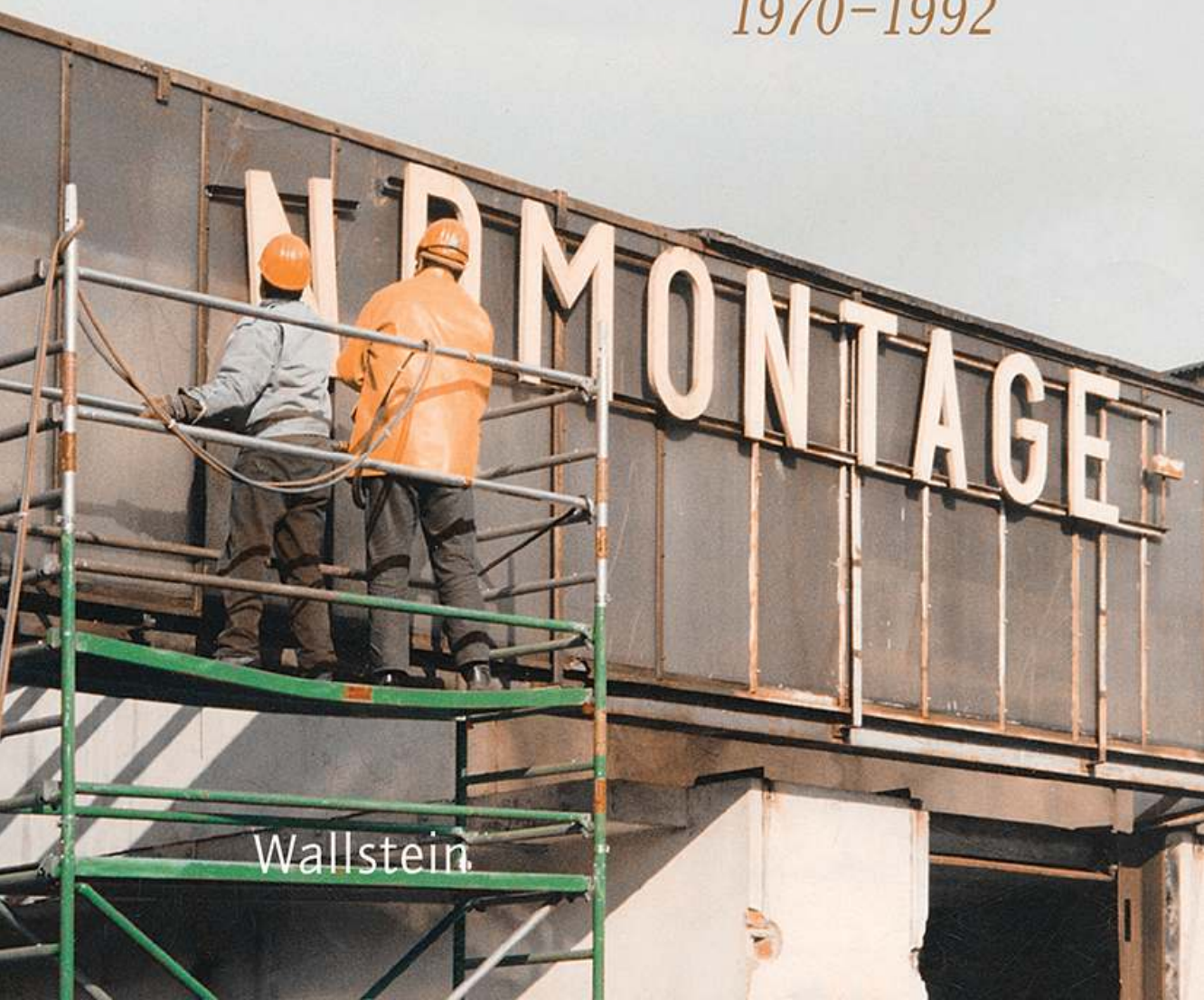


Jessica Lindner-Elsner

# VON WARTBURG ZU OPEL

*Arbeit und Ungleichheit  
im Automobilwerk Eisenach*

*1970–1992*



Wallstein

Jessica Lindner-Elsner  
Von Wartburg zu Opel

GESCHICHTE DER GEGENWART

Herausgegeben von  
Frank Bösch und Martin Sabrow

Band 33

Jessica Lindner-Elsner

# Von Wartburg zu Opel

Arbeit und Ungleichheit  
im Automobilwerk Eisenach

1970–1992



WALLSTEIN VERLAG

Gedruckt mit freundlicher Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung,  
der Stiftung Automobile Welt Eisenach und der Wartburgsparkasse

Diese Publikation wurde im Rahmen des Fördervorhabens 16KOAo26 mit  
Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Open Access  
bereitgestellt.

**Hans Böckler  
Stiftung**  
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

**awe** automobile welt eisenach

**S** Wartburg  
Sparkasse

Dieses Werk ist im Open Access unter der Creative-Commons-Lizenz  
CC BY-NC-ND 4.0 lizenziert.



Die Bestimmungen der Creative-Commons-Lizenz beziehen sich nur auf das Originalmaterial der Open-Access-Publikation, nicht aber auf die Weiterverwendung von Fremdmaterialien (z. B. Abbildungen, Schaubildern oder auch Textauszügen, jeweils gekennzeichnet durch Quellenangaben). Diese erfordert ggf. das Einverständnis der jeweiligen Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber.

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Jessica Lindner-Elsner 2023

Publikation: Wallstein Verlag GmbH, Göttingen 2023  
[www.wallstein-verlag.de](http://www.wallstein-verlag.de)

Umschlaggestaltung: Susanne Gerhards, Düsseldorf  
Umschlagfoto: Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach,  
Nachlass Horst Ihling, Demontage 1990er Jahre.

ISBN (Print) 978-3-8353-5486-9  
ISBN (Open Access) 978-3-8353-8052-3  
DOI <https://doi.org/10.46500/83535486>

# Inhalt

1. Einleitung . . . . .	9
2. Das Automobilwerk Eisenach seit 1970 . . . . .	35
2.1 Arbeitswelt im Automobilwerk Eisenach seit 1970 . . . . .	36
Die 1970er Jahre – Kurswechsel in der Politik 37 – Wirtschaftliche Leitung und Planung seit 1970 39 – Das Pkw-Programm der 1970er Jahre – zum Scheitern verurteilt? 42 – Zusammenfassung 53 – Automobilbau in Eisenach in den 1980er Jahren 54 – Modernisierung im alten Gewand oder Kooperation mit Westdeutschland? 55 – Das Motorenprojekt mit der Volkswagen AG 58 – Wartburg I.3 60 – Das Mikroelektronikprogramm und der Wandel der Arbeitswelt 62 – Zusammenfassung 68	
2.2 Der Betrieb als sozialer Ort – Sozialpolitik im Betrieb. . . . .	70
Das Spektrum der sozialpolitischen Maßnahmen im Automobilwerk 71 – Zusammenfassung 86	
3. Soziale Ungleichheiten im Betrieb . . . . .	88
3.1 Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen . . . . .	88
Arbeit und Arbeitsverhältnisse 89 – Personalstruktur im AWE 110 – Personalmangel und Lösungsversuche 113 – Berufsausbildung und Qualifikationsniveau im Automobilwerk 116 – Reale Ungleichheit in Lohn und Gehalt 121 – Zusammenfassung 126	
3.2 Geschlecht als Kategorie sozialer Ungleichheit . . . . .	128
Rollenbilder im Betriebsalltag 129 – Frauen- und Familienförderung 136 – Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeitmodell 144 – Materielle Ungleichheit: Ausbildung und Entlohnung 149 – Die Frauenkommission im Automobilwerk 158 – Wahrnehmung von Ungleichheiten 162 – Zusammenfassung 165	
3.3 Ausländische ArbeiterInnen im Automobilwerk Eisenach . . . . .	168
VertragsarbeiterInnen in der DDR 168 – Arbeits- und Lebenswelt ausländischer ArbeiterInnen in Eisenach 173 – Ausländische ArbeiterInnen im AWE 177 – Arbeit und Leben in Eisenach 183 – (Betriebliche) Integra-	

tion und kulturelle Betreuung 194 – Öffentlichkeit und Berichterstattung 209 – Das Ministerium für Staatssicherheit und die ausländischen MitarbeiterInnen im AWE 221 – Zusammenfassung 226	
3.4 Politische Loyalität und die Rolle der Massenorganisationen im DDR-Betrieb . . . . .	228
Betriebsgewerkschaft im Automobilwerk 228 – Betriebsparteioorganisation und Parteizugehörigkeit im AWE 232 – Deckname »Redaktion« – die Staatssicherheit im AWE 237 – Zusammenfassung 242	
3.5 Ränder der Arbeitsgesellschaft: Die Beschäftigung von RehabilitandInnen, RentnerInnen, Haftentlassenen und Strafgefangenen im AWE . . . . .	244
Inklusion: Beschäftigung von RehabilitandInnen im Betrieb 245 – Zwischen Inklusion und Ausbeutung: RentnerInnen im Betriebsalltag 252 – Gesellschaftliche Integration und Disziplinierung: Haftentlassene im AWE 259 – Strafgefangene in der Industrie 263 – Zusammenfassung 269	
3.6 Brigaden und »sozialistischer Wettbewerb« . . . . .	271
Brigaden im Betriebsalltag 271 – »Sozialistischer Wettbewerb« 273 – Prämien 277 – Brigadebücher und soziale Ungleichheiten 288 – Kritik und Selbstkritik 290 – Zusammenfassung 293	
4. Das Automobilwerk Eisenach in der Transformationsphase . . . . .	294
4.1 »Stirbt das AWE – stirbt die Region« – Arbeitswelt im Wandel: Das Automobilwerk zwischen 1989 und 1991 . . . . .	295
Kooperationen und Joint-Venture 295 – Aus dem VEB wird eine GmbH 301 – Die Schatten der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion 306 – Opel-Produktion in Eisenach 313 – Treuhandentscheidungen und ihre Folgen 315 – Produktionsende und Liquidation 327 – Zusammenfassung 331	
4.2 Der Betrieb als sozialer Ort seit 1989 . . . . .	333
Wohnraum und Berufsverkehr 334 – Arbeiterversorgung und gesundheitliche Betreuung 336 – Urlaubswesen 340 – Kinderbetreuung 342 – Betriebszugehörigkeit und Treueurlaub 343 – Zusammenfassung 344	

5.	Soziale Ungleichheiten in der Transformationsphase . . . . .	346
5.1	Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen . . . . .	346
	Arbeitsverhältnisse auf dem Prüfstand 347 – Neue Arbeitsverhältnisse und -beziehungen 352 – Neue soziale Ungleichheiten: Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit 355 – Neue Perspektiven: Arbeitsbeschaffungs- und Umschulungsmaßnahmen 364 – Zusammenfassung 368	
5.2	Frauen als »Wendeverliererinnen« . . . . .	369
	Alte Strukturen – neue Herausforderungen und Ungleichheiten 370 – Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit 371 – Chancen der Wieder- und Weiterbeschäftigung 374 – Neue Rollen- und Selbstbilder? 376 – Zusammenfassung 379	
5.3	Ausländische ArbeiterInnen nach 1989 im AWE und das Ende ihres Arbeitsaufenthaltes. . . . .	380
	Ungewisse Zeiten: Zwischen Mauerfall und Wiedervereinigung 381 – Neue Ängste und alte Muster 384 – Rassistische Gewalt 387 – Nachwirkungen der deutschen Einheit 395 – Zusammenfassung 399	
5.4	Politische Loyalitäten . . . . .	400
	Neue und alte Akteure: Betriebsgewerkschaft, IG Metall und Betriebsrat 401 – Die Rolle von Betriebsparteiorganisation und Staatssicherheit nach der »friedlichen Revolution« 412 – Zusammenfassung 414	
5.5	Die Ränder der Arbeitsgesellschaft im Kontext der Transformationsphase. . . . .	415
	RehabilitandInnen 416 – RentnerInnen 420 – Haftentlassene und Strafgefangene 424 – Zusammenfassung 425	
5.6	Brigadeleben nach dem Mauerfall. . . . .	427
	Auflösungsprozess und neue Themen 428 – Zusammenfassung 430	
6.	»Diese Auto-Ehe soll ein Erfolg werden« Opel in Eisenach . . . . .	431
	Motivation für eine Investition am Standort Eisenach 431 – »Assessmentverfahren« und Personalauswahl 433 – »Opel baut auf Eisenach« – ein Ausblick 440 – Zusammenfassung 444	
7.	Schlussbetrachtung . . . . .	447



8. Literatur- und Quellenverzeichnis . . . . .	460
8.1 Archivgut . . . . .	460
8.2 Privataarchiv der Verfasserin . . . . .	462
8.3 Internetdokumente . . . . .	463
8.4 Graue Literatur . . . . .	466
8.5 Zeitungen . . . . .	466
8.6 Forschungsliteratur . . . . .	467
9. Anhang . . . . .	479
9.1 Abkürzungsverzeichnis . . . . .	479
9.2 Abbildungsverzeichnis . . . . .	481
Dank . . . . .	483

# 1. Einleitung

Es ist kaum ein Jahr her seit den bedeutenden politischen und wirtschaftlichen Veränderungen in unserem Land. [...] Trotz keiner sehr guten Ausgangslage in unserem Werk setzten wir auf die Jahrzehnte währende Automobilbautradition in Eisenach und auf die damit verbundene Fachqualifikation der Menschen einschließlich ihrer nicht zu unterschätzenden Berufsehre.<sup>1</sup>

Mit diesen Worten äußerte sich der Geschäftsführer der Automobilwerk Eisenach GmbH Wolfram Liedtke im Dezember 1990 zur Vertragsunterzeichnung zwischen seinem Unternehmen, der Treuhandanstalt und der Adam Opel AG. Die Übereinkunft sollte dafür sorgen, dass der thüringische Automobil-Produktionsstandort Eisenach auch nach der sich damals bereits abzeichnenden Entscheidung der Treuhandanstalt, die Produktion des DDR-Wagens Wartburg einzustellen, erhalten blieb. Liedtke rekurrierte in seinem Statement auf das Potenzial des Standortes, die gut ausgebildeten MitarbeiterInnen vor Ort und nicht zuletzt auf die lange Tradition der Pkw-Herstellung, denn die Stadt Eisenach zählt zu den ältesten Standorten der Automobilproduktion in Deutschland: Seit 1898 wurden und werden am Fuße der Wartburg ununterbrochen Fahrzeuge hergestellt. Heinrich Ehrhardt (1840-1928), Erfinder und Großindustrieller, legte seinerzeit in der 27.000 EinwohnerInnen zählenden Residenzstadt den Grundstein für die Fahrzeugfabrik Eisenach (FFE).<sup>2</sup> Seit 1952 war das Automobilwerk ein Volkseigener Betrieb (VEB), in dem Automobile vom Typ Wartburg hergestellt wurden, von denen bis zur Produktionseinstellung 1991 über 1,7 Millionen die Werkstore verließen. Im Jahr 1955 erfolgte die Umbenennung in VEB Automobilwerk Eisenach (AWE); diese Bezeichnung behielt das Werk bis zum Ende des Staatssozialismus.<sup>3</sup> Eisenach war damit – neben Zwickau – einer von nur zwei Pkw-Produktionsstandorten in der DDR. Im Bezirk Erfurt gehörte das AWE seit dem Ende der 1960er Jahre immer zu den größten Arbeitgebern.<sup>4</sup> Die MitarbeiterInnen des Werks kamen aus 74 Gemeinden des Kreises und 52 Gemeinden außerhalb des Kreises, jede/r neunte Bewohner/in der Stadt war Ende der 1960er Jahre ein/e

1 Wolfram Liedtke: Statement Dr. Wolfram Liedtke, Geschäftsführer der Automobilwerk Eisenach GmbH, anlässlich der Vertragsunterzeichnung zwischen der Adam Opel AG, der Treuhandanstalt und der Automobilwerk Eisenach GmbH am 13. 12. 1990, BArch, B 412/22435, S. 164.

2 Matthias Doht (Hg.): Kurze Eisenacher Automobilgeschichte, Eisenach 2016.

3 Reinhold Brunner: Geschichte der Stadt Eisenach, Gudensberg-Gleichen 2004, S. III.

4 Reinhold Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter. Die siebziger Jahre als Umbruchphase für die Automobilindustrie in beiden deutschen Staaten, in: Konrad Jarausch (Hg.): Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte, Göttingen 2008, S. 68-82, S. 70.

Betriebsangehörige/r des AWE.<sup>5</sup> Diese exponierte Stellung des Betriebes in der DDR und in der Region macht ihn in Verbindung mit seiner heterogenen Belegschaftsstruktur zu einem aufschlussreichen Untersuchungsgegenstand für den Wandel von Arbeitswelten und sozialen Ungleichheitsverhältnissen während der DDR und nach der deutschen Einheit.

### *Thema und Forschungsgegenstand*

Nur wenige Monate nach der Vereinigung der beiden deutschen Staaten verblasste an vielen Orten, auch in Eisenach, die euphorische Stimmung der unmittelbaren Nachwendezeit. Viele Hoffnungen, die PolitikerInnen in ihren Reden heraufbeschworen hatten, blieben unerfüllt.<sup>6</sup> Die 1990 gegründete Treuhandanstalt sollte das DDR-Volkseigentum, darunter tausende Betriebe, in wirtschaftsfähige Unternehmen umwandeln. Letztlich trug ihr Handeln indes dazu bei, dass zwei Drittel aller ostdeutschen Betriebe bis Mitte der 1990er Jahre »abgewickelt« wurden.<sup>7</sup> Ende Januar 1991 kündigte die Treuhandanstalt an, die ostdeutschen Automobilbaustandorte Eisenach und Zwickau zeitnah zu liquidieren. Bei dem Wartburg-Hersteller waren zu diesem Zeitpunkt noch über 6.000 Personen beschäftigt. Nicht nur in den Automobilwerken der beiden Städte, sondern auch in den zahlreichen Zulieferbetrieben löste die Ankündigung eine Welle des Massenprotestes aus. In Eisenach kam es zu mehreren Demonstrationen, zeitweise wurde sogar die nahegelegene Autobahn A4 blockiert. Doch die Treuhandanstalt begründete ihre Entscheidung nicht nur aus finanzieller Notwendigkeit heraus, sondern auch damit, dass es für die Region Eisenach »im Gegensatz zu anderen [...] insgesamt eine Zukunft« geben werde und »daher die Stilllegung der Wartburg-Fertigung« gerechtfertigt sei.<sup>8</sup> Bei Opel und den vielen Zulieferbetrieben sowie in aus- und neugegründeten Firmen sollten nach zeitgenössischen Schätzungen gut 75 Prozent der ehemaligen MitarbeiterInnen wieder einen Arbeitsplatz finden – eine Zahl, die allerdings nie erreicht wurde.<sup>9</sup>

5 Rat der der Wartburgstadt Eisenach und VEB Automobilwerk Eisenach: Grundsatzvertrag zur Realisierung des Volkswirtschaftsplanes 1968, des Planes 1969-1970 und des Initiativprogramms der Wartburgstadt Eisenach im Wettbewerb der Nationalen Front des demokratischen Deutschland zu Ehren des 20. Jahrestages der Gründung der DDR, 10.10.1968, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2272.

6 Ohne Autor: AWE-Opelmodell sichert Arbeitsplätze, in: Thüringer Allgemeine, 14.3.1990, S. 5.

7 Hanno Müller: Wie Thüringen und das Volkseigentum ausverkauft wurden, in: Dietmar Grosser/Hanno Müller/Paul-Josef Raue (Hg.): Treuhand in Thüringen. Wie Thüringen nach der Wende ausverkauft wurde, Essen 2013, S. 13-15, hier S. 15; Marcus Böick: Die Treuhandanstalt. 1990-1994, Erfurt 2015, S. 13.

8 Verwaltungsrat der Treuhandanstalt: Protokoll über die 12. Sitzung des Verwaltungsrates am 1. Februar 1991, 1. 2. 1991, AdsD, 5/IGMZ 520260, S. 5.

9 Automobilwerk Eisenach GmbH: Programm zur Restrukturierung und Privatisierung der Automobilwerk Eisenach GmbH (AWE GmbH), 10. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 38.

In der im März 1990 von der DDR-Volkskammer verabschiedeten Sozialcharta hieß es in der Präambel: »Die deutsche Einheit ist auf dem Wege eines wechselseitigen Reformprozesses beider deutscher sozialer Sicherungssysteme in ihren positiven Grundzügen zu vollziehen.«<sup>10</sup> Bei der Umsetzung dieses Vorhabens sollte die Prämisse gelten, dass »historisch gewachsene soziale Standards in beiden deutschen Staaten zu erhalten sind, weiterentwickelt werden sollen und damit zu einem höheren sozialen Sicherungsniveau führen sollten«.<sup>11</sup> Sehr prominent kam dieser Anspruch auch in den Reden des damaligen Bundeskanzlers Helmut Kohl zum Ausdruck, der im Zuge der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion von einem zu erwartenden wirtschaftlichen Wachstum sprach und für die Entwicklung der ostdeutschen Länder »blühende Landschaften«<sup>12</sup> prognostizierte, »in denen es sich zu leben und zu arbeiten lohnt«.<sup>13</sup> Tatsächlich stellte sich in weiten Teilen Ostdeutschlands just in jenen ersten Jahren nach der Herstellung der Einheit ein völlig anderes Bild dar: Aus der DDR-Gesellschaft, der Gesellschaft der angeblich Gleichen, wurde »plötzlich eine Gesellschaft der sehr Ungleichen«.<sup>14</sup>

Soziale Ungleichheit als gesellschaftliches Phänomen gewann im Zuge der »friedlichen Revolution« in Ostdeutschland ein ganz neues Gewicht. In der öffentlichen Wahrnehmung existierten soziale Differenzen zuvor kaum, teilweise war ihre Thematisierung gar tabuisiert, denn die DDR-Gesellschaft war dem Anspruch nach ja sozial egalitär.<sup>15</sup> Zumeist wird soziale Ungleichheit an den Polen Armut und Reichtum gemessen.<sup>16</sup> In der DDR galten diese extremen Erscheinungsformen allerdings einer sozialistischen Gesellschaft als »wesensfremd«. Die Ausprägungen sozialer Ungleichheiten in der DDR müssen vor diesem Hintergrund auch auf andere Weise untersucht werden.

10 Bundesregierung: Volkskammer verabschiedet Sozialcharta, URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/deutsche-einheit/volkskammer-verabschiedet-sozialcharta-409590> (23. I. 2023).

11 Ebd.

12 Thomas Straubhaar: »Blühende Landschaften«, in: Die politische Meinung, 28. II. 2017, URL: <https://www.kas.de/de/web/die-politische-meinung/artikel/detail/-/content/-bluehende-landschaften-> (23. I. 2023); Thomas Lindenberger: Wahrheitsregime und Unbehagen an der Vergangenheit. Ein Versuch über die Unaufrichtigkeiten beim deutsch-deutschen Zusammenwachsen, in: Marcus Böick/Constantin Goschler/Ralph Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, Berlin 2020, S. 73-94, hier S. 80.

13 Straubhaar: »Blühende Landschaften«.

14 Thomas Mergel: Gleichheit und Ungleichheit als zeithistorisches und soziologisches Problem, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 10 (2013) 2, S. 307-320.

15 Christoph Lorke: Beyond Egalitarianism. Statistical Knowledge and Social Inequality in the German Democratic Republic, in: Moving the Social. Journal of Social History and the History of Social Movements, 65 (2021), S. 123-143.

16 Eva Maria Gajek/Christoph Lorke (Hg.): Soziale Ungleichheit im Visier. Wahrnehmung und Deutung von Armut und Reichtum seit 1945, Frankfurt a. M. 2016.

Für die Etablierung und Aufrechterhaltung sozialer Ungleichheiten spielten die Volkseigenen Betriebe eine herausgehobene Rolle, denn der Arbeitsplatz war in der DDR ein genuin sozialer Ort.<sup>17</sup> Veränderungen in den sozialen Ungleichheitsrelationen hingen vor allem mit wirtschaftspolitischen Entscheidungen zusammen, die die Arbeitswelt und den Arbeitsalltag betrafen. Betriebe waren nicht nur Orte der Güterproduktion, sondern auch Knotenpunkte sozialer Beziehungen und durch die Konzentration knapper Ressourcen auch (Re-)Produzenten sozialer Ungleichheiten, denn diese (Re-)Produktion ging über die reine Einkommensungleichheit hinaus. Im Leben der MitarbeiterInnen besaßen die Betriebe darum einen zentralen Stellenwert. Sie übernahmen die Vermittlung und Verteilung von sozialpolitischen Teilhabechancen und banden diese an die Verrichtung bestimmter Arbeitsaufgaben.<sup>18</sup> Dies wird in der vorliegenden Studie am Beispiel verschiedener Beschäftigungsgruppen nachvollzogen. Betriebe fungierten darüber hinaus als Schnittstelle zwischen dem Staat in Gestalt der »Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands« (SED) und der berufstätigen Bevölkerung, denn die »Werkstätigen« in den DDR-Betrieben waren auch im privaten Bereich eng mit ihrem Arbeitsort verbunden.

Im Gegensatz zum Anspruch der SED, allen Werkstätigen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn zu zahlen, existierte in der betrieblichen Realität ein stark leistungs- und statusbezogenes Lohnsystem.<sup>19</sup> Der Reallohn richtete sich nicht nur nach der Arbeitsleistung, sondern auch nach der jeweiligen gesellschaftlichen Stellung, nach Mitgliedschaften in den verschiedenen Massenorganisationen<sup>20</sup> sowie nach Geschlecht, Alter, körperlicher Verfasstheit und Herkunft des/der Einzelnen. Neben Einkommen und Lohn waren Betriebe auch verantwortlich für die Vergabe von Wohnraum, Urlaubs- und Ferienplätzen und übernahmen die Verteilung von knappen Konsumgütern, wie zum Beispiel Fahrzeugen.<sup>21</sup> Der sozialistische Staat schuf auf diese Weise »eigene« soziale Differenzen und Ungleichheitsverhältnisse.

17 Martin Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft? Arbeit, Lebenslauf und soziale Differenzierung, in: Hartmut Kaelble/Jürgen Kocka/Hartmut Zwahr (Hg.): Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart 1994, S. 31-61, hier S. 50-51.

18 Rüdiger Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung. Arbeit im Wandel, in: Frank Bösch (Hg.): Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970-2000, Göttingen 2015, S. 195-237, hier S. 199; Jörg Neuheiser: Von Proletariern, Lumpen und Entfremdung. Armut und Arme in sozialistischer Sicht, in: Herbert Uerlings/Nina Trauth/Lucas Clemens (Hg.): Armut. Perspektiven in Kunst und Gesellschaft, Darmstadt 2011, S. 102-111, hier S. 109.

19 André Steiner: Die personelle Einkommensverteilung in den staatssozialistischen Ländern zwischen Anspruch und Wirklichkeit, in: Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte 91 (2004) 4, S. 484-489.

20 Zu den Massenorganisationen zählten in der DDR neben der SED, der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB), die Freie Deutsche Jugend (FDJ), die Deutsch-Sowjetische Freundschaft (DSF) oder die Gesellschaft für Sport und Technik (GST).

21 Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung, S. 199.

Vor allem seit dem Führungswechsel im Zentralkomitee (ZK) der SED von Walter Ulbricht zu Erich Honecker 1971 nahmen diese sozialpolitischen Leistungen, die generell über die Betriebe verteilt wurden, zu. Die Bedürfnisse der (werktätigen) Bevölkerung wurden nun noch stärker in den Fokus gerückt. In der Folge würde, so die damit verbundene Annahme der wirtschaftlichen Planer, die Produktionsleistung steigen, was dem Wohl der Gesellschaft dienen sollte. Angesichts der niedergeschlagenen politischen Reformversuche in der Tschechoslowakischen Sozialistischen Republik (ČSSR) 1968 sollte dieser »Konsumsozialismus«<sup>22</sup> auch die Loyalität der Bevölkerung gegenüber der Staats- und Parteiführung sicherstellen.<sup>23</sup> Die Betriebe waren folglich in doppelter Hinsicht eine tragende Säule der SED-Politik: Sie waren Orte der Güterproduktion und sicherten gleichzeitig politisches Wohlwollen. Mit der Ausweitung der sozialpolitischen Maßnahmen verfestigten und erweiterten sich allerdings auch die bereits vorhandenen Ungleichheitsverhältnisse: einerseits, weil dem bestehenden Arbeitskräftedefizit durch die verstärkte Heranziehung von neuen Beschäftigungsgruppen (insbesondere nichtdeutschen ArbeiterInnen) und von soziale »Randgruppen« wie RentnerInnen, Strafgefangenen oder Haftentlassenen begegnet wurde. Andererseits beeinflussten neue arbeitsrechtliche Bestimmungen, wie die Arbeitszeitverkürzung oder leistungsorientierte Lohnzahlungen, die landesweit eingeführt wurden, die Arbeitsverhältnisse – ebenfalls mit erheblichen Auswirkungen auf soziale Ungleichheiten.

Ausgangsthese der nachfolgenden Überlegungen ist demnach, dass sich mit der sozialpolitischen Neuausrichtung der Wirtschaftspolitik unter Honecker auch die sozialen Ungleichheitsverhältnisse im betrieblichen Umfeld veränderten. Sie stehen im Mittelpunkt des ersten Teils der vorliegenden Untersuchung.<sup>24</sup> Weil die Betriebe immer mehr Aufgaben der Daseinssicherung zu übernehmen hatten, verstärkte sich auch ihre Funktion als (Re-)Produzenten intersektional zu deutender sozialer Ungleichheiten, die über die reine Einkommensungleichheit hinausgingen. Im Zuge der »friedlichen Revolution« und in der anschließenden Transformationsphase wandelte sich dann die Rolle der Betriebe für die Beschäftigten grundlegend, mithin auch jene betriebsbezogenen sozialen Ungleichheiten. Das AWE unterhielt bis 1989 eine Reihe von sozialen Einrichtungen und Dienstleistungen, auf welche die Menschen seit 1990 nicht mehr in dem Maße zurückgreifen konn-

22 Christoph Kleßmann: Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, Erfurt 2014, S. 112.

23 Christoph Boyer: Grundlinien der Sozial- und Konsumpolitik in der DDR in den siebziger und achtziger Jahren in theoretischer Perspektive, in: Renate Hürtgen/Thomas Reichel (Hg.): Der Schein der Stabilität. DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker, Berlin 2001, S. 69-84, S. 73.

24 Renate Hürtgen: Entwicklung in der Stagnation? Oder: Was ist so spannend am Betriebsalltag der 70er und 80er Jahre in der DDR?, in: Hürtgen/Reichel (Hg.): Der Schein der Stabilität, S. 11-34, hier S. 11 f.

ten.<sup>25</sup> Zwar stellten auch westdeutsche Betriebe ein breites Spektrum an betrieblichen Sozialleistungen zur Verfügung, jedoch unterschied sich deren Bedeutung für die MitarbeiterInnen deutlich.<sup>26</sup> Die wohl größte Differenz stellte der Umstand dar, dass die betriebliche Sozialpolitik in der DDR einen erheblichen Teil der staatlichen Sozialpolitik insgesamt ausmachte, wohingegen betriebliche Sozialpolitik in der Bundesrepublik auf Vereinbarungen der Tarifparteien basierte, die branchenspezifisch sehr unterschiedlich ausfielen.<sup>27</sup>

Soziale Differenzierung existierte auch in der DDR, jedoch unter anderen äußeren und inneren Umständen. Gemäß der Ideologie des Marxismus-Leninismus und der anvisierten »Überwindung des Kapitalismus« sollten Unterschiede in der DDR weitgehend abgebaut werden.<sup>28</sup> Die DDR propagierte in ihrem Selbstverständnis materielle und soziale Gleichheit – jede/r sollte den gleichen Zugang zu Bildung, Arbeit, Freizeitgestaltung und sozialen Dienstleistungen haben, und das unabhängig vom Geschlecht oder der sozialen Herkunft.<sup>29</sup> Dass dies in der Praxis nicht der Fall war, sondern vielmehr, ganz im Gegenteil, durch betriebliche (Sozial-)Politiken neue Formen sozialer Ungleichheiten etabliert und verstärkt werden konnten, soll in dieser Studie auf der Mikroebene am Beispiel des Automobilwerks Eisenach herausgearbeitet werden.

Die Beschäftigten eines Großbetriebes wie dem AWE genossen – so lautet die zweite These dieser Arbeit – gegenüber MitarbeiterInnen kleinerer Betriebe und kleineren Beschäftigungsgruppen dauerhafte Vorteile, weil sie durch den Arbeitsort nicht nur einen besseren Zugang zu Gütern des alltäglichen Bedarfs erhielten. Auch Mangelwaren wie Südfrüchte oder Dienstleistungen (zum Beispiel Handwerksarbeiten) konnten durch den Großbetrieb leichter akquiriert werden. Die damit verbundene Annahme, dass Personen außerhalb von (regulären) Arbeitsverhältnissen und solche in kleineren Betrieben benachteiligt waren, soll anhand der Betrachtung verschiedener Beschäftigungsgruppen

25 Winfried Süß: Was bleibt vom »Modell Deutschland«? Sozialpolitik und soziale Ungleichheit in der vereinigten Bundesrepublik, in: Martin Sabrow (Hg.): Die schwierige Einheit, Leipzig 2016, S. 63-79, hier S. 66.

26 Rüdiger Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik im historischen Systemvergleich. Das Volkswagenwerk und der VEB Sachsenring von den 1950er bis in die 1980er Jahre, Stuttgart 2014, S. 11; Süß: »Modell Deutschland«, S. 66. In der Bundesrepublik regelten Betriebe nicht oder nicht ausschließlich so ein breites Spektrum an gesellschaftlicher Teilhabe, wie Ferienreisen oder die Wohnraumvergabe, die in der DDR fast ausnahmslos an die Betriebszugehörigkeit gebunden waren.

27 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 13.

28 Heinrich Best u. a.: Die DDR-Gesellschaft als Ungleichheitsordnung, Soziale Differenzierung und illegitime Statuszuweisung, in: ders./Everhard Holtmann (Hg.): Aufbruch der entsicherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung, Frankfurt a. M. 2012, S. 63-84, hier S. 73.

29 Ebd., S. 72.

im AWE überprüft werden.<sup>30</sup> Unterschiedliche Infrastrukturen förderten die Besserbehandlung ausgewählter Beschäftigungsgruppen, insbesondere männlicher, weißer Industrie- und Produktionsarbeiter.<sup>31</sup> Eine solche differenzierte Betrachtung der Ungleichheitsrelationen zwischen unterschiedlichen Gruppen in einem Großbetrieb existiert für die DDR-Sozialgeschichte bislang nicht.

Eine dritte These dieser Studie bildet die Annahme, dass Erwerbsarbeit in der DDR nicht allein der Existenzsicherung diene. Durch die Rückbindung sozialpolitischer Leistungen und gesellschaftlicher Teilhabe an den Erwerbsstatus waren MitarbeiterInnen außerhalb sogenannter regulärer Arbeitsverhältnisse (zum Beispiel RentnerInnen, Strafgefangene und ehemalige Häftlinge, VertragsarbeiterInnen oder »RehabilitandInnen«) auch innerhalb des Betriebes oft in mehreren Dimensionen benachteiligt. Soziale Ungleichheitsverhältnisse wurden nach 1989 für alle ArbeitnehmerInnen, aber besonders für diese Beschäftigtengruppen transformiert, viele blieben erhalten und verstetigten sich, und es kamen auch neue Ungleichheiten hinzu.

Im Fokus der Untersuchung stehen Bevor- und Benachteiligungen von bestimmten Gesellschafts- bzw. Beschäftigungsgruppen und deren unterschiedlicher Zugang zu Ressourcen jeder Art.<sup>32</sup> Anhand des Fallbeispiels AWE sollen die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Rahmenbedingungen in einem längeren Zeitraum (1970-1992) in den Blick genommen werden, um das Vorhandensein bzw. den Wandel sozialer Disparitäten im Zeitverlauf aufzuzeigen. Soziale Verhältnisse werden also nicht losgelöst, sondern im Kontext ökonomischer und politischer Veränderungen betrachtet. Mithin folge ich der Annahme, »dass soziale Ungleichheit kein Naturereignis ist, sondern Resultat politischen Handelns«.<sup>33</sup> Im zweiten Teil der Studie, der vor allem die Transformationsphase vom Ende der DDR 1990 bis 1992 behandelt, liegt der Fokus ebenfalls auf arbeitsweltlichen Veränderungen: der Verlust der alten Arbeitsstätte, der Aufbau eines neuen Automobilwerks, die sich grundlegend ändernden Arbeits- und Lebensbedingungen. Das AWE erfuhr binnen weniger Monate einen Erosionsprozess, der in seinen Auswirkungen auf die Beschäftigten historisch einzigartig war.<sup>34</sup> Doch die besondere geografische Lage Eisenachs, der Status eines etablierten Wirtschaftsstandortes und das vorhandene »Arbeitskräftepotenzial« weckten 1989 – so lautet die vierte These –

30 Vgl. dazu: Thomas Mergel: Soziale Ungleichheit als Problem der DDR-Soziologie, in: ders./Christiane Reinecke (Hg.): Das Soziale ordnen. Sozialwissenschaften und gesellschaftliche Ungleichheit im 20. Jahrhundert, Frankfurt a. M. 2012, S. 307-336, hier S. 317.

31 Annette Kaminsky: Konsumpolitik in der Mangelwirtschaft, in: Clemens Vollnhals/Jürgen Weber (Hg.): Der Schein der Normalität. Alltag und Herrschaft in der SED-Diktatur, München 2002, S. 81-112, hier S. 89.

32 Mergel: Soziale Ungleichheit als Problem der DDR-Soziologie, S. 307.

33 Süß: »Modell Deutschland«, S. 75.

34 Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. ISF München (Hg.): Neugründung von Automobilwerken in den neuen Bundesländern. Folgen für Zulieferunternehmen und regionales Umfeld – Beispiel Thüringen, München 1995.



das Interesse vieler ausländischer und westdeutscher Unternehmen, mit dem Automobilwerk Eisenach zu kooperieren und in den Standort zu investieren. Dadurch konnte die Transformationsphase in Eisenach vergleichsweise »erfolgreicher« bewältigt werden als an anderen ehemaligen Industriestandorten der DDR – auch wenn die Schließung des AWE den Verlust tausender Arbeitsplätze bedeutete.

### *Forschungslandschaft und Forschungsstand*

Die 1970er Jahre als Zäsur standen in der zeithistorischen Forschung wiederholt im Zentrum der Aufmerksamkeit. Die meisten dieser Arbeiten fokussierten sich dabei auf Krisen.<sup>35</sup> Markante Wegmarken des Jahrzehnts, wie beispielsweise der Anstieg der Arbeitslosigkeit, Umwelt- und Energiepolitikkonflikte, die Ölpreiskrisen sowie der Stopp der Anwerbeabkommen für den Arbeitsaufenthalt ausländischer ArbeitnehmerInnen, veränderten die Arbeitswelt in der Bundesrepublik nachhaltig.<sup>36</sup> In der Folge entstanden neue Arbeitszeitmodelle; technische Innovationen hatten starke Auswirkungen auf zahlreiche Arbeitsbereiche und brachten neue Anforderungen für ArbeitnehmerInnen mit sich.<sup>37</sup> Konrad H. Jarausch konstatierte für die 1970er Jahre einen politischen und wirtschaftlichen Strukturwandel in den westlichen Gesellschaften mit einer Krise der traditionellen industriellen Produktion und dem Aufstieg des Dienstleistungssektors, was beides Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse hatte.<sup>38</sup> Anselm Doering-Manteuffel und Lutz Raphael charakterisierten die industrielle und technische Entwicklung der 1970er Jahre als »revolutioniert« durch den Mikrochip, der nicht nur neue technologische Standards hervorbrachte, sondern auf vielfältige Weise auch andere Wirtschaftsbereiche veränderte.<sup>39</sup> Mit Blick auf

35 Frank Bösch: Geteilt und verbunden. Perspektiven auf die deutsche Geschichte seit den 1970er Jahren, in: ders. (Hg.): *Geteilte Geschichte*, S. 7-37, hier S. 23.

36 Knud Andresen/Ursula Bitzegeio/Jürgen Mittag: *Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) im Wandel: Problemfelder und Fragestellungen*, in: dies. (Hg.): »Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, Bonn 2011, S. 7-23, hier S. 13; vgl. auch den Band von: Christoph Lorke/Rüdiger Schmidt (Hg.): *Der Zusammenbruch der alten Ordnung? Die Krise der sozialen Marktwirtschaft und der neue Kapitalismus in Deutschland und Europa*, Stuttgart 2020; Stefan Zeppenfeld: *Vom Gast zum Gastwirt? Türkische Arbeitswelten in West-Berlin*, Göttingen 2021.

37 Andresen/Bitzegeio/Mittag: *Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) im Wandel: Problemfelder und Fragestellungen*, S. 16 f.

38 Konrad H. Jarausch: *Verkannter Strukturwandel. Die siebziger Jahre als Vorgeschichte der Probleme der Gegenwart*, in: ders. (Hg.): *Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte*, Göttingen 2008, S. 9-26, hier S. 12.

39 Anselm Doering-Manteuffel/Lutz Raphael: *Der Epochenbruch in den 1970er-Jahren. Thesen zur Phänomenologie und den Wirkungen des Strukturwandels »nach dem Boom«*, in: Andresen/Bitzegeio/Mittag (Hg.): »Nach dem Strukturbruch?«, S. 25-39, hier S. 35.

jene Entwicklungen wird in dem Jahrzehnt auch das »Ende des Fordismus« ausgemacht.<sup>40</sup>

Weniger ausführlich wurde von der Zeitgeschichtsschreibung die Frage reflektiert, ob jene Zäsur und die damit einhergehenden Veränderungen auch für die ostdeutsche Wirtschaft beobachtet werden können. Dabei hatten die beiden Ölpreiskrisen von 1973 und 1979 auch erheblichen Einfluss auf die ökonomische Entwicklung der DDR.<sup>41</sup> Auch dort kam es – wenngleich in vergleichsweise abgeschwächter Form – zu einer Digitalisierung und einem Ausbau des tertiären Sektors. Der Fordismus wurde in der DDR jedoch nicht durch modernere Produktionsmodelle abgelöst, sondern durch den Ausbau der Mikroelektronik nur punktuell erneuert. Die Planwirtschaft war gekennzeichnet von einem Arbeitskräftemangel bei zugleich verdeckter Arbeitslosigkeit, wodurch immer mehr MitarbeiterInnen in den Produktionsstätten benötigt wurden.<sup>42</sup> Jarauscharakterisierte die 1970er Jahre als das Jahrzehnt, in dem Krisen und neue Technologien aufeinandertrafen, er machte eine »paradoxe Gleichzeitigkeit von Krisenwahrnehmung und Aufbruchgefühl« aus.<sup>43</sup> Im Laufe der 1970er Jahre bildeten sozialpolitische und wirtschaftliche Entscheidungen auch in der DDR markante Brüche oder Neuerungen, die in der jüngeren Forschung zunehmend Beachtung finden, denn die Krisen in Ost- und Westdeutschland können auf eine Ursache zurückgeführt werden: Der »Nachkriegsboom« flachte ab.<sup>44</sup> Der Historiker Frank Bösch bezeichnete die 1970er Jahre im Osten auch als den Beginn des Niederganges des Sozialismus, während er das Jahrzehnt für die Bundesrepublik – mit Anselm Doering-Manteuffel und Lutz Raphael – als die Zeit »nach dem Boom« bezeichnete.<sup>45</sup>

Ziel der vorliegenden mikrohistorischen Studie ist es, den Zusammenhang zwischen arbeitsweltlichen Wandlungsprozessen und sozialer Ungleichheit in der DDR über einen längeren Zeitraum herauszuarbeiten.<sup>46</sup> Die Transformationsphase bis 1992 wird einbezogen und dabei ein besonderes Augenmerk auf die Wahrnehmung von Ungleichheitsverhältnissen durch die ArbeiterInnen gelegt. Hierbei sind verschiedene Forschungsstränge zu beachten: Dazu zählen

40 Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung, S. 203.

41 Vgl. aber: Bösch: Geteilt und verbunden. Perspektiven auf die deutsche Geschichte seit den 1970er Jahren, S. 24 ff.

42 André Steiner: Bundesrepublik und DDR in der Doppelkrise europäischer Industriegesellschaften. Zum sozialökonomischen Wandel in den 1970er-Jahren, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 3 (2006) 3, S. 342-362.

43 Konrad Jarauscharakterisierte die 1970er Jahre, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 3 (2006) 3, S. 334-341.

44 Bösch: Geteilt und verbunden. Perspektiven auf die deutsche Geschichte seit den 1970er Jahren, S. 27.

45 Ebd., S. 16.

46 Vgl. zur Einbeziehung der Transformationszeit in die Forschung über den politischen Umbruch hinweg: Kerstin Brückweh/Clemens Villinger/Kathrin Zöllner (Hg.): Die lange Geschichte der »Wende«. Geschichtswissenschaft im Dialog, Berlin 2020.

Forschungen zur DDR-Sozialgeschichte und -politik, zu sozialen Ungleichheiten, Betriebsstudien, Arbeiten zur Transformationsgeschichte sowie Untersuchungen zu Interessenvertretungen, zu MigrantInnen und Frauen im Betrieb.

Die Entwicklungen der DDR-Sozialpolitik sind auf der Makroebene seit längerem Gegenstand intensiver Forschungen, wobei auch die Verbindung von Sozialpolitik und Betrieben einen Untersuchungsschwerpunkt darstellt.<sup>47</sup> Die Geschichte der Arbeit und ihres Stellenwerts in der DDR-Gesellschaft ist vor allem von Christoph Kleßmann, Peter Hübner und Martin Kohli zusammenfassend dargestellt worden.<sup>48</sup> Das Automobilwerk Eisenach war bisher vor allem Gegenstand technikorientierter Überblicksdarstellungen, womit der betriebshistorische Kontext für die vorliegende Studie erschlossen werden kann.<sup>49</sup> Die Sozial- und Gesellschaftsgeschichte des Betriebs sowie die Geschichte der ArbeiterInnen im AWE sind in den Betrachtungen bislang vernachlässigt worden und stellen damit ein Forschungsdesiderat dar. Aber vor allem die wirtschaftlichen Probleme und politischen Schranken in der DDR, die die Produktion und damit den Arbeitsalltag maßgeblich beeinflussten, können nur durch eine kombinierte Betrachtung von Sozial- und Gesellschaftsgeschichte erschlossen werden.

- 47 Martin Frey/Johannes Frerich: Handbuch der Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland. Bd. 2: Sozialpolitik in der Deutschen Demokratischen Republik, München 1996; Alexander Bruce Burdumy: Sozialpolitik und Repression in der DDR. Ost-Berlin 1971-1989, Essen 2013; Hans Günter Hockerts: Grundlinien und soziale Folgen der Sozialpolitik in der DDR, in: Kaelble/Kocka/Zwahr (Hg.): Sozialgeschichte der DDR, S. 519-544; Beatrix Bouvier: Die DDR – ein Sozialstaat? Sozialpolitik in der Ära Honecker, Bonn 2002; Peter Skyba: Die Sozialpolitik in der Ära Honecker aus institutionentheoretischer Perspektive, in: Christoph Boyer/Peter Skyba (Hg.): Repression und Wohlstandsversprechen. Zur Stabilisierung von Parteiherrschaft in der DDR und der ČSSR, Dresden 1999, S. 49-62; Peter Hübner: Der Betrieb als Ort der Sozialpolitik in der DDR, in: Boyer/Skyba (Hg.): Repression und Wohlstandsversprechen, S. 63-74; ders.: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, Betriebliche Sozialpolitik, in: Christoph Boyer/Klaus-Dietmar Henke/Peter Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik. Bewegung in der Sozialpolitik, Erstarrung und Niedergang, Baden-Baden 2008, S. 703-738; ders.: Konsens, Konflikt und Kompromiß. Soziale Arbeiterinteressen und Sozialpolitik in der SBZ/DDR 1945-1970, Berlin 1994.
- 48 Peter Hübner/Christoph Kleßmann/Klaus Tenfelde (Hg.): Arbeiter im Staatssozialismus. Ideologischer Anspruch und soziale Wirklichkeit, Köln 2005; Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR; Christoph Kleßmann: Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR. Deutsche Traditionen, sowjetisches Modell, westdeutsches Magnetfeld (1945 bis 1971), Bonn 2007; Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?
- 49 Werner Reiche/Michael Stück: Meilensteine aus Eisenach. Ein Jahrhundert Automobilgeschichte, Stuttgart 2003; Michael Stück/Werner Reiche: 100 Jahre Automobilbau in Eisenach, Prittriching 2001; Horst Ihling: Autobau in Eisenach. Bilder eines Werks, Erfurt 2003; ders.: Autos aus Eisenach. Vom Wartburg zum Opel, Stuttgart 1998; Doht: Kurze Eisenacher Automobilgeschichte.

In jüngster Zeit hat sich die Forschung auch der Entwicklung sozialer Ungleichheitsverhältnisse in der DDR zugewandt.<sup>50</sup> Dabei sind allerdings die Praktiken, mit denen soziale Ungleichheiten konkret hergestellt wurden, bisher kaum untersucht worden. Dies gilt insbesondere für die betriebliche Ebene, obwohl die Betriebe doch der wesentliche »Vergesellschaftungskern« der sozialistischen Arbeitsgesellschaft waren. Ebenso vernachlässigt wurden bislang die Wahrnehmung und Deutung der Ungleichheiten durch die ArbeitnehmerInnen selbst. Meine Studie, die die Veränderungen in der Sozialpolitik und deren Folgen in Bezug auf soziale Ungleichheitsverhältnisse zwischen unterschiedlichen Gruppen in einem Großbetrieb der DDR untersucht, trägt zum Verständnis von Inklusions- und Exklusionsmechanismen auf der Mikroebene bei. Ebenso lassen sich daraus Rückschlüsse auf Herrschaftspraxen in der nivellierten Gesellschaft der DDR ziehen. Durch die systematische Einbeziehung der Ungleichheitsdimensionen Geschlecht und Ethnizität, die bislang sowohl in Synthesen wie auch in den meisten Betriebsstudien nur am Rande oder gar nicht thematisiert wurden, liefert die Studie ebenfalls einen weiterführenden Forschungsbeitrag.<sup>51</sup> Auch die Untersuchung differenzierter Beschäftigungsgruppen im Betriebsalltag stellt bisher ein Forschungsdesiderat dar, das die vorliegende Studie zu mindern beabsichtigt.<sup>52</sup>

- 50 Exemplarisch: Jens Gieseke: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus. Eine Skizze, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 10 (2013) 2, S. 171-198; ders.: Die egalitäre DDR? Staatssozialistische Intersektionalität und der lange Schatten des Intershops, in: Gajek/Lorke (Hg.): Soziale Ungleichheit im Visier, Frankfurt a. M. 2016, S. 163-180; Winfried Süß: Soziale Sicherheit und soziale Ungleichheit in wohlfahrtsstaatlich formierten Gesellschaften, in: Bösch (Hg.): Geteilte Geschichte, S. 153-193; Lothar Mertens (Hg.): Soziale Ungleichheit in der DDR. Zu einem tabuisierten Strukturmerkmal der SED-Diktatur, Berlin 2002; Christoph Lorke: Armut im geteilten Deutschland. Die Wahrnehmung sozialer Randlagen in der Bundesrepublik Deutschland und der DDR, Frankfurt a. M. 2015; Lorke: Beyond Egalitarianism.
- 51 Vgl. dazu: Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik; Francesca Weil: Herrschaftsanspruch und soziale Wirklichkeit. Zwei sächsische Betriebe in der DDR während der Honecker-Ära, Köln 2000; Sönke Friedreich: Autos bauen im Sozialismus. Arbeit und Organisationskultur in der Zwickauer Automobilindustrie nach 1945, Leipzig 2008; Annegret Schüle: »Die Spinne«. Die Erfahrungsgeschichte weiblicher Industriearbeit im VEB Leipziger Baumwollspinnerei, Leipzig 2001.
- 52 Dazu exemplarisch: Jan Philipp Wölbern: Die historische Aufarbeitung der Zwangsarbeit politischer Häftlinge im Strafvollzug der DDR, Berlin 2015; Anke Höhne u. a.: Die Betriebszentrierung im Rehabilitationssystem der DDR, in: Die Rehabilitation 46 (2007) 4, S. 233-237; Marcel Boldorf: Rehabilitation und Hilfen für Behinderte, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 433-450; Dierk Hoffmann: Sicherung bei Alter, Invalidität und für Hinterbliebene, Sondersversorgungssysteme, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 325-361; ders.: Am Rande der sozialistischen Arbeitsgesellschaft. Rentner in der DDR 1945-1990, Erfurt 2010.

Mehr als 30 Jahre nach der »friedlichen Revolution« und der deutschen Einheit ist das Forschungsinteresse am politischen Umbruch 1989/90 und der anschließenden Transformations- und Einigungsphase deutlich gestiegen. Es ergeben sich damit auch neue Perspektiven, denn der Wandlungsprozess kann je nach »Standpunkt als eine 1990 beginnende Modernisierungs-, Verlust- oder – neutraler – Transformationsgeschichte« der neuen Bundesländer beschrieben werden.<sup>53</sup> Über die »Wende« in der DDR existieren mittlerweile unzählige Forschungsarbeiten, die sich mit nahezu allen Lebensbereichen des Umbruchs beschäftigen. Der Betrieb als zentraler Ort für die Menschen in der DDR wird jedoch in der Forschung zur »friedlichen Revolution« und der Transformationszeit bislang in auffälliger Weise vernachlässigt.<sup>54</sup>

Die zeithistorische Forschung macht sich nun vermehrt zeitgenössisches sozialwissenschaftliches Material, d. h. insbesondere empirische Studien, zunutze, denn bis in die Mitte der 1990er Jahre haben SozialwissenschaftlerInnen in den »neuen Ländern« eine Fülle an Forschungsprojekten betrieben und Daten erhoben.<sup>55</sup> Diese zeitgenössischen Studien thematisieren vor allem den Transfer von Institutionen und Eliten aus den alten in die neuen Bundesländer, Ungleichheitsverhältnisse und Einstellungsunterschiede, Arbeitslosigkeit und soziale Verwerfungen. Mit der Erforschung der Transformationsphase in der Automobilindustrie, konkret auch mit der Situation in Eisenach, wurde 1991 das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. München von der thüringischen Landesregierung beauftragt.<sup>56</sup> In ihrer Studie, die in den Jahren 1992 und 1994 Ergebnisse generierte, widmeten sich die Autoren vor allem dem Aufbau des Opel-Werks und der Ansiedlung der Zulieferbetriebe.<sup>57</sup>

53 Marcus Böick/Constantin Goschler/Ralph Jessen: Die deutsche Einheit als Geschichte der Gegenwart, in: dies. (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 9-45, hier S. 15.

54 Bernd Gehrke: Demokratiebewegung und Betriebe in der »Wende« 1989. Plädoyer für einen längst fälligen Perspektivwechsel, in: Bernd Gehrke/Renate Hürtgen (Hg.): Der betriebliche Aufbruch im Herbst 1989. Die unbekannt Seite der DDR-Revolution, Berlin 2001, S. 204-246, hier S. 204 f.

55 Für einen Überblick: Best/Holtmann (Hg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft; Peter Krause/Ilona Ostner (Hg.): Leben in Ost- und Westdeutschland. Eine sozialwissenschaftliche Bilanz der deutschen Einheit 1990-2010, Frankfurt a. M. 2010; Otfried Mickler u. a. (Hg.): Nach der Trabi-Ära: Arbeiten in schlanken Fabriken. Modernisierung der ostdeutschen Autoindustrie, Berlin 1996. Jan Goebel/Roland Habich/Peter Krause: Ost-West-Angleichung von Einkommen und Zufriedenheit im Lebenszyklus, in: Krause/Ostner (Hg.): Leben in Ost- und Westdeutschland., S. 463-491; Raj Kollmorgen: Eine ungeahnte Renaissance. Zur jüngsten Geschichte der Transformations- und Vereinigungsforschung, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 46-72.

56 ISF München: Neugründung.

57 Ebd., S. 3 f.

Zentrale Themen der historischen Transformationsforschung waren und sind das Gewerkschaftshandeln<sup>58</sup> in dieser Zeit, aber auch die Treuhandanstalt als zentraler Akteur und erinnerungspolitische »bad bank« für den Transformationsprozess.<sup>59</sup> Konkrete Fallstudien sowie vertiefende Betriebsstudien, welche die Veränderungen in der ersten Hälfte der 1990er Jahre analysieren und diese im Hinblick auf Kontinuität und Wandel sozialer Ungleichheitsrelationen untersuchen, fehlen jedoch weitgehend.<sup>60</sup> Bisher existiert keine Arbeit, die einen DDR-Betrieb in den Jahren nach 1989 hinsichtlich neuer Disparitäten im sozialen Bereich untersucht. Auch im Hinblick auf gesellschaftliche Ausschlussprozesse, Rassismus und die zunehmende rechte Gewalt nach dem Mauerfall setzt meine Studie einen eigenständigen Schwerpunkt, da diese Aspekte in den bisherigen sozialwissenschaftlichen wie zeitgeschichtlichen Studien zumeist ausgeklammert oder nur randständig thematisiert wurden.<sup>61</sup>

### *Aufbau*

Die Arbeit gliedert sich in zwei Hauptteile. Im ersten Hauptteil (Kap. 2 und 3) wird das Automobilwerk als sozialistischer Betrieb in den Blick genommen und mit ihm die Menschen, die dort einer Tätigkeit nachgingen. Zunächst steht hier die Arbeitswelt im AWE in den 1970er und 1980er Jahren im Mittelpunkt (Kap. 2.1). Betrachtet werden die verschiedenen Phasen des Strukturwandels (allen voran die Pkw-Programme, Robotertechnik und Digitalisierung) und ihre Auswirkungen auf die Arbeit im Betrieb. Danach steht die betriebliche Sozialpolitik als Produzentin und Reproduktionsagentur sozialer Ungleichheitsverhältnisse im Fokus (Kap. 2.2). In dem Kapitel soll es jedoch

- 58 Detlev Brunner/Christian Hall: Revolution, Umbruch, Neuaufbau. Erinnerungen gewerkschaftlicher Zeitzeugen der DDR, Berlin 2014; Brunner/Kuhnhenne/Simon (Hg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess; Christian Rau: Die verhandelte »Wende«. Die Gewerkschaften, die Treuhand und der Beginn der Berliner Republik. Studien zur Geschichte der Treuhandanstalt, Band 3, Berlin 2022..
- 59 Böick: Die Treuhandanstalt; Marcus Böick: Eine Behörde als simuliertes Unternehmen. Die Treuhandanstalt in der Unschärferelation zwischen Transformationspolitik, Wirtschaftsumbau und Umbruchgesellschaft, in: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte 58 (2017) 2, S. 489-512; Dierk Hoffmann (Hg.): Transformation einer Volkswirtschaft. Neue Forschungen zur Geschichte der Treuhandanstalt, Berlin 2020; ders: (Hg.): Die umkämpfte Einheit. Die Treuhandanstalt und die deutsche Gesellschaft, Berlin 2022.
- 60 Sönke Friedreich betrachtet in seiner Studie über den VEB Sachsenring Zwickau zwar den wirtschaftlichen und politischen Wandel am Produktionsstandort des »Trabbi«, jedoch spielen einzelne Beschäftigungsgruppen in der Betrachtung keine differenzierte Rolle.
- 61 Christiane Mende: Lebensrealitäten der DDR-Arbeitsmigrant\_innen nach 1989 – Zwischen Hochkonjunktur des Rassismus und dem Kampf um Rechte, in: Netzwerk MiRA (Hg.): Kritische Migrationsforschung? Da kann ja jedeR kommen, Berlin 2012, S. 103-122; Lindenberger: Wahrheitsregime, S. 89; Heinz Bude/Andreas Willich: Die Debatte über die »Überflüssigen«. Einleitung, in: dies. (Hg.): Exklusion. Die Debatte über die »Überflüssigen«, Frankfurt a. M. 2008, S. 9-30.

nicht nur um die durch den Betrieb vermittelten Leistungen gehen, sondern auch um die nicht-erbrachten Leistungen sowie die Frage, wie sich der Zugang zu diesen Leistungen gestaltete und welche Disparitäten dabei innerhalb des Betriebes und zwischen den Beschäftigungsgruppen auszumachen sind.

Anschließend werden exemplarisch soziale Ungleichheitsverhältnisse im Betrieb untersucht (Kap. 3). In den Blick gerät hier die Differenzierung der DDR-Gesellschaft anhand der sozialen, politischen und geografischen Herkunft, der politischen Machtbeziehungen, Loyalitäten und Herrschaftsressourcen sowie der Qualifikation, des Einkommens und des Bildungsstandes.<sup>62</sup> Diese Differenzierungen finden sich wenig überraschend auch in den sozialistischen Betrieben – und somit auch im AWE – wieder und führten zu einer sozialen Stratifizierung der Lebens- und Arbeitswelten. Die Bereiche, in denen Ungleichheiten bestanden, waren vielfältig und wandelbar. Soziale Disparität zeigte sich in unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und -verhältnissen, aber auch in den Lohn- und Gehaltsstrukturen. So hatte nicht nur die Vielzahl an Prämien und Zuschlägen Einfluss auf den Reallohn, sondern auch Bildung, Qualifikation und die politische Einstellung gegenüber dem SED-Regime. Ebenfalls weisen symbolische Anerkennungen von Arbeitsleistungen oder die Zuerkennung bestimmter Vergünstigungen (etwa Urlaub in betriebseigenen Ferieneinrichtungen) auf betriebliche Ungleichheitsmuster hin und sind damit forschungsrelevant. In diesem Zusammenhang wird der Frage nachgegangen, wie sich im AWE konkret Disparitäten ausmachen lassen, welche Berufsgruppen bevorzugt oder benachteiligt waren. Auch wenn Konsumchancen als Kategorie sozialer Ungleichheit nicht separat beleuchtet werden, spielte der Zugang zu bestimmten Gütern und Dienstleistungen durch den Betrieb als entscheidender Vermittlungs- und Verteilungsort eine herausgehobene Rolle. Unterschiedliche Konsumchancen wurden in der DDR-Bevölkerung als Ungleichheitsdeterminanten wahrgenommen, denn nicht alle Bevölkerungsteile hatten zu jeder Zeit den gleichen Zugang etwa zu Sonderverkäufen im Betrieb oder Ferienreisen.<sup>63</sup> Weitere, sich zusammen auch verstärkende Kategorien sozialer Ungleichheit, wie das biologische Geschlecht und das Alter, die Religionszugehörigkeit sowie die Herkunft, traten in diesem Kontext hinzu.<sup>64</sup>

Die Untersuchung setzt einen besonderen Akzent auf die in bisherigen Betriebsstudien weitgehend vernachlässigten Ungleichheitsdimensionen Geschlecht, Ethnizität und körperliche Verfasstheit sowie gesellschaftlicher Sta-

62 Heike Solga/Justin Powell/Peter Berger (Hg.): Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse, Frankfurt a. M. 2009.

63 Peter Skyba: Sozialpolitik als Herrschaftssicherung. Entscheidungsprozesse und Folgen in der DDR der siebziger Jahre, in: Clemens Vollnhals/Jürgen Weber (Hg.): Der Schein der Normalität. Alltag und Herrschaft in der SED-Diktatur, München 2002, S. 39-80, hier S. 75.

64 Manuel Schramm: Konsumgeschichte, URL: [https://docupedia.de/zg/Konsumgeschichte\\_Version\\_2.0\\_Manuel\\_Schramm](https://docupedia.de/zg/Konsumgeschichte_Version_2.0_Manuel_Schramm) (8.10.2021).

tus.<sup>65</sup> In welchem Verhältnis, so wird beispielsweise gefragt, stehen Auf- und Abstiegsprozesse zu Differenzen zwischen Männern und Frauen oder MigrantInnen und Einheimischen? Die DDR zehrte bis zuletzt von ihrer Frauenerwerbspolitik als »Emanzipationsfaktor«. Mit der Förderung der weiblichen Berufstätigkeit verfolgte die SED vor allem wirtschaftliche Aspekte; damit wollte sie dem Arbeitskräftemangel begegnen.<sup>66</sup> Trotzdem blieben traditionelle Rollen- und Familienverhältnisse in vielerlei Hinsicht erhalten. Inwieweit traf dies auch auf die Mitarbeiterinnen im Automobilwerk zu?

Auch die VertragsarbeiterInnen wurden als Arbeitskräftereserve angesehen und seit den 1960er Jahren in den VEB beschäftigt. Obwohl ihnen vertraglich dieselben Arbeitsbedingungen und -verhältnisse zugesichert wurden, entstanden ihnen am Arbeitsplatz und in der Freizeit soziale Nachteile. Hinzu kamen Stigmatisierungen und Diskriminierungen, die weitere Ungleichheiten implementierten. Mit den ArbeitsmigrantInnen konnte das Arbeitskräftedefizit jedoch nicht beseitigt werden. Darum wurden auch vulnerable Bevölkerungsgruppen in den DDR-Betrieben (weiter-)beschäftigt.<sup>67</sup> Im AWE waren dies RentnerInnen, Menschen mit Behinderungen und (ehemalige) Häftlinge, deren Arbeitsverhältnisse sich signifikant von den sozialistischen »Normalarbeitsverhältnissen« unterschieden. Als Determinanten konnten weitere Merkmale ungleichheitsverstärkend hinzukommen, wie zum Beispiel familiäre Hintergründe. Daneben hatten auch kinderreiche wie kinderlose Familien gewisse sozialpolitische Vor- und Nachteile zu erwarten, beispielsweise bei der Vergabe von Kuren und Urlaubsreisen oder bei der Besetzung von Arbeitsplätzen.<sup>68</sup>

Letztlich spielten in der von der SED dominierten Planwirtschaft die Zugehörigkeit zur Partei und politische Loyalität eine nicht zu unterschätzende Rolle bei der Etablierung sozialer Ungleichheitsverhältnisse im Betrieb, denn durch die bloße und formale Mitgliedschaft in einer Massenorganisation erhöhten bzw. verringerten sich die Zugriffs- und Teilhabechancen.<sup>69</sup> In der Bundesrepublik spielten (und spielen) Gewerkschaften im Konfliktmanagement zwischen ArbeiterInnen und den Betrieben eine große Rolle. Darum soll der Frage nachgegangen werden, welche Positionen die Betriebsorganisationen des FDGB (Freier Deutscher Gewerkschaftsbund) im Hinblick auf produktionsbezogene Formen sozialer Ungleichheit einnahmen und wie Lösungsstrategien um mögliche Konflikte darum aussahen. Auch die Betriebsparteiorganisation (BPO) und das Ministerium für Staatssicherheit (MfS) hatten Einfluss

65 Vgl. etwa: Friedreich: Autos bauen; Weil: Herrschaftsanspruch.

66 Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 63.

67 Peter Hübner (Hg.): Arbeit, Arbeiter und Technik in der DDR 1971 bis 1989. Zwischen Fordismus und digitaler Revolution, Bonn 2014.

68 Christoph Lorke: »Soziale Ungleichheit und soziale Ungerechtigkeit«: Kinderreiche Familien in der DDR, URL: [www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/206153/soziale-ungleichheit-und-soziale-ungerechtigkeit-kinderreiche-familien-in-der-ddr](http://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/206153/soziale-ungleichheit-und-soziale-ungerechtigkeit-kinderreiche-familien-in-der-ddr) (26. 5. 2021).

69 Best u. a.: Die DDR-Gesellschaft als Ungleichheitsordnung, S. 70.



auf die Deutung und Etablierung sozialer Ungleichheiten im Betrieb; die Stasi beschäftigte im AWE mehrere »Inoffizielle MitarbeiterInnen«, die eine Fülle von Berichten produzierten, in denen existierende Formen sozialer Ungleichheit abgebildet wurden.

Im zweiten Hauptteil (Kap. 4 und 5) der Studie behandle ich die Zeit zwischen dem Mauerfall 1989 und der Eröffnung des neuen Opel-Werks in Eisenach 1992. Dabei werden arbeitsbezogene Wandlungsprozesse genauso in den Blick genommen wie die Veränderungen sozialer Ungleichheiten. Zunächst geht es um die Umgestaltungen auf der betrieblichen Ebene. In nur wenigen Monaten wurde aus dem Volkseigenen Betrieb eine GmbH: In Zusammenarbeit mit der Adam Opel AG entstand ein Gemeinschaftsunternehmen. In dieser Zeit trat auch die Gewerkschaft als eigenständiger Akteur verstärkt in Erscheinung. Die Betriebsleitung des AWE forcierte zudem schon ab Sommer 1990 die Ausgliederung verschiedener Gewerke des Betriebes und deren Übernahme durch (letztlich westdeutsche) Investoren, um so weitere Arbeitsplätze zu sichern.

Daran anknüpfend werden die im ersten Hauptteil betrachteten Beschäftigungsbereiche und -gruppen wieder in den Fokus gerückt, um so die konkreten Veränderungen hinsichtlich sozialer Ungleichheiten sichtbar zu machen (Kap. 5). Die wohl größte Änderung verband sich mit der neuen Erfahrung der Arbeitslosigkeit: »Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes sind [...] für Arbeitslose in den neuen Bundesländern Verlusterfahrungen in deutlich mehr sozialen Bereichen und Lebensdimensionen verbunden, als dies in anderen westlichen Ländern [...] der Fall ist«, hielt der Diplom Psychologe Thomas Kieselbach schon zeitgenössisch zu den Folgen und der individuellen Bewältigung der Transformation fest.<sup>70</sup> Untersucht werden soll daher, welche Personen am ehesten von Arbeitslosigkeit betroffen waren und welche Rolle dabei die Determinanten Geschlecht, Alter, Herkunft sowie die erworbenen Qualifikationen und die Position in der Betriebshierarchie spielten. Ein besonderes Augenmerk liegt hier erneut auf der Ebene des Geschlechts. Anzunehmen ist, dass besonders vulnerable Gruppen im Betrieb Schwierigkeiten hatten, in den gesamtdeutschen ersten Arbeitsmarkt (re-)integriert zu werden.<sup>71</sup> In diesem Kontext ist auch zu klären, welchen Einfluss die Treuhandanstalt und Opel auf die personelle Zusammensetzung des neuen Werks in Eisenach hatten, etwa im Hinblick darauf, für welche Qualifikationsprofile und Alterskohorten sich der Übergang leichter oder schwerer gestaltete. Gab es hierbei in Eisenach Besonderheiten, gerade weil Opel als direkter Nachfolger die Automobilbautradition weiterführte? Nicht zuletzt ist in diesem Kapitel die Rolle des Betriebsrats und der Gewerkschaften zu analysieren.

70 Thomas Kieselbach: Massenarbeitslosigkeit und Gesundheit in der Ex-DDR. Soziale Konstruktion und individuelle Bewältigung, in: ders./Peter Voigt (Hg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1992, S. 43-72, hier S. 69.

71 Ebd., S. 70.

Die Arbeit schließt mit einem Ausblick auf das neue Opel-Werk, das 1992 die Produktion aufnahm. Mit ihm siedelten sich zahlreiche Zulieferfirmen an, welche Stadt und Region bis heute prägen. Ob sich die Transformationsphase darum in Eisenach günstiger als in anderen DDR-Industrieregionen gestaltete, wird abschließend gefragt.

### *Methodik*

Die Fragestellung dieser Arbeit bezieht sich auf die Produktion, Reproduktion und Wahrnehmung sozialer Ungleichheiten in einem DDR-Betrieb. Damit sind im Wesentlichen auch die zentralen Elemente benannt, die einer methodischen und definitiven Einordnung bedürfen: *soziale Ungleichheiten*, die *Herstellung* bzw. *Wahrnehmung sozialer Disparitäten* und der *sozialistische Betrieb*. Exemplarische Analysen, die diese drei Analyseebenen zusammenführen, fehlen bislang. Dieses Ziel verfolgt daher die vorliegende Studie.

*Soziale Ungleichheit* kann, dem Historiker Jens Gieseke zufolge, idealtypisch in *gewollte* und *ungewollte* Ungleichheiten unterschieden werden.<sup>72</sup> Zu ersteren zählen demnach jene Ungleichheiten, die politischer bzw. staatlicher Natur sind, also insbesondere durch Gesetze generiert werden. Mit Blick auf die DDR ordnet Gieseke die gewollten Ungleichheiten in einem mehrdimensionalen, intersektionalen Raum: Von staatlicher Seite wurden demnach (physische) Produktionsarbeit, Leitungstätigkeit, technische Expertise, Aufgaben der Machtsicherung, männliches Geschlecht, junges und mittleres Alter (unterhalb der Rente) sowie politische und ethisch-kulturelle Konformität honoriert.<sup>73</sup> Nicht belohnt wurden demgegenüber tendenziell die Faktoren weibliches Geschlecht, geringe Erwerbs- und körperliche Leistungsfähigkeit. Diskriminiert wurden hohes Alter sowie Verhalten und Eigenschaften entgegen dem politischen, kulturellen und ethischen Selbstverständnis der DDR.<sup>74</sup> Ungewollte Ungleichheiten sind demgegenüber jene, die eine Folge der gewollten Ungleichheiten sind.<sup>75</sup> Als Beispiel ließe sich hier für die DDR die Zuteilung von Wohnraum nennen, der für bestimmte Bevölkerungsteile und Beschäftigungsgruppen vor- bzw. nachteilig entwickelt wurde, oder auch der Zugang zu knappen Ressourcen.

Eine andere Unterscheidungsmöglichkeit sozialer Ungleichheiten sind die von der Soziologin Heike Solga entwickelten vier Strukturmerkmale: *erstens* die Determinanten, *zweitens* die Dimensionen, *drittens* die Ursachen sozialer Ungleichheit und *viertens* deren Auswirkungen.<sup>76</sup> Determinanten sozialer Ungleichheit sind angeborene oder zugeschriebene Merkmale einer Person oder Personengruppe. Dazu zählen zum Beispiel das Geschlecht, soziale Herkunft

72 Gieseke: Die egalitäre DDR?, S. 166 f.

73 Gieseke: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus, S. 184.

74 Ebd.

75 Ebd., S. 175.

76 Solga/Powell/Berger: Soziale Ungleichheit, S. 16.

oder Bildung.<sup>77</sup> Dimensionen sind unmittelbare Vor- und Nachteile beim Zugang zu Ressourcen, die aus diesen Determinanten abgeleitet werden, zum Beispiel das Einkommen oder die Wohnsituation. Die Ursachen bestimmen jedoch letztlich, ob es zur Bevor- oder Benachteiligung von Gesellschaftsgruppen kommt.

Für die Untersuchung sozialer Ungleichheitsverhältnisse im Automobilwerk Eisenach wird eine Kombination der Unterscheidungsmodelle angestrebt, denn in den untersuchten Beschäftigtengruppen und Arbeitsverhältnissen lassen sich gewollte/ungewollte Ungleichheiten sowie deren Determinanten und Ursachen erkennen.

Um die Herstellung und Wahrnehmung sozialer Ungleichheiten zu betrachten, eignet sich auch die praxeologische Perspektive. Thomas Welskopp folgend, verstehe ich Praxeologie als eine sozialtheoretische Perspektive auf historische Gegenstände, in der diese als menschliche Interaktionszusammenhänge aufgefasst werden.<sup>78</sup>

Dabei geht es um eine Fokussierung auf (regelmäßige) Praktiken im Handeln sozialer Akteure auf der Mikroebene eines sozialistischen Industriebetriebs. Betriebe werden in diesem Zusammenhang als Arrangements menschlicher Interaktionsbeziehungen verstanden.<sup>79</sup> Die Historiker Lucas Haasis und Constantin Rieske betonen, dass die Individuen zwar Ausgangspunkt der Untersuchungen sind, jedoch nicht der (eigentliche) Gegenstand.<sup>80</sup> Das Handeln der AkteurInnen besteht aus einzelnen Praktiken, von denen viele »der Vergemeinschaftung, der Machtausübung, dem alltäglichen sozialen Umgang miteinander [dienen], aber sie sind gewissermaßen in den übergeordneten Vorgang der Produktion mehr oder minder widerspruchsfrei eingelagert«. <sup>81</sup> Aus soziologischer Sicht sind Praktiken beispielsweise Handlungsweisen und Verhaltensmuster, Umgangsweisen und auch körperliches Verhalten.<sup>82</sup> Aus historischer Perspektive werden unter Praktiken ganz ähnlich etwa Handlungsmuster und -gefüge oder Routinen und Gewohnheiten verstanden.<sup>83</sup> Arbeitsbeziehungen und Arbeit an sich sind demnach ebensolche Praktiken, sie sind konkret in

77 Ebd.

78 Thomas Welskopp: Zukunft bewirtschaften. Überlegungen zu einer praxistheoretisch informierten Historisierung des Kapitalismus, in: *Mittelweg 36. Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung* 26 (2017) 1, S. 81-97.

79 Ders.: Produktion als soziale Praxis. Praxeologische Perspektiven auf die Geschichte betrieblicher Arbeitsbeziehungen, in: Andresen, Knud u. a. (Hg.): *Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts*, Bonn 2015, S. 29-52, hier S. 31.

80 Lucas Haasis/Constantin Rieske: Historische Praxeologie. Eine Einführung, in: dies. (Hg.): *Historische Praxeologie. Dimensionen vergangen Handelns*, Paderborn 2015, S. 7-54, hier S. 50.

81 Welskopp: *Produktion als soziale Praxis*, S. 31.

82 Haasis/Rieske: *Historische Praxeologie*, S. 14.

83 Ebd., S. 15.

Raum und Zeit zu verorten und daher »historisch«. <sup>84</sup> Welskopp plädierte von diesem Standpunkt aus dafür, den Betrieb als soziales Handlungsfeld mittels einer integralen und historischen Analyse zu erforschen, was im Wesentlichen auch in der vorliegenden Studie geschehen soll. <sup>85</sup> Darin geht es beispielsweise um die Arbeitsprozesse, die Gruppenstruktur der Beschäftigten und deren Interaktion untereinander, die Zusammensetzung der Leitungsebene und deren Handlungsmacht oder die unternehmerische Tätigkeit des Betriebes. Nach Haasis und Rieske sind Praktiken in zwei Schritten zu analysieren. Zunächst müssen Folgen und Wirkungen der jeweiligen Praxis im Kontext ermittelt und anschließend deren Bedeutung herausgearbeitet werden. <sup>86</sup> Auf den Untersuchungsgegenstand AWE übertragen, gilt es also herauszuarbeiten, welche Praktiken bei der Herstellung und Wahrnehmung sozialer Ungleichheit existierten, welche Wirkungen und Folgen sie im jeweiligen Kontext auf die MitarbeiterInnen hatten und wie sie von ihnen gedeutet wurden.

Mit dem Soziologen Martin Kohli lassen sich die Betriebe als »vielleicht [...] wichtigste[r] Vergesellschaftungskern« der DDR-Arbeitsgesellschaft begreifen. <sup>87</sup> Darum war soziale Sicherheit in der DDR an den Produktivitätsstatus der BürgerInnen gebunden, wodurch die arbeitende Bevölkerung bevorzugt wurde. <sup>88</sup> Die Arbeit oder Erwerbsarbeit hatte in diesem Zusammenhang also eine besondere Bedeutung. Auch in der Bundesrepublik war und ist Erwerbsarbeit eine zentrale Instanz der Vergesellschaftung und dient(e) dabei zugleich wie im anderen Teil Deutschlands der Sicherung der Lebensgrundlagen:

Arbeit ist eine der wichtigsten Instanzen der Vergesellschaftung [...], ein strukturprägender Faktor von enormer Durchschlagskraft. Sie ist Determinante sozialer Integration und Fixpunkt der sozialen Sicherung. Vieles hängt von ihr ab, nicht nur das Einkommen. Marktbezogene Erwerbsarbeit ist Zwang und Befreiung zugleich, Entfremdung ebenso wie Sinnggebung. Arbeit – und ihr Fehlen – stiftet Identität, prägt soziale Beziehungen, entscheidet über Zuerkennung von Ansehen. Arbeit strukturiert Lebensläufe und produziert soziale Ungleichheit. Die »arbeitsbezogene Existenzweise« ist das Standardmodell, an dem sich unser Leben orientiert. <sup>89</sup>

Sozialistische Betriebe eignen sich für die mikrohistorische Untersuchung sozialer Ungleichheitsverhältnisse, weil sie eben nicht nur Produktionsorte waren, sondern als Orte der Vergesellschaftung die Menschen und ihre Um-

84 Welskopp: Produktion als soziale Praxis, S. 31.

85 Ebd., S. 33 ff.

86 Haasis/Rieske: Historische Praxeologie, S. 43.

87 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 39.

88 Neuheiser: Von Proletariern, Lumpen und Entfremdung, S. 109.

89 Winfried Süß/Dietmar Süß: Zeitgeschichte der Arbeit: Beobachtungen und Perspektiven, in: Andresen/Bitzegeio/Mittag (Hg.): »Nach dem Strukturbruch«, S. 345-365, hier S. 345.

welt in besonders starkem Maße prägten.<sup>90</sup> Sie werden als soziale, politische und kulturelle Räume verstanden, in denen Produktionsprozesse nicht nur auf Macht und Kontrolle basierten, sondern auch auf der Mitgestaltung und Kooperation von ArbeitnehmerInnen.<sup>91</sup> Betriebe waren gleichzeitig Arbeitgeber, Wirtschaftseinheiten, Verteilungs- sowie Vermittlungsinstanzen. Sie formten soziale Hierarchien, prägten ihre geografische und kulturelle Umwelt und leisteten politische Einflussnahme.<sup>92</sup> Aus dieser Perspektive, die den Betrieb als Ort unterschiedlicher Interessen und Interaktionen begreift, sollen nicht nur die Mechanismen der Entstehung und Tradierung betrieblicher Formen sozialer Ungleichheit analysiert werden, sondern auch, wie diese seitens der ArbeitnehmerInnen erfahren und gedeutet wurden, wie mit ihnen umgegangen wurde. In den Betrieben handeln und kooperieren die verschiedenen AkteurInnen mit- und gegeneinander. Indem man diese Interaktionen beobachtet, lassen sich, so der Historiker Ralf Ahrens, Betriebe genauso wie andere Organisationsformen historisch analysieren.<sup>93</sup> Der Blick auf Unternehmen könne »nicht nur das Verständnis wirtschaftlicher Krisen und Konjunkturen vertiefen, sondern auch den Wandel von gesellschaftlichen Leitvorstellungen, sozialer Ungleichheit und Konsummustern« erklären.<sup>94</sup>

Insgesamt erlaubt es ein unternehmensgeschichtlicher Zugang, historische Prozesse und die Interaktionen der AkteurInnen auf der Mikroebene – nicht zuletzt ihre Arbeit, die in den Betrieben verrichtet wurde – zu untersuchen. Die Fokussierung auf einen Betrieb ermöglicht dabei detaillierte Einblicke in verschiedene Wandlungsprozesse und Beschäftigtengruppen, die anschlussfähig an gesamtgesellschaftliche Phänomene sind, beispielsweise hinsichtlich gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse. Ein solcher Zugang bietet mithin Anknüpfungspunkte für zahlreiche andere historische Ansätze und Perspektiven, wie die Geschlechter-, die Migrations- oder auch die Transformationsgeschichte, die sich in diesem Fall der Umwandlung der VEB zu kapitalistischen Unternehmen widmet.<sup>95</sup>

Mit dem Konzept der *Mikropolitik im Unternehmen* beschrieben die Sozialwissenschaftler Willi Küpper und Günther Ortman Betriebe als »Arenen heftiger Kämpfe, heimlicher Mauseheleien und gefährlicher Spiele mit wech-

90 Thomas Welskopp: Der Betrieb als soziales Handlungsfeld. Neuere Forschungsansätze in der Industrie- und Arbeitergeschichte, in: *Geschichte und Gesellschaft/Sonderheft 22* (1996) I, 1996, S. 118-142.

91 Ebd., S. 136.

92 Ralf Ahrens: *Unternehmensgeschichte*, URL: [docupedia.de/zg/Ahrens\\_unternehmensgeschichte\\_v1\\_de\\_2010](https://docupedia.de/zg/Ahrens_unternehmensgeschichte_v1_de_2010) (7.10.2021).

93 Ebd.

94 Ebd., S. 8.

95 Ders.: *Unternehmensgeschichte*, 2019, URL: [docupedia.de/zg/Ahrens\\_unternehmensgeschichte\\_v2\\_de\\_2019](https://docupedia.de/zg/Ahrens_unternehmensgeschichte_v2_de_2019) (7.10.2021).

selnden Spielern, Strategien, Regeln, Fronten«.96 In dieser Perspektive sind die Betriebe von politischen Prozessen und Entscheidungen durchdrungen und ihre AkteurInnen »Mikropolitiker«.97 Karl Lauschke und Thomas Welskopp schlossen sich diesen Überlegungen an und erweiterten das Konzept. Betriebe sind demzufolge komplexe Interaktions- und Beziehungssysteme; in ihnen wirken alle Beteiligten als handlungsfähige AkteurInnen.98 Sie alle haben unterschiedliche Handlungspositionen und Machtressourcen, die nicht nur im Betrieb relevant sind, sondern auch für die außerbetriebliche Welt.99 Oder anders formuliert: Die Positionen im Betrieb bzw. in der Betriebshierarchie haben auch immer Einfluss auf das Leben jenseits des Betriebes. Das Konzept umfasst auch die Annahme, dass der Produktionsprozess nicht nur auf Macht und Kontrolle begründet ist, sondern ebenso auf Kooperation der MitarbeiterInnen.100 Im DDR-Betrieb beruhte der Arbeitsalltag immer auf einem solchen Nebeneinander staatlicher Planvorgaben und Leistungsanreize in Form von Prämien und anderen Zugeständnissen. Insofern ist das Konzept der Mikropolitik im Unternehmen anschlussfähig auch für die Betrachtung sozialistischer Betriebe wie dem AWE, denn auch jene Leistungsanreize und Machtverhältnisse begünstigten und etablierten soziale Ungleichheitsverhältnisse. Ein solcher Zugriff verspricht für die historische Analyse sozialer Ungleichheiten ein noch differenzierteres Bild von der DDR-Gesellschaft.

### *Quellen*

Die Arbeit stützt sich auf verschiedene schriftliche Quellenarten wie Zeitungen, Brigadebücher und Korrespondenzen. Dazu kommen Fotografien und ZeitzeugInneninterviews. Hauptsächlich sind zeitgenössische Quellen Gegenstand der Analyse, deren Sprache bzw. Quellenbegriffe einer Reflexion unterzogen werden müssen. Zwischen der Alltagssprache und der propagierten, öffentlichen Sprache bestanden Unterschiede.101 DDR-spezifische Bezeichnungen, wie »Werkstätige«, »sozialistischer Wettbewerb«, »sozialistische

96 Willi Küpper; Günther Ortmann: Vorwort: Mikropolitik – Das Handeln der Akteure und die Zwänge der Systeme, in: dies. (Hg.): Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen, Opladen 1988, S. 7-9, hier S. 7.

97 Ebd., S. 9.

98 Karl Lauschke/Thomas Welskopp (Hg.): Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jahrhunderts, Essen 1994.

99 Ebd.

100 Ebd., S. 12.

101 Birgit Wolf-Bleiß: Sprache und Sprachgebrauch in der DDR, 15.10.2010, URL: <https://www.bpb.de/themen/parteien/sprache-und-politik/42769/sprache-und-sprachgebrauch-in-der-ddr> (23.1.2023); Zur Sprache auch: Ralph Jessen: Diktatorische Herrschaft als kommunikative Praxis, 17.6.2019, URL: [https://pressegeschichte.docupedia.de/wiki/Diktatorische\\_Herrschaft\\_als\\_kommunikative\\_Praxis\\_Version\\_1.html](https://pressegeschichte.docupedia.de/wiki/Diktatorische_Herrschaft_als_kommunikative_Praxis_Version_1.html) (23.1.2023).

Brigaden«, »Kollektive der sozialistischen Arbeit«, sind in ihrem Ursprung politisch aufgeladene Wendungen.<sup>102</sup> Alltagssprache hingegen verzichtete meist auf derart politisierte Begriffe und verwendete vielfach Synonyme.<sup>103</sup> Sie ist in den verwendeten schriftlichen Quellen kaum überliefert. Eine »offene« Öffentlichkeit existierte in der DDR nicht,<sup>104</sup> denn Sprache stand unter staatlicher Kontrolle. In den Betrieben übernahmen die Betriebsleitung und die Betriebsparteiorganisation die Kontrolle von Wort und Bild. Aber auch für die Zeit nach 1989 finden Quellenbegriffe Eingang in diese Arbeit, wie »Einheit«, »(Wieder-)Vereinigung« oder »Transformation«, die je nach zeitgenössischer Perspektive auch zu unterschiedlichen politisch-ideologischen Bewertungen des Prozesses insgesamt führen.<sup>105</sup>

Den größten und wichtigsten Quellenkorpus bildet das mehrere Tausend archivalische Einheiten umfassende ehemalige Werksarchiv des AWE, das *Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach*.<sup>106</sup> Neben dem Schriftgut aus dem Werksbereich in Form von betriebsinternen Dokumenten, wie wirtschaftlichen Berichten, Korrespondenzen mit örtlichen und regionalen Behörden, Gewerkschaftsprotokollen oder Eingabeanalysen, finden sich dort auch Einschätzungen oder Berichte zum sogenannten sozialistischen Wettbewerb. Zudem befindet sich in dem Archiv der Aktenbestand des Betriebsrates zwischen 1990 und Mitte der 1990er Jahre, der die Brücke zwischen den beiden Untersuchungszeiträumen bildet. Das Betriebsarchiv beinhaltet also nicht nur Archivalien für die Zeit, in der der VEB existierte, sondern auch für die Zeit bis zu seiner Liquidierung und danach. Einen wichtigen Quellenbestand stellen die *Brigadebücher*<sup>107</sup> dar, die Bestandteil und eine Art Belegheft des »so-

102 Jörg Roesler: Beschäftigung, soziale Sicherung und soziale Integration von Ausländern, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 607-639, hier S. 612.

103 Wolf-Bleiß: Sprache und Sprachgebrauch in der DDR,

104 Mergel: Soziale Ungleichheit als Problem der DDR-Soziologie, S. 308; Thomas Lindenberger: Das Land der begrenzten Möglichkeiten. Machträume und Eigen-Sinn der DDR-Gesellschaft, in: Deutschland Archiv, 10.8.2016, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutschlandarchiv/232099/das-land-der-begrenzten-moeglichkeiten> (23.1.2023).

105 Böick/Goschler/Jessen: Die deutsche Einheit als Geschichte der Gegenwart, S. 9-12.

106 Seit 2015 verwaltet die Stiftung Automobile Welt Eisenach das Werksarchiv treuhänderisch von der Stadt Eisenach beziehungsweise dem Stadtarchiv Eisenach. Die Aufarbeitung des Bestandes dauert noch an. Punktuell zu den hier genannten Archiven wurden einzelne Auskünfte, zum Beispiel aus dem Landeskirchenarchiv in Eisenach, herangezogen, um Hinweise aus den Akten der BStU abzugrenzen beziehungsweise zu kontrastieren.

107 Brigadebücher gab es erst seit Ende der 1950er Jahre »flächendeckend«, vgl.: Jörg Roesler: Brigadetagebuch – betriebliches Rapportbuch, Chronik des Brigadelebens oder Erziehungsfibel?, in: Evemarie Badstübner (Hg.): Befremdlich anders. Leben in der DDR, Berlin 2000, S. 151-166, hier S. 154; Merve Lühr: Tagebuch schreiben im Kollektiv. Brigadetagebücher in der DDR zwischen Ideologie und Alltagspraxis, in: Janosch Steuwer/Rüdiger Graf (Hg.): Selbstreflexionen und Weltdeutungen.

zialistischen Wettbewerbs<sup>108</sup> waren. Die für den Untersuchungsschwerpunkt der vorliegenden Studie konsultierten Brigadebücher sind beinahe lückenlos über mehrere Jahrzehnte überliefert. Nicht nur wirtschaftspolitische Veränderungen werden in den Büchern reflektiert, sondern auch innerbetriebliche Konflikte und Beziehungen. Sie liefern wichtige Hinweise über die Wahrnehmungen sozialer Ungleichheiten und darüber hinaus auch zur personellen Zusammensetzung der Brigaden.<sup>109</sup>

Aus dem Bestand des ehemaligen Werksarchivs sind daneben vielfältige zeitgenössische Drucksachen überliefert, wie die Betriebskollektivverträge, Broschüren der Betriebsparteiorganisation, aber auch die Sozialpläne aus den Jahren 1990 und 1991. Zur Darstellung des Kontextes und betrieblicher Sachverhalte, zum Beispiel bei Prämien oder Urlaubsvereinbarungen, liefern diese Quellen wichtige Informationen, wenngleich sie sonst stark ideologisiert sind. Hinzu kommt die Betriebszeitschrift *Der Motor*. Als Organ der Betriebsparteiorganisation der SED war sie kein unabhängiges Medium, Kritik findet sich deswegen selten oder allenfalls zwischen den Zeilen. Betriebszeitschriften bildeten jedoch eine wichtige Schnittstelle zwischen der Politik und der Belegschaft in den Betrieben und können Auskunft über damals aktuelle Schwierigkeiten und Probleme sowie öffentliche Diskurse geben. Mit der »friedlichen Revolution« veränderte sich auch der Charakter der nunmehr umbenannten Betriebszeitschrift. Im *Neuen Motor* fanden nun auch kritische Stimmen einen Raum, die den politischen Wandel aus Sicht der Betriebsangehörigen, des Betriebsrates und der Betriebsleitung spiegeln. Ergänzt wird das Bild durch eine gerade erschlossene Zeitungsausschnittsammlung. Daneben existiert im ehemaligen Werksarchiv eine umfangreiche bilddokumentarische Überlieferung. Die teils privat, teils durch Werksfotografen erstellten Bildquellen spiegeln vor allem den (inszenierten) Betriebsalltag wider.

Im *Stadtarchiv Eisenach* waren zwei Bestände relevant. Das waren zum einen die Städtischen Akten bis 1990 (Bestand 12), die zum Beispiel grundlegende Verträge zwischen der Stadt und dem Betrieb, zu Betreuungseinrichtungen, dem Wohnungswesen sowie Bau- und Investitionsakten beinhalten. Zudem

Tagebücher in der Geschichte und der Geschichtsschreibung des 20. Jahrhunderts, Göttingen 2015, S. 163-185.

108 Der »sozialistische Wettbewerb« war ein vom FDGB initiiertes Wettkampf innerhalb der Betriebe zwischen verschiedenen den MitarbeiterInnen, die in ihren Abteilungen in Brigaden organisiert waren. Ziel des »sozialistischen Wettbewerbs« bestand darin, den MitarbeiterInnen höhere Leistungen abzurufen und dies durch finanzielle und materielle Prämien zu honorieren, vgl. dazu: Friederike Sattler: Sozialistischer Wettbewerb, in: Dowe, Dieter/Kuba, Karlheinz/Wilke, Manfred (Hg.): FDGB-Lexikon. Funktion, Struktur, Kader und Entwicklung einer Massenorganisation der SED (1945-1990), Berlin 2009, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Sozialistischer\\_Wettbewerb.html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Sozialistischer_Wettbewerb.html) (24. 7. 2019).

109 Die Aussagekraft über die genannten Inhalte ist allerdings nicht generalisierbar, sondern abhängig vom Betrieb, der Branche, der Zeit sowie der Überlieferung und nicht zuletzt dem Interesse und den Fähigkeiten der Schreibenden.



wurde ergänzend die Tageszeitung *Das Volk*<sup>110</sup> herangezogen, beispielsweise hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse oder größerer Veranstaltungen. In der DDR waren Tageszeitungen ebenso wie die Betriebszeitschrift politisch indoktriniert, dienten vor allem der Herrschaftslegitimation, blendeten Fehlschläge und Misserfolge aus und zeichneten sich insgesamt durch einen geringen Informationsgehalt aus. Im Zuge der »friedlichen Revolution« wandelte sich das Medium in eine unabhängige Tageszeitung, in der vermehrt die Bevölkerung zu Wort kam.<sup>111</sup> In der Umbruchsphase sind Berichte über die Treuhandanstalt, die Verhandlungen mit anderen Firmen, die Ansiedlung der Adam Opel AG sowie die Themen Arbeitslosigkeit und »Abwicklung« wichtig. Aus dem Stadtarchiv wurde zudem die Pressesammlung kleinerer Zeitungen, wie der *Südthüringer Zeitung*, herangezogen.

Quellenbestände aus dem *Landesarchiv Thüringen – Hauptstaatsarchiv Weimar* eröffneten Einblicke in das Wirken der SED und des FDGB im Betrieb. Einschlägige Aktenserien über das AWE, die SED-Bezirks- und Kreisleitung, die Bezirksregierung und Betriebsparteiorganisation sowie die FDGB-Betriebsleitung standen zur Verfügung und beinhalteten zum Beispiel Protokolle, Informations- und Stimmungsberichte, die auch Auskunft über Arbeitsverhältnisse, die Entlohnung, Prämien sowie die wirtschaftliche und technische Entwicklung des Werks geben. Vereinzelt finden sich auch Beschwerden, Konflikte, Eingaben und Informationen zu besonderen Beschäftigungsgruppen, wie Strafgefangenen oder ausländischen MitarbeiterInnen. Aber auch für die Zeit der Transformationsphase existieren dort Bestände, die über die Aktivitäten von Opel und der Treuhandanstalt Aufschluss geben und die Liquidierung des Werks dokumentieren.

Für den Betrachtungszeitraum seit 1989 liefert das *Bundesarchiv (BArch)* in Berlin Protokolle und Schriftverkehr (aus den Vorstandssitzungen) der Treuhandanstalt – und damit wichtige Ansatzpunkte zur Analyse der Transformationszeit. Viele Aktenbestände aus diesem Bereich sind jedoch noch nicht nutzbar oder unterliegen besonderen Sperrfristen, sodass die Quellenauswahl

110 Die Tageszeitung »Das Volk« erschien erstmals 1946 und fungierte als Parteiorgan der SED. Seit 1951 erschien »Das Volk« als Organ der SED-Bezirksleitung Erfurt fünfmal wöchentlich und in einer Auflage von etwa 600.000 Stück. Am 13. Januar 1990 erschien die Tageszeitung schon unter dem neuem Namen »Thüringer Allgemeine« und wollte sich damit in eine unabhängige Zeitung verwandeln, vgl. dazu: Kai Schlieter: Ex-SED-Zeitung »Thüringer Allgemeine«: Der oberste Geschmacksbestimmer, 31. 7. 2009, URL: [taz.de/Ex-SED-Zeitung-Thueringer-Allgemeine/!5158815/](https://taz.de/Ex-SED-Zeitung-Thueringer-Allgemeine/!5158815/) (18. 6. 2021); Christiane Baumann: »Das Volk« in Thüringen. Zur Geschichte einer SED-Zeitung (1946 bis 1990), Erfurt 2020.

111 Thomas Grossmann: Öffentlichkeit durch Medienwandel. Die Transformation der DDR-Presse 1989/90, in: *Presse in der DDR*, 17. 6. 2019, URL: [https://pressegeschichte.docupedia.de/wiki/Oeffentlichkeit\\_durch\\_Medienwandel\\_Version\\_1.html](https://pressegeschichte.docupedia.de/wiki/Oeffentlichkeit_durch_Medienwandel_Version_1.html) (18. 6. 2021).

hier nur einen Ausschnitt darstellt.<sup>112</sup> Unterlagen aus dem *Archiv der sozialen Demokratie (AdSD)* in Bonn halfen bei der Untersuchung der Frage, wie die Gewerkschaft IG Metall und ihre Mitglieder in Eisenach die Transformations- und Umbruchphase sahen bzw. in dieser Zeit agierten. Dazu zählen nicht nur Verhandlungen mit der Treuhandanstalt, sondern auch mit der Adam Opel AG. Das Archiv beherbergt dazu eine umfangreiche Zeitungsausschnittsammlung, die das Thema aus der Sicht der veröffentlichten Meinung beleuchtet.

Weiterhin bilden die Unterlagen des *Bundesbeauftragten für die Stasiunterlagen (BStU) – Außenstelle Erfurt* – einen wichtigen Quellenbestand. Vor allem für die Wahrnehmung sozialer Disparitäten unter den Betriebsangehörigen liefern die Berichte der »Inoffiziellen Mitarbeiter« (IM) des Geheimdienstes wertvolle Hinweise.<sup>113</sup> Der Quellenwert muss jedoch kritisch hinterfragt werden. Etwa darf nicht übersehen werden, dass in den Berichten des MfS und von »IM« häufig gelogen, übertrieben und Sachverhalte dramatisiert wurden.<sup>114</sup> Die BerichterstatteInnen hatten in der Regel einen klaren Informationsauftrag, wobei es nicht selten auch zu nebensächlichen Berichten kam. Insgesamt bieten die Unterlagen aus der BStU jedoch einen differenzierten Blick auf den Betriebsalltag: Gerade für die mikrohistorische Untersuchung eignen sich diese Berichte, um die Meinungen und Einstellungen der MitarbeiterInnen im Betrieb und innerhalb der Belegschaft zu untersuchen.<sup>115</sup> Was im AWE innerhalb der Leitung und Belegschaft als problematisch diskutiert wurde, interessierte die Staatssicherheit und wurde deswegen beobachtet. Auf diese Weise können nicht nur Rückschlüsse auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, sondern auch auf die zeitgenössische Wahrnehmung und Existenz sozialer Ungleichheitsverhältnisse gezogen werden.

*Die Zeitzeugengespräche* wurden zumeist mit ehemaligen MitarbeiterInnen aus verschiedenen Arbeitsbereichen (Betriebsleitung, Verwaltung und Produk-

112 Darüber hinaus existierten im Bundesarchiv auch weitere Überlieferungen zum VEB Automobilwerk Eisenach in verschiedenen Beständen, die jedoch nicht in die Untersuchung eingeflossen sind, da sie vor allem wirtschaftspolitische Inhalte, wie zum Beispiel die leistungsabhängige Entlohnung der ArbeitnehmerInnen im Betrieb, aufweisen und diese Aspekte mithilfe anderer Bestände hinreichend bearbeitet werden konnten. Auch über die Beschäftigung von ausländischen ArbeiterInnen im AWE finden sich im Bestand der Staatlichen Plankommission im Bundesarchiv wenige Überlieferungen. Aufgrund der pandemiebedingten Schließung des Archivs konnte hierfür keine Akteneinsicht stattfinden.

113 Jens Gieseke: »Different Shades of Gray«. Denunziations- und Informantenberichte als Quellen der Alltagsgeschichte des Kommunismus, in: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 7 (2010) 2, S. 287-295; Patrice G. Poutrus: Alles unter Kontrolle? Zur Bedeutung der BStU-Quellen für die zeithistorische Migrationsforschung, in: Jens Gieseke (Hg.): *Staatssicherheit und Gesellschaft. Studien zum Herrschaftsalltag in der DDR*, Göttingen 2007, S. 318-338.

114 Gieseke: »Different Shades of Gray«, S. 289.

115 Jens Gieseke: Bevölkerungsstimmungen in der geschlossenen Gesellschaft. MfS-Berichte an die DDR-Führung in den 1960er- und 1970er-Jahren, in: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 5 (2008) 2, S. 236-257.

tion) geführt. In den Interviews waren biografische und politische Prägungen genauso relevant wie die Arbeitsverhältnisse und Erfahrungen sowie Wahrnehmungen sozialer Ungleichheit.<sup>116</sup> Darüber hinaus wurden auch zwei Gespräche mit betriebsfremden Protagonistinnen geführt, um den historischen Kontext genauer zu erschließen.<sup>117</sup>

Eine Grenze wurde der Untersuchung dadurch gesetzt, dass ein nicht unerheblicher Teil der Betriebsunterlagen des AWE bei der Firma Rhenus AG & Co. KG Logistik deponiert war.<sup>118</sup> Der Bestand ist unerschlossen und wurde Ende 2021 an das Landesarchiv Weimar abgegeben.<sup>119</sup> Nach den Abgabelisten, die sich dort im Archiv befinden, enthält dieser Bestand vor allem Personalunterlagen. Diese wären für detaillierte Aussagen zu Beschäftigungszahlen und -verhältnissen, beispielsweise unter den ausländischen Beschäftigten oder den Frauen im Betrieb, eine wichtige Ergänzung gewesen.

Trotz des noch bestehenden Ungleichgewichtes an Quellen für die beiden Untersuchungszeiträume lässt sich insgesamt konstatieren, dass die genutzten Quellen eine tragfähige Basis dafür bieten, den Wandel der Arbeitswelt und der sozialen Ungleichheitsverhältnisse in einem ostdeutschen Großbetrieb zu untersuchen und Antworten auf die eingangs formulierten Forschungsfragen zu geben.

- 116 Die Interviews werden zu einer Quelle von vielen, jedoch besteht die Problematik solcher Oral History-Gespräche in der Tatsache, dass die Zeitzeugengespräche aus einem Interesse heraus geführt werden, d.h. sie werden vorstrukturiert und am Ende interpretiert. Auch die subjektiven und selektiven Erinnerungen der GesprächspartnerInnen selbst sind problematisch, da sie nie direkt die Vergangenheit abbilden, sondern nur Teile davon und mindestens ebenso sehr die Verarbeitungsstrategien bis in die Gegenwart. Wissen über die Geschichte wird aufgenommen und etabliert oder beeinflusst die eigene Geschichte. Vgl. Brunner/Hall: *Revolution, Umbruch, Neuaufbau*, S. 18 f.
- 117 Insgesamt sind neun Gespräche in die Analyse eingeflossen, die zwischen 2019 und 2021 geführt wurden. Pandemiebedingt mussten viele Gespräche telefonisch geführt und auch der Personenkreis eingeschränkt werden. Darüber hinaus stellte mir Marcus Böick ein Transkript zu einem Interview zur Verfügung, welches er mit dem Treuhanddirektor für Fahrzeugbau, Ken-Peter Paulin, 2012 führte.
- 118 Unbeantwortet blieb nicht nur eine Anfrage an die genannte Logistikfirma, sondern auch mehrere an das Betriebsarchiv von Opel in Rüsselsheim.
- 119 Inwieweit der Quellenkorpus dann vollständig ist, bleibt fraglich. Denn nach bisherigen Erfahrungen der ArchivarInnen in Weimar stimmten die abgelieferten Akten anderer ehemaliger DDR-Betriebe oftmals nicht mit den Ablieferungsverzeichnissen überein.

## 2. Das Automobilwerk Eisenach seit 1970

Der Großindustrielle, Unternehmer und Erfinder Heinrich Ehrhardt begründete 1896 den Produktionsstandort Eisenach zum Bau für Munitionswagen für das kaiserliche Heer.<sup>1</sup> Die Stadt war in dieser Zeit eine Residenzstadt mit etwa 27.000 Einwohnern im Großherzogtum Sachsen-Weimar-Eisenach und durch seine zentrale Lage und die Anbindung an zwei Eisenbahnlinien ein geeigneter Ort für industrielle Produktion.<sup>2</sup> Zwei Jahre später begann dann schon am Fuße der Wartburg die Produktion des Wartburg Motorwagens mit Hilfe einer französischen Lizenz.<sup>3</sup> Das Hauptgeschäft blieb jedoch die Rüstungsproduktion. Wirtschaftliche Krisen zum Beginn des neuen Jahrhunderts trugen jedoch dazu bei, dass in Eisenach ein neuer Markenname samt Firmenleitung einzog. Fortan verließen Fahrzeuge mit dem Namen »Dixi« das Werksgelände, darunter auch Lastkraftwagen und Nutzfahrzeuge. Nach dem Ersten Weltkrieg verschlechterte sich nicht nur die wirtschaftliche, sondern damit auch die finanzielle Lage des Betriebes, sodass die Suche nach einem Fusionspartner begann. Dieser wurde 1921 in der Gothaer Waggonfabrik gefunden – was gleichzeitig das Ende der eigenständigen Automobilproduktion in Eisenach bedeutete.<sup>4</sup> Wenige Jahre später zog in Eisenach die nächste Lizenzproduktion ein: Der Kleinwagen Austin Seven wurde ab 1927 als Dixi 3/15 PS unterhalb der Wartburg gebaut. Damit wurde die moderne Fließbandfertigung eingeführt, womit nun größere Stückzahlen produziert werden konnten. Der Kleinwagen verkaufte sich gut, trotzdem war die Gothaer Waggonfabrik in wirtschaftlicher Not und die Zweigniederlassung Eisenach wurde verkauft. Ein Jahr später 1928 übernahmen die Bayerischen Motorenwerke (BMW) das Eisenacher Werk samt Patenten und Lizenzen womit dem Unternehmen kostengünstig der Einstieg in die Automobilproduktion gelang.<sup>5</sup> Mit BMW wurde Eisenach bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges als Rüstungsbetrieb auch Produktionsstandort für Flugmotoren und Motorräder, was nur unter Ausnutzung aller Arbeitskraftreserven – von ZwangsarbeiterInnen und KZ-Häftlingen – gelingen konnte.<sup>6</sup>

Unter sowjetischer Regie wurden nach dem Kriegsende in Eisenach wieder Automobile und Motorräder gebaut, zunächst weiter unter dem Namen BMW

1 Doht: Automobilgeschichte, S. 1..

2 Ihling: 90 Jahre Automobilbau Eisenach, S. 1.

3 Ihling: Autobau in Eisenach, S. 9.

4 Reinhold Brunner: Geschichte der Stadt Eisenach, S. 97 f.

5 Jessica Lindner-Elsner: BMW kommt!, in: Grisko, Michael (Hg.): Moderne und Provinz. Weimarer Republik in Thüringen 1918-1933: Altenburg, Eisenach, Erfurt, Gera, Gotha, Ilmenau, Jena, Schwarzburg, Sondershausen, Suhl, Halle (Saale) 2022, S. 183-186.

6 Vgl. dazu: Jessica Elsner: Das KZ-Außenlager Emma in Eisenach. Zur Geschichte und Rolle des Lagers im Nationalsozialismus und dessen öffentlicher Wahrnehmung in der Wartburgstadt Eisenach, Masterarbeit an der Universität Erfurt 2015.

und nach einem Rechtsstreit ab 1952 dann als EMW – Eisenacher Motorenwerke. Im selben Jahr wurde das Automobilwerk mit der Rückgabe an die DDR vom sowjetischen Staatsbetrieb zum Volkseigenen Betrieb (VEB) im Industrieverband Fahrzeugbau (IFA). Nach einer kurzen Episode mit dem Bau des Zwickauer Fahrzeuges IFA F9 begann 1955 die Wartburg-Ära, die bis zur Werksschließung 1991 andauerte.

Der Pkw-Bau hatte in der DDR nie eine herausragende wirtschaftliche Stellung und wurde nur mit wenigen Investitionen bedacht.<sup>7</sup> Dies änderte sich in den 1970er und 1980er Jahren infolge des Politikwechsels unter Honecker zumindest punktuell in einigen Betrieben, wie dem Automobilwerk Eisenach oder in Zwickau, im Zusammenhang mit zwei großen Innovationsprojekten.<sup>8</sup> Dazu zählte einerseits das groß angelegte Mikroelektroniprogramm und andererseits die Umstellung auf Viertaktmotoren in den beiden Pkw-Typen der DDR. Der damit einhergehende Wandel hatte Auswirkungen auf die betrieblichen Arbeitsverhältnisse, die gleichzeitig auch durch die sozialpolitische Sonderstellung der DDR-Betriebe beeinflusst wurden. Sich verändernde Arbeitsverhältnisse und soziale Disparitäten standen in der betriebszentrierten DDR-Gesellschaft, in der die Arbeit bzw. der Arbeitsort vielfach der »Ausgangspunkt für die Strukturierung der Lebensläufe«<sup>9</sup> war, in einem engen Wechselverhältnis. Die Ausweitung der sozialpolitischen und wirtschaftlichen Maßnahmen begünstigte gezielt bestimmte Bevölkerungsgruppen. Hierbei fungierten die volkseigenen Betriebe als »natürliche Schnittstelle zwischen Staat und berufstätiger Bevölkerung«, denn die Betriebe übernahmen die Verteilung von Ressourcen und sozialpolitischer Teilhabe.<sup>10</sup> Damit produzierten sie selbst jedoch neue Disparitäten. Das Zusammenspiel zwischen Arbeitsverhältnissen und sozialen Ungleichheiten gilt es im folgenden Teil zu beleuchten.

## 2.1 Arbeitswelt im Automobilwerk Eisenach seit 1970

Anfang 1976 ging der Eisenacher Bürgermeister in einer Vertrauensleutevollversammlung im Automobilwerk auf die Aufgaben und Schwierigkeiten ein, die das AWE zu bewerkstelligen hatte. Dabei machte er deutlich, in welchem Zusammenhang die wirtschaftliche Entwicklung und die anvisierte Verbesserung der Lebensumstände in der DDR standen.<sup>11</sup> Das Politbüro bestimmte

7 Peter Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft. Die Geschichte des Automobilbaus in der DDR, Berlin 2000, S. 12; Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter, S. 70.

8 André Steiner: Von Plan zu Plan. Eine Wirtschaftsgeschichte der DDR, Berlin 2007, S. 87.

9 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 33.

10 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 385.

11 Rat der der Wartburgstadt Eisenach: Rede des Bürgermeisters in einer Vertrauensleutevollversammlung vor den Werkträgern im AWE Anfang 1976, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273, S. 73.

auch in den 1970er und 1980er Jahren auf Basis vielfältiger Beschlüsse, Verordnungen und Maßnahmenpläne den betrieblichen Alltag und gestaltete damit entscheidend die Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt. Dies galt auch für das Automobilwerk Eisenach. In diesem Kapitel wird daher ein Überblick über die Wirtschaftspolitik der DDR in dieser Zeit und ihre Auswirkungen auf die lokale Arbeitswelt gegeben. Wie wirkten sich die mit dem politischen Machtwechsel einhergehenden Reformen auf den Automobilbau in der DDR aus? Welche Veränderungen brachte insbesondere die wirtschaftliche Re-Zentralisierung unter Honecker? Wie beeinflusste dies die Arbeitsbedingungen im AWE? Die ambitionierten und groß angelegten Pkw-Programme der 1970er und 1980er Jahre bestimmten maßgeblich die Arbeitsverhältnisse des größten und wirtschaftlich wichtigsten Betriebes in der Stadt und im Kreis Eisenach; sie waren »Schrittmacher«<sup>12</sup> für Veränderungen in der Region. Dieser Wandel des betrieblichen Alltags beeinflusste bestehende Ungleichheitsverhältnisse und befeuerte das Auftreten neuer sozialer Disparitäten.

Zu Beginn der Regierungszeit Erich Honeckers waren im AWE gut 8.000 Personen beschäftigt; bis 1989 wuchs die Belegschaft auf insgesamt etwa 10.000 MitarbeiterInnen an – im Stammbetrieb, in den Betriebsteilen Eisenach-West, Buchenau (Forschungs- und Entwicklungsabteilung) und Erfurt (Schmiede II) sowie in den betrieblichen Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen und dem Versorgungswesen. Der folgende Abschnitt thematisiert verschiedene Phasen und Programme im Pkw-Bau und im AWE, die zwischen 1970 und 1989 zu Veränderungen in der Arbeitswelt führten.

### *Die 1970er Jahre – Kurswechsel in der Politik*

Walter Ulbricht leitete die Geschicke der DDR 20 Jahre. Die wirtschaftliche Stagnation und Fehlentwicklungen in seiner Amtszeit schwächten seine politische Position. Mit Rückendeckung Moskaus und der Unterstützung von Mitgliedern des SED-Politbüros konnte Erich Honecker<sup>13</sup> im Mai 1971 Ulbricht zum Abdanken bringen und damit den Posten des Ersten Sekretärs des ZK der SED übernehmen.<sup>14</sup> Mit Honecker änderte sich die Ausrichtung der Wirtschafts- und Sozialpolitik in der DDR.<sup>15</sup> Die wirtschaftlichen Reformen der 1960er Jahre unter Ulbricht, die langfristig eine Versorgungskrise herbeige-

12 Ebd., S. 72.

13 Erich Honecker (1912-1994) war von 1971-1989 Erster Sekretär bzw. Generalsekretär des ZK der SED, Staatsratsvorsitzender und Vorsitzender des Nationalen Verteidigungsrates der DDR.

14 Hans-Ulrich Wehler: Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Bd. 5. Bundesrepublik und DDR 1949-1990, München 2008, S. 340.

15 Vgl. Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 109. Walter Ulbricht wurde am 3. Mai 1971 als Erster Sekretär aus dem Politbüro entlassen. Sein Nachfolger wurde Erich Honecker.

führt hatten, wurden nun abgebrochen.<sup>16</sup> Die politische Kurswende entsprang aus Ulbrichts »Versäumnis« in diesem Bereich und begünstigte die Neuausrichtung auf die Bevölkerungsbedürfnisse.<sup>17</sup> Während die Wirtschaftspolitik unter Ulbricht auf Wachstum ausgerichtet war, um die finanziellen Mittel für die Konsumwünsche der Bevölkerung zu erwirtschaften, bestand unter Honecker die »Hauptaufgabe« zunächst darin, die materielle Lage der Bevölkerung durch den Ausbau der Sozialpolitik und der Konsumgüterproduktion zu verbessern.<sup>18</sup> In wirtschaftlicher Hinsicht sollte die Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Menschen dafür sorgen, dass diese am Arbeitsplatz motivierter und engagierter zur volkswirtschaftlichen Produktionssteigerung beitrugen.<sup>19</sup> Die konkreten Maßnahmen – etwa im Wohnungsbau, Rentenerhöhungen und die Anhebung der Mindestlöhne – sollten dem neuen Mann an der Spitze der DDR und seiner Politik nicht nur eine legitimatorische Basis in der Bevölkerung verschaffen, sondern auch das Ansehen und die langersehnte internationale Anerkennung des zweiten deutschen Staates befördern.<sup>20</sup> Mit dem Machtwechsel und der Verschiebung der politischen Ziele waren jedoch noch keine konkreten Inhalte formuliert, die neue Wirtschafts- und Sozialpolitik wurde erst mit den Jahren schrittweise konkretisiert und 1976 in einem neuen Parteiprogramm festgeschrieben.<sup>21</sup> Zu Beginn standen vor allem sozialpolitische Maßnahmen auf der Agenda. Eher zurückhaltend äußerten sich die Regierenden zu den wirtschaftlichen Aspekten: Die wissenschaftlich-technische Weiterentwicklung sollte zwar weiter vorangetrieben werden, jedoch immer unter dem Primat der sozialpolitischen Maßnahmen und der Konzentration auf bestimmte Wirtschaftszweige, die der Konsumbefriedigung dienten.<sup>22</sup> Die Devise lautete, dass sich Wirtschafts- und Sozialpolitik wechselseitig begünstigen sollten.<sup>23</sup>

16 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 173. Und Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 58.

17 Ralf Ahrens/André Steiner: Wirtschaftskrisen, Strukturwandel und internationale Verflechtung, in: Bösch (Hg.): Geteilte Geschichte, S. 79-115, hier S. 83.

18 Peter Skyba/Christoph Boyer: Gesellschaftliche Strukturen und sozialpolitische Denk- und Handlungsfelder, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 67-143, hier S. 70 ff.

19 André Steiner: Die Planwirtschaft in der DDR. Aufstieg und Niedergang, Erfurt 2016, S. 71.

20 Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 105.

21 Jörg Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch. 1970-2000, Bonn 2003, S. 17 ff. Vgl. zu den sozialpolitischen Maßnahmen der 1970er und 1980er Jahre in der DDR und im sozialistischen Betrieb Kapitel 2.2.

22 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 121.

23 Jörg Roesler: Die kurze Zeit der Wirtschaftsdemokratie. Zur »Revolution von unten« in Kombinat und Betrieben der DDR während des 1. Halbjahres 1990, Berlin 2005, S. 16.

*Wirtschaftliche Leitung und Planung seit 1970*

Honecker ließ auch die wirtschaftliche Leitung und Planung überarbeiten. Im Vergleich zu den 1960er Jahren, in denen Betriebe noch mehr Freiheiten hatten, die Planung dezentraler gestaltet war und gewisse Handlungsspielräume bestanden,<sup>24</sup> charakterisiert Christoph Boyer die unter Honecker einsetzende Veränderung als »Re-Zentralisierung und Re-Hierarchisierung«. Damit verbunden waren die Wiederherstellung der administrativen Planung sowie die Weiterentwicklung des Lenkungssystems der Wirtschaft.<sup>25</sup> Die volkseigenen DDR-Betriebe unterlagen mithin in fast jeder Hinsicht zentralen Vorgaben und Entscheidungen, die sie nicht oder nur in begrenztem Umfang beeinflussen konnten.<sup>26</sup> Arbeitskräfteplanung, Investitionen, Materialplanung und die Produktion als solche wurden also nicht von den Betrieben selbst, sondern von den Wirtschaftsplanern des SED-Regimes festgelegt.<sup>27</sup>

Gearbeitet wurde in den sozialistischen Betrieben auch unter Honecker nach Fünfjahresplänen. Die von der staatlichen Plankommission (SPK) jährlich erarbeiteten Jahrespläne bildeten die Grundlage für die Ausgestaltung des kommenden Wirtschaftsjahres.<sup>28</sup> Sie basierten auf der Analyse der Plankommission, aber auch auf der Zuarbeit der Betriebe, Kombinate und anderer staatlicher Stellen. Die formalen Vorgaben für den Inhalt der Pläne kamen aus dem Politbüro des ZK der SED; sie wurden von der Plankommission in Kenn- oder Planzahlen übersetzt.<sup>29</sup> Von dort aus wurden die Pläne an die Ministerien und den Ministerrat der DDR weitergeleitet und nachfolgend in die Betriebe gegeben. Dort, an der Basis der Wirtschaft, angekommen, veranstaltete die Betriebsgewerkschaft sogenannte Plandiskussionen, die vorgaukelten, dass die ArbeiterInnen ein Mitspracherecht bei der Erarbeitung der Pläne hätten.<sup>30</sup> Denn obwohl die Politik unter Honecker nun verstärkt die arbeitende Bevölkerung im Blick hatte, war das von oben bestimmte Gemeinwohl weiterhin oberste Prämisse und individuelles Engagement zwar erwünscht, jedoch nur in der vorgegebenen Richtung und ausschließlich am Arbeitsplatz.<sup>31</sup>

Im sozialistischen Betrieb waren die Leitungen der Unternehmen und der Betriebsgewerkschaft die Gestalter der Jahrespläne, denn sie hatten großes

24 Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 95.

25 Boyer: Grundlinien, S. 70.

26 Friedreich: Autos bauen, S. 97.

27 Ebd.

28 Friederike Sattler: Volkswirtschaftsplan, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/v/Volkswirtschaftsplan.html> (9. 4. 2020).

29 Friedreich: Autos bauen, S. 97.

30 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 9 f.

31 Peter Skyba: Politische Rahmenbedingungen, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989, S. 1-66, hier S. 8.



Interesse an der bestmöglichen und vor allem realisierbaren Gestaltung. Dabei war es gängig, dass die Verantwortlichen unter den realen und erreichbaren wirtschaftlichen Zielen der Betriebe blieben und einen Gegenplan entwickelten.<sup>32</sup> Mit »weichen« Gegenplänen hatten die Betriebe am Ende eine Chance, die überhobenen Planziele der Wirtschaftspolitik der DDR zu erfüllen.<sup>33</sup> Nachdem der Gegenplan wieder an die Plankommission zurück gegeben wurde, erfolgte erst die Beschlussfassung im Politbüro und in der Volkskammer; danach ging die finale Fassung in die Betriebe zurück, die nun mit den Zulieferbetrieben und Handelspartnern Verträge abschließen konnten.<sup>34</sup> Die von den Betrieben erarbeiteten Gegenpläne boten zumindest einen gewissen Spielraum, sie konnten jedoch auch abgewiesen werden. Die Volkswirtschafts- und die Betriebspläne waren gesetzlich verankert, es gab also keine Ausweichmöglichkeiten für die Betriebe. Die Betriebspläne umfassten einerseits die staatlichen Planaufgaben bzw. -auflagen mit den entsprechenden Kennziffern, das heißt beispielsweise mit Leistungsvorgaben in messbaren Zahlen, und andererseits die auf Grundlage dieser Aufgaben betrieblich ausgearbeiteten Maßnahmen, Aufgaben etc. mit wiederum entsprechenden Kennziffern.<sup>35</sup>

Die Planerfüllung in den Betrieben stellte, so Francesca Weil, »die höchst-rangige politische Aufgabe« dar.<sup>36</sup> In der Automobilindustrie der DDR hingen Planerfüllung und Leistung der Betriebe, die ein Endprodukt herstellten, in starkem Maße von den Zulieferbetrieben ab. Fehlende oder fehlerhafte Lieferungen konnten die ganze Produktion zum Stillstand bringen und blieben aufgrund mangelnder Sanktionsmittel meistens ohne Strafen für die Zulieferer.<sup>37</sup> Im Automobilbau mangelte es am häufigsten an Walzstahl und Tiefziehbölen – ein dünnes Stahlblech, welches mit Pressen zur Karosserie bzw. zu Karosserieteilen geformt wurde.<sup>38</sup> So kam es im AWE in den 1970er Jahren und auch 1982 zu erheblichen Problemen in der Produktion infolge von Lieferrückständen von Blech aus dem Bandstahlkombinat.<sup>39</sup> Dies führte der Generaldirektor des Bandstahlkombinats auf Fondskürzungen für den Inlandsverbrauch von Walzstahl zurück: In seinem Bericht erläuterte er, dass

anteilige Fondskürzungen von 50,1 kt Walzstahl für das Ministerium für Allgemeinen Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbau für das Jahr 1982

32 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 71.

33 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 10 f.

34 Friedreich: Autos bauen, S. 97 f.

35 Friederike Sattler: Betriebsplan, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsplan.html> (29. 4. 2020).

36 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 65.

37 Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung, S. 209.

38 Friedreich: Autos bauen, S. 153 f.

39 Hauptabteilung XVIII des MfS = Sicherung der Volkswirtschaft: Über die Ursache des Fehlens von Bölen für den Produktionsverbrauch im AWE, 9. 6. 1982, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, HA XVIII, Nr. 26544, S. 87.

gegenüber der ursprünglichen staatlichen Auflage [...] ernsthafte Probleme bei der materiellen Sicherung der Produktion mit sich [bringen].<sup>40</sup>

In lediglich zwei Monaten summierten sich die fehlenden Materialien auf über 500 Tonnen.<sup>41</sup> Für das AWE bedeutete dies, dass ein Produktionsstillstand im Karosseriebau drohte und kalkuliert werden musste. Zu diesem kam es jedoch nicht, da die Anschlusslieferung kurzfristig durch einen anderen Betrieb übernommen werden konnte.<sup>42</sup> Auch für das Jahr 1987 sind Produktionsschwierigkeiten im AWE nachgewiesen, die aufgrund von fehlenden Zuliefereinheiten zustande kamen. Das Eisenacher Werk erbrachte damit erstmals nach 30 Jahren guter Bilanz nicht mehr die im Jahresplan festgelegte Leistung und wurde folglich wieder ein Planschuldner.<sup>43</sup> Diese Defizite sind jedoch nicht allein auf fehlende Rohstoffe oder die Plangestaltung an sich zurückzuführen, sondern auch darauf, dass das System der Zulieferbetriebe – im AWE bestand dies 1990 zum Beispiel aus über 300 einzelnen Vertragspartnern – selten problemlos funktionierte.<sup>44</sup> Vor allem lag es aber in der desolaten wirtschaftlichen Gesamtsituation der DDR begründet, dass in den 1980er Jahren viele Betriebe mit Planschulden kalkulieren mussten.<sup>45</sup>

In Honeckers Amtszeit fielen auch die Auflösung der Vereinigung Volkseigener Betriebe (VVB) und die Kombinatbildung.<sup>46</sup> Mit dem ausgedehnten Zusammenschluss in Kombinat seit 1978 sollten Betriebe zusammengefasst werden, die zur Herstellung eines Endproduktes beitrugen, dieselben Rohstoffe verarbeiteten oder ähnliche Fertigungsprozesse aufwiesen.<sup>47</sup> Im Kombinat vereinte sich also die gesamte Wertschöpfungskette von der Forschung und Entwicklung bis hin zum Verkauf. Die DDR-WirtschaftsplanerInnen erhofften sich davon nicht nur eine vereinfachte Kommunikation und Koordination zwischen den Betrieben, sondern auch, dass sich die Kosten vorteilhafter entwickeln würden – beispielsweise durch bessere Planung, Lieferung und Ausnutzung der Maschinen.<sup>48</sup> Mit dieser »Monopolbildung« schalteten die Verantwortlichen jedoch nicht nur jegliche Konkurrenz und jeglichen Wettbewerb aus, sondern sorgten auch dafür, dass jede Innovation und Flexi-

40 Ebd., S. 90.

41 Ebd., S. 87f.

42 Ebd., S. 90.

43 VEB Automobilwerk Eisenach: Bericht des Betriebsdirektors des VEB Automobilwerk Eisenach über die Realisierung der PKW-Beschlüsse des Politbüros des ZK der SED zur Sicherung der Leistungssteigerung und Verwirklichung des Vorhabens »Herstellung und Einbau des neuen Antriebsaggregates in den PKW Wartburg, 13. 3. 1987, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarhiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt, Altregistratur Nr. 3231, S. 220.

44 ISF München: Neugründung, S. 22.

45 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 65.

46 Boyer: Grundlinien, S. 70.

47 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 209.

48 Reinhold Bauer: Pkw-Bau in der DDR. Zur Innovationsschwäche von Zentralverwaltungswirtschaften, Frankfurt a. M. 1999, S. 123.

bilität unterbunden wurde, was in der Folge die DDR-Planwirtschaft und ihre Leistungsfähigkeit stets behindern sollte.<sup>49</sup> Für den ostdeutschen Fahrzeugbau bedeutete dies, dass die bis dahin bestehende VVB Automobilbau in drei selbständige Kombinate aufgeteilt wurde: das Industrieverband Fahrzeugbau (IFA)-Kombinat Karl-Marx-Stadt – zu dem das AWE gezählt wurde –, das IFA-Kombinat Nutzkraftwagen Ludwigsfelde und das IFA-Kombinat in Werdau für Spezialaufbauten und Anhänger.<sup>50</sup>

Mit der Kombinatbildung einher ging auch eine verstärkte Rationalisierung. Da die Betriebe teilweise kleinste Fertigungseinheiten des Endproduktes selber herstellen mussten (wie Schrauben oder Muttern), kam es jedoch zu Effizienzverlusten.<sup>51</sup> Die Automobilbaubranche war sehr abhängig von anderen Wirtschaftszweigen und Betrieben, genoss meist aber doch Vorteile. Der in der Regel vorhandene Status eines Groß- oder Schwerpunktbetriebes ermöglichte es, dass sich in der Hierarchie kleinere Betriebe unterordnen mussten, wie beispielsweise bei der Lieferung von Blechen.<sup>52</sup> Am Ende stand freilich – unabhängig vom Status – die Erfüllung der vorgegebenen und geplanten Stückzahlen.

#### *Das Pkw-Programm der 1970er Jahre – zum Scheitern verurteilt?*

In den 1970er Jahren kristallisierte sich immer mehr heraus, wie defizitär die Ausstattung der DDR-Bevölkerung mit privaten Pkw war. Bis in das vorletzte Jahrzehnt der DDR spielte die Automobilindustrie gesamtwirtschaftlich eine untergeordnete Rolle, die mit geringen Investitionen bedacht wurde. Die Produktionszahlen von Wartburg und Trabant waren wirtschaftlich nicht rentabel für eine Massenproduktion.<sup>53</sup> 1970 wurden in der DDR insgesamt etwa 126.000 Pkw produziert, 40.000 in Eisenach und 86.000 in Zwickau.<sup>54</sup> Über 56.000 davon waren jedoch für den Export vorgesehen.<sup>55</sup> International galt schon in den 1970er Jahren, dass ein Pkw-Werk mindestens zwischen 200.000 und 250.000 Fahrzeuge im Jahr herstellen musste, um wirtschaftlich arbeiten zu können.<sup>56</sup> Die Regierung unter Honecker sah sich im Sinne der

49 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 210.

50 Wolfgang Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR. AWO, MZ, Simson, Trabant, Wartburg, Bielefeld 2009, S. 114f.; ISF München: Neugründung, S. 22. Das IFA-Kombinat umfasste bis zu seiner Auflösung etwa 30 Einzelbetriebe mit gut 65.000 Beschäftigten.

51 Friedreich: Autos bauen, S. 98; ISF München: Neugründung, S. 19.

52 Friedreich: Autos bauen, S. 102.

53 Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter, S. 68.

54 Christoph Bernhardt/Engler, Harald: Eisenach – Sozialistische Autostadt mit gebremster Entwicklung, in: Martina Heßler/Günter Riederer (Hg.): Autostädte im 20. Jahrhundert. Wachstums- und Schrumpfungprozesse in globaler Perspektive, Stuttgart 2014, S. 109-126, hier S. 113-115.

55 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 318.

56 Ebd., S. 156.

neuen Konsumpolitik auch hier zum Handeln gezwungen und legte daher ein groß angelegtes »Pkw-Programm« auf.<sup>57</sup> Durch Lohnerhöhungen und andere sozialpolitische Maßnahmen konnten sich immer mehr DDR-BürgerInnen finanziell ein eigenes Auto leisten, doch der Automarkt gab dies gar nicht her: zu wenige Neufahrzeuge, zu lange Wartezeiten (1970 schon bis zu zehn Jahre), überalterter Gebrauchtwagenbestand, überlastete Werkstätten und ein hoher Bedarf an Ersatzteilen. Hier wurden kurz- und langfristige Maßnahmen notwendig, denn die Steigerung der wirtschaftlichen Leistung vollzog sich nicht so schnell wie die Einkommensentwicklung, sodass die Nachfrage auch bei anderen Konsumgütern weiter stieg.<sup>58</sup>

Das geplante Pkw-Programm hatte seinen Ursprung bereits in den 1960er Jahren und beinhaltete zwei Maßnahmen, die zunächst nebeneinander liefen: erstens die kurzfristige Stückzahlsteigerung in der Pkw-Produktion der DDR und zweitens die Entwicklung und Produktion eines neuen Fahrzeugs der gehobenen Kleinwagenklasse mit Hilfe einer ausländischen Kooperation.<sup>59</sup> Mit dem neuen Modell und den steigenden Produktionszahlen sollte der Pkw-Bau gesamtwirtschaftlich an Bedeutung gewinnen und auch den internationalen Anschluss in Sachen Technik und Ausstattung vollziehen.<sup>60</sup> Damit verbunden waren jedoch auch zwei große langfristige Rationalisierungsvorhaben: So sollte sich die Produktion des Neuwagens perspektivisch nur noch auf einen der zwei bekannten Produktionsstandorte konzentrieren, und damit einhergehend sollte es auch nur noch ein Fahrzeugmodell auf dem DDR-Markt geben.<sup>61</sup> Ungeachtet dessen ging es zunächst um die Stückzahlsteigerung der bekannten Modelle, die vor allem dem Inlandsbedarf zugutekommen sollte. Eine Steigerung des Exports in den Westen war damit ausgeschlossen.<sup>62</sup>

Die DDR-Regierung forcierte sehr schnell eine Kooperation mit der ČSSR im Bereich der Pkw-Entwicklung und -Produktion, wovon sie sich eine stärkere Arbeitsteilung versprach.<sup>63</sup> Nach Sönke Friedreich stellte dieses Projekt »das größte Vorhaben zur Modernisierung und Erweiterung der Pkw-Produktion dar, das die DDR jemals in die Tat umzusetzen versuchte«.<sup>64</sup> Im Rahmen dieser Kooperation war geplant, einen abgewandelten Skoda-Motor in den geplanten neuen DDR-Kleinwagen einzubauen, der schon 1978 in die Serienproduktion gehen sollte.<sup>65</sup> Damit hätte die Pkw-Industrie der DDR endlich

57 Friedreich: Autos bauen, S. 73.

58 Skyba: Politische Rahmenbedingungen, S. 20.

59 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 162.

60 Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter, S. 68.

61 Friedreich: Autos bauen, S. 73.

62 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 141.

63 Die Zusammenarbeit mit den Skoda-Werken in Mlada Boleslav war eine der wenigen Möglichkeiten, mit einem Partner zu kooperieren, der selbst ein Fahrzeug komplett selbst herstellte, vgl. Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 142.

64 Friedreich: Autos bauen, S. 73.

65 Ebd., S. 76.

den Umstieg auf einen Viertaktmotor realisieren können, denn international waren die Fahrzeuge mit Zweitaktmotoren immer weniger absatzfähig.<sup>66</sup> Die Arbeitsteilung sollte so aussehen, dass in der Tschechoslowakei die Arbeiten an Motor sowie Getriebe und in der DDR die an Fahrgestell und Karosserie vorgenommen würden. Kalkuliert hatte die Wirtschaftsführung der DDR eine jährliche Produktion von zunächst 150.000 Pkw, bis in das Jahr 1980 sollte sie dann auf bis zu 300.000 Fahrzeuge gesteigert werden.<sup>67</sup> Zunächst stieß dieses Vorhaben im Eisenacher Werk auf großen Zuspruch, da die MitarbeiterInnen des AWE vor allem in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen an dem Projekt beteiligt wurden und so an dem weiterarbeiten konnten, was bisher immer wieder durch staatliche Interventionen unterbunden worden war.<sup>68</sup>

Mit dem Start dieses Projektes im Jahr 1970 wurde eine Investitionssumme von rund zwei Milliarden Mark veranschlagt, die schon zwei Jahre später nach oben korrigiert werden musste.<sup>69</sup> 1973 erfolgte die erste Revision des Inlandsvorhabens: Die geplanten Stückzahlen und der Serientermin wurden berichtigt.<sup>70</sup> Dies geschah im Jahr darauf ein zweites Mal und noch einmal 1978 – womit der Produktionsbeginn und der Serienanlauf mittlerweile in das Jahr 1984 gerückt waren.<sup>71</sup> Das ursprünglich ambitionierte und umfassende Kooperationsprojekt mit der ČSSR wurde schon 1973/74 reduziert bzw. in seiner ursprünglichen Form revidiert, obwohl die Zusammenarbeit 1975 und 1979 noch einmal auflebte.<sup>72</sup>

Die Gründe für dieses Auf und Ab und das schließliche Scheitern des Projekts waren nicht nur der finanziellen Seite geschuldet, sondern auch internen Unstimmigkeiten. Während der Projektlaufzeit gingen die Planungen aber weiter und sollten zur Kostenreduktion beitragen. Dabei war vorgesehen, dass in der DDR nur noch an einem Standort ein neues Pkw-Modell für den Inlandsabsatz hergestellt werden sollte – wobei Eisenach nur noch als Nebenschauplatz vorgesehen war.<sup>73</sup> In der vorhandenen Fabrik war lediglich

66 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 143.

67 Ebd. und VEB Automobilwerk Eisenach: Bericht des Betriebsdirektors des VEB Automobilwerk Eisenach über den Stand der Ausarbeitung der Konzeption zur Weiterentwicklung der Pkw-Produktion in der DDR, 21.5.1973, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt, IV C/2/3/083, S. 41r.

68 Diese Annahme deckt sich mit der Erinnerung und Wahrnehmung vieler Beteiligten in Eisenach, vgl. dazu: Friedreich: Autos bauen, S. 75. Die KonstrukteurInnen in Eisenach hatten schon zu Beginn der 1970er Jahre ein modernes Fahrzeug (Wartburg 355) entwickelt und auch mit der Arbeit an einem Viertaktmotor begonnen – beides wurde jedoch von den staatlichen Stellen im Fortgang beendet. Vgl. dazu: Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 146.

69 Friedreich: Autos bauen, S. 76.

70 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 158.

71 Ebd.

72 Horst Ihling: 90 Jahre Automobilbau Eisenach. 1898-1991. Wartburg-Motorwagen, Wartburg 1.3, Eisenach 1991, S. 22.

73 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 174.

noch die Produktion von Motoren, Motorenteilen sowie Getrieben für das Gesamtprojekt vorgesehen. Durch die Reduktion des Produktionsumfangs im Thüringer Werk wollten die Verantwortlichen eine höhere Effizienz bei der Fahrzeugherstellung in der DDR erreichen. Dass das Vorhaben 1973 korrigiert wurde, hing sicherlich auch mit den sich ändernden außenwirtschaftlichen Bedingungen zusammen: Als Folge des Nahostkriegs stiegen schon Ende 1973 die Weltmarktpreise für Rohstoffe. Die erste Ölpreiskrise im Westen und der Zusammenbruch des Bretton-Woods-Währungssystems, im Zuge dessen sich der Wert der D-Mark gegenüber Währungen anderer Industrieländer erhöhte, beeinflussten die wirtschaftliche Entwicklung mit Verzögerung auch im Osten.<sup>74</sup> In der Bundesrepublik stiegen die Rohstoffpreise, und spätestens ab 1975 schlug sich diese Verteuerung auch in der DDR nieder. Auf die Entwicklung des Fahrzeugbaus in Ost und West hatten die gestiegenen Rohstoffpreise eine prägende Wirkung.<sup>75</sup> Langfristig musste die DDR beispielsweise höhere Preise an die Sowjetunion entrichten, aus der sie Erdöl importierte. Die DDR beglich die Kosten durch Gegenlieferungen, beispielsweise von Konsum- oder Chemiegütern.<sup>76</sup> Dennoch stieg die Auslandsverschuldung der DDR immer weiter an. Das Jahr 1973 bildete also auch in der DDR einen Ausgangspunkt für die krisenhafte Entwicklung der folgenden Jahre.<sup>77</sup>

Im September 1974 – also in der Zeit, als das Projekt mit den tschechischen Nachbarn eigentlich ruhte – stellten die Eisenacher KonstrukteurInnen trotzdem schon ihren ersten Prototypen aus dem gemeinsamen Vorhaben vor: ein Kleinwagen »Typ 760« mit selbsttragender Karosserie, einem Viertakt-Skoda-Motor und moderner Fahrwerkstechnik.<sup>78</sup> Unter Ausschluss der Öffentlichkeit kam es dann 1975 zu einem erneuten Abkommen zwischen der DDR und der ČSSR »über die langfristige wirtschaftliche und wissenschaftlich-technische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Entwicklung und Erzeugung von PKW und deren Baugruppen«.<sup>79</sup> Dem AWE sollte hier ebenso wie im Inlandsprojekt die Aufgabe zukommen, vor allem Getriebe für den Bedarf der ČSSR zu entwickeln und zu produzieren, wofür im AWE-Stammbetrieb jedoch nicht ausreichend Kapazitäten zur Verfügung standen.<sup>80</sup> Die Lösung dieses Problems wurde in Eisenach auf drei Wegen angegangen: Erstens wurde das nahegelegene Gothaer Traktorenwerk (TWG) in die Produktion von zum Beispiel Kupplungsteilen einbezogen, zweitens begannen Instandsetzungs- und

74 Steiner: Bundesrepublik und DDR in der Doppelkrise, S. 345.

75 Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter, S. 68.

76 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 218 ff.

77 Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter, S. 68.

78 Konrad von Freyberg: awe – automobile welt eisenach. Die Ausstellung, Eisenach, 2007, S. 22.

79 Bezirksplankommission: Entwicklung Raum Eisenach-Gotha – VEB Automobilwerk Eisenach (AWE) einschließlich VEB Traktorenwerk Gotha (TWG), 1976, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 044368, S. 571f.

80 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 161.

Umbauarbeiten an den bestehenden Werkstätten und drittens starteten 1976 am Neubaustandort im Westen Eisenachs (»Gries«) die Erschließungsarbeiten für ein neues Press- und Getriebewerk.<sup>81</sup> Denn parallel zu den Plänen eines Gemeinschaftswagens mit der ČSSR sollten – wie bereits erwähnt – die Produktionszahlen des Wartburg für den Inlandsbedarf kontinuierlich steigen. Die »Investitionsvorentcheidung«, so AWE-Betriebsdirektor Hellbach, mache

sichtbar, dass es für die Produktion von PKW im VEB AWE aus Gründen der Produktionsstabilität unerlässlich ist, zu investieren und eine verzögerte Investitionsentwicklung zu solchen Konsequenzen wie dem Produktionsrückgang und zu Effektivitätsverlusten führen muss.<sup>82</sup>

Nach Hellbachs Einschätzung war es ohne extensive bauliche Erweiterungen und Verbesserungen nicht möglich, die Produktionszahlen zu erhöhen. Wohl wissentlich, dass die veranschlagten finanziellen Summen nicht genügen würden, mahnte er in seinem Bericht auch, dass die »Überschreitung der Investitionsmittel in den Vorhaben [...] nicht durch Ausarbeitung neuer Varianten gebremst werden [dürfte]«, die Kosten insgesamt aber dennoch niedrig gehalten werden müssten.<sup>83</sup> Die Betriebsleitung befürchtete scheinbar weiterhin, dass das Pkw-Kombinat in letzter Sekunde doch noch ein negatives Votum für das Vorhaben erhalten könnte, wenn sich die Verantwortlichen gegen den Standort aussprechen. Dazu kam es jedoch nicht, und somit war im Jahr 1976 der Startschuss für die lang geplante Werkserweiterung außerhalb des Stadtgebietes gefallen, was die Entwicklung des Automobilbaustandortes Eisenach bis nach 1989 beeinflussen sollte.<sup>84</sup> Bereits seit 1973 lagen die Erweiterungspläne vor, die neben der neuen Presserei auch die Errichtung eines Karosserie-Montagewerks, einer Lackiererei, der Fahrzeugmontage sowie Lager und Auslieferung vorsahen. Das Gesamtvorhaben sollte jedoch erst in einem Zeitraum bis 1990 realisiert werden.<sup>85</sup> Bis zuletzt wurden verschiedene Varianten diskutiert, die zunächst den Anbau einer neuen Presserei an die schon bestehende im Stadtwerk vorsahen. Dies wurde jedoch verworfen, weil in diesem Bau keine modernen, d. h. größeren und schwereren Pressen eingebaut

81 Entwicklung Raum Eisenach-Gotha – VEB Automobilwerk Eisenach (AWE) einschließlich VEB Traktorenwerk Gotha (TWG), 1976, S. 572r.

82 SED Bezirksleitung Erfurt: Protokoll Nr. 32/74 der Sekretariatssitzung und Berichtserstattung des Werkleiters des VEB AWE zum Stand der Ausarbeitung der Investitionsentscheidung über die Entwicklung des Pkw-Programms und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für das Territorium, 10. 9. 1974, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV C/2/3/113, S. 30r–32r.

83 Ebd., S. 30r–32r.

84 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 175.

85 Bericht des Betriebsdirektors des VEB Automobilwerk Eisenach über den Stand der Ausarbeitung der Konzeption zur Weiterentwicklung der Pkw-Produktion in der DDR, 21. 5. 1973, S. 48r. LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt, IV C/2/3/083., S. 48r.

werden konnten. Die Bausubstanz gab die dafür nötige Tragfähigkeit nicht her; auch Platzmangel und Transportbeeinträchtigungen sprachen dagegen.<sup>86</sup> Da der Standort im Zuge des Gemeinschaftsprojektes schon bestätigt worden war, musste folgerichtig die Entscheidung für einen Neubau fallen, der in den kommenden Jahren sukzessive errichtet bzw. erweitert werden sollte.

Die neue Großpresserei wurde bereits ab 1977 am neuen Standort gebaut und konnte 1980 in den Arbeitsdienst überführt werden.<sup>87</sup> Bis dahin war das AWE gezwungen, Aufträge für die Presserei auszugliedern, weil die vorhandenen Kapazitäten nicht ausreichten. Hinzu kam, dass die eingesetzten Pressen schon verschlissen waren – ihr durchschnittliches Alter (Zieh- und Kurbelpressen) lag zwischen zehn und 20 Jahren.<sup>88</sup> Reparaturen oder Ersatz waren kaum zu beschaffen, womit die Ausfallzeiten im Betrieb immer wieder begründet wurden. Allgemein beklagten die Betriebsangehörigen schon 1974, dass der Bestand an Werkzeugmaschinen ebenso überaltert war wie die bauliche Substanz in den Werkstätten insgesamt.<sup>89</sup> Dieser Umstand hatte direkten Einfluss auf die Ausstattung des Automobilwerks: Die vorhandenen Gebäude im Stammbetrieb wurden nun modernisiert, etwa die Schmiede und die Presserei. Ebenso entstanden durch das Pkw-Projekt weitere soziale Einrichtungen sowie eine neue Betriebsberufsschule und ein Lehrlingswohnheim in Eisenach.<sup>90</sup> Damit sollte auch das Arbeitskräftepotenzial erhöht werden, um die geplanten Ziele zu erreichen.

Auch wenn die umfassende Zusammenarbeit mit einem ausländischen Partner zunächst scheiterte, liefen die Planungen in der DDR weiter. Die Abwandlung des Programmes änderte nichts an der vormaligen Entscheidung des Politbüros, die beiden Pkw-Typen in der DDR in Etappen weiterzuentwickeln und dafür die Produktionskapazität durch die Rekonstruktion und

86 Rat des Kreises Eisenach: Protokoll über die am 1. 2. 1977 im VEB AWE, BT Buchenau durchgeführte Beratung zum Investitionsobjekt »Erweiterung der Presserei«, 1. 2. 1977, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 044368, S. 402r.

87 Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft, S. 564.

88 VEB Automobilwerk Eisenach: Ökonomische Begründung zum Investitionsvorhaben »Erweiterung Presswerk 1. Baustufe Neubaustandort Eisenach West«, 27. 2. 1978, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 044368, S. 242r. Und: Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 148.

89 SED Bezirksleitung Erfurt: Protokoll Nr. 32/73 der Sekretariatssitzung und Bericht der Parteileitung des VEB AWE Eisenach, wie in Vorbereitung und Durchführung der Parteiwahlen die politisch-ideologische Arbeit in den APO bei der Führung des sozialistischen Wettbewerbs [...] entwickelt wird, 18. 10. 1973, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV C/2/3/09I, S. 46r.

90 Rat der der Wartburgstadt Eisenach und VEB Automobilwerk Eisenach: Grundsatzvertrag für den Zeitraum des Fünfjahresplanes 1976-1980, 17. 8. 1977, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273, S. 90. Die erste Betriebsberufsschule musste 1974 dem engagierten Wohnungsbauprogramm in der Stadt Eisenach weichen, vgl. dazu: Dass.: Viertes Zusatzprotokoll zum Grundsatzvertrag vom 10. 10. 1968, 10. 5. 1974, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273, S. 53.



Erweiterung der Betriebsteile zu erhöhen. Hierfür kalkulierte die Bezirksplan-Kommission einen Investitionsumfang von mehreren Millionen Mark ein. Zwischen 1973 und 1975 sollte gleichzeitig die Produktion für das laufende Baumuster gesteigert und die Weiterentwicklung vorangetrieben werden.<sup>91</sup> Der Produktionsstandort Eisenach wurde in diesem Zusammenhang vom Rat des Bezirkes Erfurt als sogenannter Makrostandort bestätigt, was zum Beispiel für die Zuteilung von Arbeitskräften und SaisonarbeiterInnen vorteilhaft sein sollte.<sup>92</sup>

Über die weitere Perspektivplanung berichtete der Betriebsdirektor im AWE im September 1974 und kündigte an, dass der neue Wartburg 353 zur Leipziger Herbstmesse 1975 der Öffentlichkeit präsentiert werden sollte.<sup>93</sup> Tatsächlich wurde dieses Pkw-Modell, das nahezu unverändert seit 1966 das Produktionsprogramm bestimmt hatte, 1975 in einer überholten Version als Wartburg 353 W vorgestellt und in Serie überführt, zu dessen Weiterentwicklungen zum Beispiel Scheibenbremsen oder verstärkte Türschlösser zählten.<sup>94</sup> Die Neuerungen am Wartburg 353 kamen vor allem auf Bestreben der Importeure zustande, denn in einigen Ländern waren die Sicherheitsstandards an Pkw schon auf einem anderen Niveau als in der DDR.<sup>95</sup> Damit der Wartburg also weiterhin als wichtiger Devisenbringer auf dem Exportmarkt Erfolge erzielen konnte, mussten diese Veränderungen vorgenommen werden. Diese Zusatzeinrichtungen, die eigentlich nur die Sicherheitsausrüstung des Autos betrafen, waren für die kommenden Jahre jedoch die letzte »Neueinführung« im Eisenacher Werk. Alle selbstständigen Entwicklungsarbeiten der AWE-Forschungs- und Entwicklungsabteilungen wurden von staatlicher Seite spätestens im Krisenjahr 1979 abgebrochen, in dem, so Christoph Boyer und Peter Skyba, der wirtschaftliche Handlungsrahmen der DDR ausgeschöpft war.<sup>96</sup> Auch der in Eisenach konzipierte moderne Prototyp »Typ 760« kam nie zur Serienproduktion, da sich die DDR-Regierung letztlich dazu entschloss, alle Arbeiten an einer Weiter- oder Neuentwicklung im Pkw-Bau einzustellen; Grund dafür war, dass die Kosten des Kooperationsprojektes zwischen

91 Protokoll Nr. 32/74 der Sekretariatssitzung und Berichterstattung des Werkleiters des VEB AWE zum Stand der Ausarbeitung der Investvorentcheidung über die Entwicklung des Pkw-Programms und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für das Territorium, 10. 9. 1974, S. 26r.

92 Rat des Bezirks Erfurt – Bezirksplankommission: Beschluß – Standortbestätigung zum Vorhaben »Rekonstruktionsmaßnahmen« zur Steigerung der Pkw- und Ersatzteilproduktion im VEB Automobilwerk Eisenach 1972-1975, 1973, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273, S. 38.

93 Protokoll Nr. 32/74 der Sekretariatssitzung und Berichterstattung des Werkleiters des VEB AWE zum Stand der Ausarbeitung der Investvorentcheidung über die Entwicklung des Pkw-Programms und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für das Territorium, 10. 9. 1974, S. 26r.

94 Freyberg: awe – automobile welt eisenach, S. 60f.

95 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 148.

96 Skyba/Boyer: Gesellschaftliche Strukturen, S. 108.

der DDR und der Tschechoslowakai die Kapazitäten des Staatshaushaltes überschritten.<sup>97</sup>

An der Optik des 1975 vorgestellten Wartburg 353 W veränderte sich unterdessen – bis auf ein umgestaltetes Armaturenbrett – erst einmal nichts. Das ungelöste Hauptproblem im AWE, aber auch in Zwickau blieb der Motor, denn um den Export weiter zu steigern, hätte der Zweitaktmotor gegen einen Viertaktmotor ausgetauscht werden müssen. Darum gingen in den 1970er Jahren die Überlegungen und Planungen vermehrt dazu über, wenigstens in die Pkw, die exportiert werden sollten, leistungsstärkere Motoren anderer Hersteller einzubauen.<sup>98</sup> Die WirtschaftsplanerInnen nahmen unter anderem zu den Firmen Renault und Dacia Kontakt auf, aber letztlich blieb es bei Gesprächen und die Pläne wurden aus verschiedenen Gründen nicht umgesetzt.

Zu Beginn des Pkw-Projektes war zunächst nur noch der Export des Wartburg aufgrund von Sortimentstausch vorgesehen – es sollten also andere Konsumgüter als Kompensation in die DDR eingeführt werden. Erst mit Verschärfung der inländischen wirtschaftlichen Probleme, die hier nur schlagwortartig angedeutet werden können (Außenhandelschwäche, akute Zahlungsschwierigkeiten, Erdölkrisen etc.), war ein milliardenschweres Projekt, das nur darauf ausgerichtet war, den Eigenbedarf zu decken, nicht mehr zu vertreten.<sup>99</sup> Daher wurde das Projekt Mitte 1977 komplett neu ausgerichtet und eine umfassende Westexport-Offensive mit einem neuen Pkw-Modell forciert.<sup>100</sup> Damit veränderten sich nun die primären Ziele des Vorhabens: Konsumbefriedigung und Kaufkraftabschöpfung im eigenen Land traten hinter außenwirtschaftliche Interessen zurück.<sup>101</sup> Das Pkw-Projekt sollte nun einen Beitrag zur Lösung der sich zuspitzenden wirtschaftlichen Krise leisten, womit sich dessen gesamtwirtschaftliche Bedeutung erhöhte und die Ausschüttung von Investitionsmitteln möglich wurde, wie dies im AWE anhand der Bautätigkeit auch zu beobachten war.<sup>102</sup> Umso fragwürdiger erscheint die Tatsache, dass das gesamte Projekt – also die Kooperation mit den Skoda-Werken und die Inlandspläne – dennoch 1979 komplett abgebrochen wurde. Nicht nur finanzielle Schwierigkeiten waren dafür verantwortlich, sondern ebenso Baukapazitäten und die Ausstattung der Betriebe.

Mit dem höheren Produktionsaufkommen und derlei Projekten mussten auch die Arbeitsbedingungen in den 1970er Jahren schrittweise verändert

97 Ihling: 90 Jahre Automobilbau Eisenach, S. 22. Und: Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 168 ff. Neben diesem Pkw-Modell sollten sich beide Produktionsstandorte bis 1979 mit der Weiterentwicklung und Nachfolge ihrer Produkte beschäftigen, sodass im AWE an einem Modell »P 610« (später umbenannt in »P 1100«) gearbeitet wurde, welches jedoch ebenfalls nie in die Serienproduktion ging.

98 Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft, S. 384.

99 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 143.

100 Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter, S. 76.

101 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 145.

102 Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter, S. 76.

werden, um die ArbeiterInnen an ihren Arbeitsplätzen und im Betrieb halten zu können. Denn nach wie vor strebte Honecker mit seiner Wirtschafts- und Sozialpolitik vor allem die Befriedigung der werktätigen Bevölkerung an. Referenzgesellschaft blieb die Bundesrepublik. In der bundesdeutschen Industrie wurden seit den 1970er Jahren aber bereits zunehmend flexiblere Produktionsweisen eingesetzt und damit die klassisch-fordistischen Strukturen (wie mechanische Produktion, Fließbandfertigung) abgelöst.<sup>103</sup> Gleichzeitig nutzten die Industriebetriebe im Westen schon seit Beginn der 1970er Jahre in großem Umfang Industrieroboter. Zu diesem Zeitpunkt war die DDR-Industrie noch gar nicht an dieser Schwelle angekommen.<sup>104</sup> Die DDR sowie viele andere RGW-Staaten verpassten hier, wie auch bei anderen technologischen Innovationen, den Anschluss.<sup>105</sup> In der DDR entwickelte sich eine systemspezifische Form des Fordismus, der sich nur bedingt mit dessen Ausprägung in der Bundesrepublik vergleichen lässt.<sup>106</sup> Fordistische Produktionsmethoden blieben auch im AWE weiterhin und tendenziell bis zum Ende der DDR im Einsatz, da für eine flächendeckende Modernisierung weder Kapital noch Kapazitäten zur Verfügung standen. In der zentral gelenkten Planwirtschaft wurden immer nur einzelne Bereiche in den Betrieben mit Investitionen bedacht. Ein Betrieb oder Produktionsabschnitt wurde in der Regel nie komplex oder komplett modernisiert.<sup>107</sup> Auch mit den Konsum- und sozialpolitischen Maßnahmen unter Honecker änderte sich dies nicht, denn zum Beispiel der Wohnungsbau verhinderte Investitionen und damit die Errichtung umfangreicher neuer Produktionsstätten.<sup>108</sup> Die punktuellen Neuerungen in der Pkw-Industrie in den 1970er Jahren endeten spätestens mit der Einstellung des Kooperationsprojektes 1979.<sup>109</sup> Die positiven Effekte des Programms blieben aus Sicht der MitarbeiterInnen ohne Wert; viele von ihnen nahmen den Abbruch des Projektes als persönliches Scheitern wahr. Vor allem in den involvierten Entwicklungsabteilungen im AWE machte sich Frustration breit:

Es macht sich unter dem ing.-techn. und den PA [Produktionsarbeitern] immer mehr die Meinung vertraut, dass unser Automobilwerk keine Perspektive hat. Begründet wird diese Meinung mit der Tatsache, dass alle Weiterentwicklungen hinsichtlich eines kompl. Fahrzeuges und Baugruppen seit 1966 nicht serienwirksam werden. [...] Einzelne Mitarbeiter sagen, dass

103 Karsten Uhl: *Humane Rationalisierung? Die Raumordnung der Fabrik im fordistischen Jahrhundert*, Bielefeld 2014, S. 13f. und 354.

104 Hachtmann: *Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung*, S. 210.

105 Friedreich: *Autos bauen*, S. 147.

106 Gerlach: *Betriebliche Sozialpolitik*, S. 38.

107 Hachtmann: *Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung*, S. 208.

108 Ebd., S. 209.

109 Bauer: *Ölpreiskrisen und Industrieroboter*, S. 77.

nach der Stornierung des Projektes W 60 die gesamte Entwicklung des Kfz.-Baus in der DDR in Frage gestellt ist.<sup>110</sup>

In dem zitierten Rechenschaftsbericht der Gewerkschaftsgruppe in der Abteilung Versuchserprobung für das Jahr 1979 wurde der Projektabbruch sogar für vermehrte Kündigungen in den betroffenen Abteilungen verantwortlich gemacht. Wie und ob der Betrieb darauf reagierte, ist unterdessen nicht überliefert.

Während in den benachbarten Industrieländern schon länger Industrieroboter im Einsatz waren, existierten in der DDR erst seit Mitte der 1970er Jahre NC- (Numerical Control) und CNC-Maschinen (Computerized Numerical Control) flächendeckend.<sup>111</sup> Erstere waren Werkzeugmaschinen mit numerischer Steuerung. Später erfolgte der Einsatz mit mikroelektronischen Elementen, die eine flexiblere und genauere Programmierung bzw. Steuerung ermöglichen. Damit konnten in den DDR-Betrieben automatisierte kleinere Serien umgesetzt werden, was die Produktivität auch im Automobilbau verbesserte. Seit 1976 wurden in der DDR-Automobilindustrie als erstem Industriezweig der DDR überhaupt Industrieroboter eingesetzt.<sup>112</sup> Auch im AWE wurde ein erster Beschickungsroboter in der neuen Presserei am Neubaustandort eingesetzt. Er erleichterte die körperliche Arbeit und machte sie effektiver. Im internationalen Vergleich waren diese ersten Roboter jedoch primitiv, technisch überholt, besaßen lediglich eine hydraulische Steuerung und führten eben nur Materialien oder Teile den Maschinen zu.<sup>113</sup> Komplexere Industrieroboter für den Einsatz in der Schweißerei oder Lackiererei waren selten. 1977 entschloss sich die DDR-Führung dazu, im eigenen Land auch die Entwicklung der weltweit als Basisinnovation angesehenen Mikroelektronik voranzutreiben.<sup>114</sup> Bis dahin mussten alle Mikroprozessoren, die man in die vorhandenen Maschinen einbaute, im Ausland erworben werden.<sup>115</sup> Der Rückstand gegenüber westlichen Ländern betrug je nach Bauteil (Schaltkreise, Mikroprozessoren, Speichermedien etc.) bis zu zehn Jahre.<sup>116</sup>

Im Pkw-Bau waren sie jedoch zunächst nur als Einbauelemente in Werkzeugmaschinen vorgesehen. Auch im AWE wurden also seit den 1970er Jahren elektronisch gesteuerte Werkzeugmaschinen und Anlagen implementiert. Sie dienten jedoch – im Gegensatz zu ihrem Einsatz in westlichen Großbetrieben –

110 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/Rallyegruppe TKV/TKR: Zuarbeit zum Rechenschaftsbericht – Allgemeine Probleme in der Abteilung P 381, 1980, Aawe.

111 Ralf Ahrens: Rationalisierungseuphorie und Innovationsschwäche. Industrieroboter im Werkzeugmaschinenkombinat »Fritz Heckert« um 1980, in: Technikgeschichte 79 (2012) 1, S. 61-77.

112 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 275 f.

113 Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung, S. 213.

114 Vgl. zur Mikroelektronik sehr ausführlich: Steiner: Von Plan zu Plan, S. 206.

115 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 30.

116 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 206.

nicht der Flexibilisierung der Arbeit, sondern der Rationalisierung.<sup>117</sup> Diese gewann in der DDR spätestens Ende der 1970er Jahre an Gewicht und rückte, so Peter Skyba, »auf der wirtschaftspolitischen Agenda weiter nach oben«.<sup>118</sup> Sie diente in der Planwirtschaft hauptsächlich dazu, Arbeitskräfte freizusetzen, um diese dann im Betrieb auf anderen Stellen einsetzen zu können.<sup>119</sup>

Im Zusammenhang mit dem Pkw-Programm gewann im AWE auch die elektronische Datenverarbeitung an Gewicht. 1977 wurde in einem Papier der Bezirksplankommission der Einsatz eines Großrechners vom Modell ES 1040 zur »Unterstützung der Intensivierung der Produktion und zur Rationalisierung von Leistungs- und Planungsprozessen mit Hilfe der EDV« bestätigt.<sup>120</sup> Zu diesem Zeitpunkt nutzte das Autowerk schon Rechensysteme mit einem anderen Betrieb (VEB Fahrzeugelektrik Ruhla – FER) zusammen: zwei R 300 in einer gemeinsamen Bauhülle. Auch der modernere Rechner sollte mit dem anderen Betrieb gemeinschaftlich genutzt werden, womit man sich eine Einsparung bei Investitionsmitteln und Arbeitskräften erhoffte.<sup>121</sup>

Angesichts der schleppenden Entwicklung und Implementierung der neuen Technologien aus dem Mikroelektronikprogramm kam es in den Betrieben also auf Selbsthilfe an. Die MitarbeiterInnen reagierten auf Probleme immer wieder mit eigenen Lösungen; und die Staatsführung belohnte diese Maßnahmen im sogenannten Neuererwesen mit finanziellen Prämien.<sup>122</sup> Als Teil des sozialistischen Wettbewerbs sollte das Neuererwesen dazu anregen, bestenfalls außerhalb der regulären Arbeitszeit an Verbesserungen und Erfindungen sowie Weiterentwicklungen von Arbeitsabläufen, Methoden und Arbeitsmitteln (Maschinen) mitzuwirken.<sup>123</sup> In den Betrieben gab es entsprechende Abteilungen, die dann an einer Umsetzung der eingereichten »Neuerervorschläge« arbeiteten. Eine andere Variante der Selbsthilfe waren die sogenannten Rationalisierungsmittelbau-Abteilungen, die Werkzeuge oder ganze Maschinen in eigener Regie herstellten, die sie für die eigenen betrieblichen Abläufe benötigten.<sup>124</sup> Die Existenz einer solchen Abteilung war mit der Kombinatbildung seit 1978 in den Betrieben verpflichtend und sollte den Maschinenbau der DDR entlasten.<sup>125</sup> Damit konnten zumindest zeitweise Versorgungs- und Ausstattungsmängel behoben werden. Allerdings waren auch diese Abteilun-

117 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 179.

118 Skyba: Politische Rahmenbedingungen, S. 22.

119 Ebd.

120 Bezirksplankommission: Standortbestätigung zum Vorhaben »Einsatz einer EDVA ES 1040« im VEB AWE und VEB FER, 1977, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 044368.

121 Ebd., S. 63r–63v.

122 Friederike Sattler: Neuererbewegung, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/n/Neuererbewegung.html> (27. 4. 2020).

123 Ebd.

124 Ahrens: Rationalisierungseuphorie und Innovationsschwäche, S. 62–65.

125 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 42.

gen nicht dazu in der Lage, so viele Produktionsmittel herzustellen, wie sie die Produktion in der DDR für ihre Modernisierung und zur Steigerung der Leistung gebraucht hätte.<sup>126</sup>

### *Zusammenfassung*

Die wirtschaftliche Lage in der DDR konnte in den 1970er Jahren zunächst stabilisiert und die Lage der Bevölkerung verbessert werden.<sup>127</sup> Diese Tendenz spiegelt sich auch insgesamt im Automobilbau und im AWE wider. Das Jahrzehnt im Eisenacher Werk war geprägt von anfänglicher Euphorie über das ambitionierte Pkw-Programm, zwischenzeitlichen Niederschlägen und letztlich Ernüchterung über dessen Scheitern. Für das Ende des Vorhabens waren nicht nur die fehlenden finanziellen Mittel verantwortlich, sondern auch der Rückstand in der Produktionstechnik und der Ausrüstung mit Werkzeugmaschinen sowie fehlende Kapazitäten in den Produktionshallen. Erste Empfehlungen zum Abbruch des Projektes kamen aus Teilen der Regierung und von den beteiligten Ministerien (Fahrzeugbau, Maschinenbau) schon 1975, blieben insbesondere im Politbüro jedoch unbeachtet.<sup>128</sup> Die Arbeiten an diesem Modernisierungsvorhaben wurden zu einem Zeitpunkt beendet, als der Neubau der Presserei in Eisenach schon fast fertiggestellt war. Spätestens 1978 realisierten auch die Letzten im Politbüro, dass das Projekt angesichts der vielfältigen Probleme nicht erfolgreich zu Ende gebracht werden konnte. Offiziell hieß es zur Einstellung des Vorhabens, dass infolge der veränderten Preise für Erdöl und Rohstoffe alle verfügbaren Mittel zur Lösung wirtschaftlicher Probleme im Inland eingesetzt werden müssten – und die dadurch anhaltende Unterversorgung mit Pkws in der Bevölkerung zum Wohle aller hinzunehmen sei.<sup>129</sup>

Von einer Massenproduktion der Pkw war man zwar immer noch weit entfernt, aber die Ausstoßraten in beiden Automobilwerken konnten deutlich gesteigert werden. Die Leistungssteigerung wurde vor allem von den MitarbeiterInnen in der Produktion und im Rationalisierungsmittelbau getragen – höhere Löhne und gestiegene Arbeitsnormen standen kürzeren Taktzeiten und damit weniger Zeit gegenüber.<sup>130</sup> Trotz des Scheiterns hatte das Pkw-Programm letztlich positive Effekte auf die Entwicklung Eisenachs als Industriestandort. Der Betrieb wurde in Teilen modernisiert, die ersten Industrieroboter hielten Einzug, und auch der Neubaustandort mit den neuen Produktionsbereichen gehörte zu den folgenreichen Veränderungen in den 1970er Jahren.<sup>131</sup> Die neuen Technologien sollten die Arbeit im Betrieb vereinfachen und effizienter machen und dabei vor allem Arbeitskräfte und Arbeitszeit einzusparen helfen,

126 Ebd.

127 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 188.

128 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 250.

129 Ebd., S. 257.

130 Ebd., S. 278 f.

131 Ihling: 90 Jahre Automobilbau Eisenach, S. 25.

die an anderen Stellen benötigt wurden. Gleichzeitig wurden die Unterschiede in der Effizienz zwischen alten und neuen Anlagen immer größer, was letztlich wieder zu Disproportionen in der Produktion führte, weil die neuen Anlagen gar nicht ausgelastet werden konnten.<sup>132</sup>

### *Automobilbau in Eisenach in den 1980er Jahren*

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen der 1970er Jahre begann das letzte Jahrzehnt der DDR unter keinen guten Vorzeichen; die MitarbeiterInnen im AWE schauten mit wenig Optimismus in die Zukunft. Die 1980er Jahre waren für den ostdeutschen Staat von einer weiteren Verschlechterung der (außen-) wirtschaftlichen Bedingungen geprägt. Die Auswirkungen der Ölpreiskrisen dauerten an; die Sowjetunion reduzierte beispielsweise die zugesagte Menge für Erdöllieferungen in die DDR.<sup>133</sup> In dieser Situation musste sich die DDR-Führung entweder für Kürzungen des subventionierten Gesellschaftslebens oder für eine Steigerung des Exports entscheiden.<sup>134</sup> Die Tatsache, dass schon Anfang der 1980er Jahre wieder finanzielle Investitionen in den Maschinen- und Fahrzeugbau getätigt wurden, zeugt von einer Entscheidung zugunsten der Exportsteigerung, was auch in Eisenach Folgen hatte.<sup>135</sup> In dieser Zeit wurde auch die Westverschuldung gesenkt, was jedoch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigte und die Lage der Bevölkerung zunehmend verschlechterte.<sup>136</sup> Die Bundesregierung verhalf der DDR mit einem milliardenschweren Kredit zunächst aus der Bonitätskrise, sodass die DDR erst einmal die internationale Zahlungsfähigkeit behielt.<sup>137</sup> Dies wirkte sich, so André Steiner, kurzfristig stabilisierend auf die wirtschaftspolitische Lage der DDR aus, bedingte auf lange Sicht aber ihre Destabilisierung. Obwohl es bis Mitte des Jahrzehnts gelang, die Westverschuldung abzusinken, veränderten sich die Rahmenbedingungen für die DDR ein zweites Mal ab 1985, denn die DDR musste nun einen höheren Erdölpreis an die Sowjetunion bezahlen. Die Anpassung an die Weltmarktpreise zeigte sich in diesem Bereich erst mit Verzögerung.<sup>138</sup>

Honeckers sozial- und konsumpolitische Schwerpunktsetzung unter dem Primat der Partei in der planwirtschaftlichen Organisation wurde aufrechterhalten. Ebenso stand die Wirtschaftspolitik weiterhin im Zeichen der Re-Zentralisierung und Re-Hierarchisierung.<sup>139</sup> Um die ambitionierten Ziele der Wachstums- und Produktivitätssteigerung zu erreichen, sollte die wirtschaftli-

132 Friedreich: Autos bauen, S. 147.

133 Skyba: Politische Rahmenbedingungen, S. 23.

134 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 165.

135 Steiner: Die Planwirtschaft in der DDR, S. 107.

136 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 224.

137 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 167.

138 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 229 f.

139 Skyba: Politische Rahmenbedingungen, S. 35.

che Planung weiter intensiviert werden.<sup>140</sup> Die mit nunmehr 90 verschiedenen Kennziffern ausgestatteten Wirtschaftspläne gewährten den Betrieben nach wie vor keine Handlungsoptionen und waren mit der ökonomischen Realität weiterhin nicht vereinbar.<sup>141</sup> Dies zeigte sich – wie bei anderen Herstellern von Konsumgütern – auch in der Automobilbauindustrie. So konstatierte der Betriebsdirektor des AWE 1985, es bestünden »seit Jahren erhebliche Diskrepanzen zwischen Bedarf und volkswirtschaftlich möglicher Bereitstellung, da die jährliche Bereitstellung nicht ausreicht, um die sich schneller entwickelnde Nachfrage nach dem Pkw ›Wartburg‹ zu befriedigen.«<sup>142</sup> Die Wartezeiten lagen immer noch zwischen 12 und 14,5 Jahren bei beiden Wartburg-Modellen. Der Betriebsdirektor machte dafür mehrere Gründe aus:

Diese Entwicklung wird u. a. durch den problematischen Weiterverkauf von Fahrzeugen ebenso gefördert wie durch die sozialpolitischen Maßnahmen von Partei und Regierung, die in Richtung Erhöhung des Haushalts-Nettoeinkommens [und der] Erhöhung des Freizeitfonds und damit erhöhtes Bedürfnis nach Erholung [und] Tourismus wirken. Sie bestimmen in zunehmendem Maße den steigenden Ersatzbedarf [und das] Bedürfnis nach Beweglichkeit unabhängig vom öffentlichen Verkehrsnetz.<sup>143</sup>

*Modernisierung im alten Gewand oder Kooperation mit Westdeutschland?*

In den 1980er Jahren wuchs der sonst immer nachrangig behandelte Pkw-Bau in der DDR zu einem weiteren Investitionsschwerpunkt heran. Bis zum Ende der DDR erkannte die politische Führung den Pkw-Bau jedoch niemals als »Wachstumsmotor der Volkswirtschaft« an – im Gegensatz zur Bundesrepublik und den westlichen Industrieländern, in denen die Automobilproduktion seit den »Boomjahren« diese Rolle hatte.<sup>144</sup> Nach all den abgebrochenen Projekten der 1970er Jahre beschloss die SED-Regierung erneut ein begrenztes Entwicklungsprogramm für die Pkw-Produktion in der DDR.<sup>145</sup> Zunächst wurden wieder Verhandlungen mit ausländischen Kooperationspartnern (Volkswagen, Daihatsu, Dacia, Zastava u. a.) aufgenommen. Man bot ihnen die inländische Produktion von Gelenkwellen an und wollte diese dann gegen modernere Motoren tauschen. Die angefragten Firmen hatten an so einem Tauschgeschäft jedoch kein Interesse.<sup>146</sup>

140 Steiner: Die Planwirtschaft in der DDR, S. 99.

141 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 233.

142 Betriebsdirektor Dankward Fehr VEB Automobilwerk Eisenach: Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, 30. 12. 1985, Aawe, 3786.

143 Ebd., S. 16.

144 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 248.

145 Ebd., S. 239.

146 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 289.



Unter den MitarbeiterInnen herrschte unterdessen wenig Zuversicht, wie in mehreren Aussprachen 1981 zutage kam. Ein Mitarbeiter stellte der Betriebsparteileitung beispielsweise die Frage, wer für die Neu- und Weiterentwicklung sowie die Festlegung der Ziele verantwortlich sei, nachdem bekannt wurde, dass ein überarbeiteter Wartburg 1984 in Serienproduktion gehen könnte. Er betonte dabei, dass die Überleitung in die Serienproduktion im internationalen Vergleich dort nur ein Jahr beanspruchen würde, und dass man auf diese Weise »nie Anschluss an das internationale Niveau finden« würde. Ein anderer Mitarbeiter knüpfte daran an und bemängelte, dass schon die Forschung und Entwicklung zu lange für die Implementierung von neuen Technologien benötigen würden.<sup>147</sup>

1983 beschloss das Politbüro dann dennoch eine begrenzte Modernisierung: Zunächst war geplant, in die bestehenden Modelle von Wartburg und Trabant lediglich neue Motoren einzubauen, um die Kosten des Projektes niedrig zu halten.<sup>148</sup> Hintergrund der nun forcierten Modernisierung der DDR-Pkw durch Viertaktmotoren waren jedoch nicht die Wünsche der inländischen Bevölkerung. Ausschlaggebend waren vielmehr rein wirtschaftliche Gründe. Seit Jahren beschäftigte die Motorisierung des Wartburg und Trabant alle Beteiligten, denn der Einsatz eines Viertaktmotors war mittlerweile für die Aufrechterhaltung von Exportlieferungen unumgänglich.<sup>149</sup> Dies betraf nicht nur den Export in RGW-Länder, sondern insbesondere auch den Absatz des Wartburg in Großbritannien.<sup>150</sup> Dieser wurde dorthin nur noch ohne Motor ausgeliefert. Neben der im internationalen Vergleich unmodernen Motorenausstattung machte auch der Treibstoffverbrauch eine Modernisierung unumgänglich.

Zunächst konzentrierten sich die Ingenieure in den Entwicklungsabteilungen in Eisenach auf die Entwicklung eines eigenen Motors, und zwar eines Dreizylinder-Viertaktmotors auf Basis der bestehenden Motoren.<sup>151</sup> Die Einführung eines solchen Motors war, so Reinhold Bauer, jedoch von vornherein zum Scheitern verurteilt, weil es im AWE die nötigen Ausrüstungen, Maschinen und Produktionsmittel gar nicht in dem Umfang gab, um ihn serienmäßig herzustellen.<sup>152</sup> Darum wurden die eigenständigen Entwicklungsarbeiten von der DDR-Führung unterbunden und stattdessen die Zusammenarbeit mit einem westdeutschen Automobilhersteller eingeleitet.<sup>153</sup> Zeitgleich hatte auch das Vorhaben der forcierten Produktionssteigerung weiter Priorität, da

147 Bezirksleitung der SED Erfurt: Einschätzung zu Problemen der Aussprachen in den Arbeitskollektiven des VEB Automobilwerks Eisenach, 10.9.1981, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/3/265, S. 131r.

148 Ihling: 90 Jahre Automobilbau Eisenach, S. 25.

149 Ebd.

150 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 240.

151 Ihling: 90 Jahre Automobilbau Eisenach, S. 25.

152 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 291f.

153 Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft, S. 23.

die Produktionszahlen immer noch nicht den Inlands- und Auslandsbedarf deckten: 1983 und 1984 legte das Politbüro daher abermals einen Beschluss vor, der eine Stückzahlsteigerung des Wartburg 353 vorsah.<sup>154</sup> Diese sollte durch die Ausgliederung von Fertigungslinien und Baugruppen sowie die Erhöhung der MitarbeiterInnenzahl erreicht werden. Im Fünfjahresplan von 1986 bis 1990 verfolgte das Automobilwerk also gleich mehrere ambitionierte Vorhaben.

Der Produktionssteigerung dienten auch interne Rationalisierungsmaßnahmen sowie Auslagerungen von ganzen Fertigungslinien. So sollte die gesamte Produktion der Ersatzkarosserien für den Wartburg 353 ausgegliedert werden.<sup>155</sup> 1984 wurde die Produktion der Fahrgestelle nach Gotha und die Herstellung der Sitze nach Mühlhausen verlagert – beides Städte in etwa 35 Kilometer Entfernung zum Stammwerk.<sup>156</sup> Die Verlagerung brachte zwar platztechnisch eine Entlastung in Eisenach, stellte das Werk aber vor andere logistische Schwierigkeiten, da die Teile nun hin und her transportiert werden mussten. Täglich fuhren zwei Güterzüge mit Motoren beladen nach Gotha, die dort in die Fahrgestelle eingebaut wurden. Dann kam das Fahrgestell mit Motor nach Eisenach zurück, bevor die Endmontage erfolgte.<sup>157</sup> Nach Mühlhausen bestand keine direkte Zugsanbindung, sodass diese Lieferungen per Lkw erfolgen mussten. Dass dieses Prozedere nicht nur unter umweltpolitischen Gesichtspunkten mehr als fragwürdig war, sondern auch eine logistische Herausforderung darstellte, wurde betriebsintern immer wieder problematisiert. Denn an den Zuständen im Zuliefersystem der DDR hatte sich auch in den 1980er Jahren nichts verändert. 1984 berichtete der Inoffizielle Mitarbeiter der Staatssicherheit mit dem Decknamen »Jochen Mai« seiner Dienstbehörde von einer Kontrolle im AWE, die er selbst durchgeführt hatte. Demnach gab es an jenem Tag Produktionsstillstand und in der Lackiererei wurde die Arbeit schon vor dem Ende der Schicht eingestellt, weil die Lieferungen aus Gotha nicht fristgerecht angekommen waren.<sup>158</sup> Von 66 benötigten Fahrgestellen wurden laut dem Bericht nur 54 geliefert, sodass neben der Lackiererei auch die Abteilungen Karosseriebau und Endmontage betroffen waren.<sup>159</sup> Disproportionen zwischen den Betrieben blieben also weiterhin markant.<sup>160</sup> Fehlende Materialien, veraltete Maschinen und Anlagen sowie Stillstandzeiten waren im Betriebsalltag der 1980er Jahre weiterhin ein »Dauerbrenner«.<sup>161</sup>

154 Ebd., S. 557.

155 Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, 30.12.1985, S. 9.

156 Ihling: 90 Jahre Automobilbau Eisenach, S. 25.

157 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 177.

158 IM »Jochen Mai«: Information, 17. 5.1984, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81), S. 66.

159 Ebd.

160 Skyba: Politische Rahmenbedingungen, S. 44.

161 Hürtgen: Entwicklung in der Stagnation? Oder: Was ist so spannend am Betriebsalltag der 70er und 80er Jahre in der DDR?, S. 29 f.

*Das Motorenprojekt mit der Volkswagen AG*

Die DDR konnte in der ersten Hälfte der 1980er Jahre ihre Verschuldung abbauen. Neben Krediten war auch die verstärkte Kooperation mit westdeutschen Unternehmen ein Versuch, die finanzielle Lage zu verbessern.<sup>162</sup> Im Automobilbau gehörte dazu die sogenannte Komplettierung – also der Einbau ausländischer/westdeutscher Komponenten in ostdeutsche Produkte.<sup>163</sup> Dazu kam das sogenannte Kompensationsgeschäft, bei dem aus dem Ausland stammende komplette Fabriken mit Maschinen und Anlagen in der DDR aufgebaut wurden.<sup>164</sup> Von beiden Formen der Kooperation war auch das Eisenacher Wartburgwerk betroffen.

Als Kompensationsgeschäft kam 1984 der Vertrag mit der Volkswagen AG zustande.<sup>165</sup> Das VW-Werk in Wolfsburg investierte eine dort nicht mehr benötigte komplette Fertigungsstraße, die in Karl-Marx-Stadt aufgebaut wurde und jährlich rund 290.000 »Alpha-Motoren« produzieren sollte.<sup>166</sup> Die Kompensation bestand darin, dass die in solchen ausländischen Fabriken produzierten Waren zu einem festgelegten Prozentsatz als Refinanzierung an die Auftraggeber zurückgingen. Somit sollte der größte Teil der dort gefertigten Antriebe in die Bundesrepublik exportiert werden.<sup>167</sup> Dafür erhielt die DDR nicht nur eine finanzielle Atempause, sondern auch Anschluss an internationale Standards in der Motorenentwicklung und -ausstattung.<sup>168</sup>

Beim Abschluss dieses Kooperationsprojektes verfolgte die DDR-Wirtschaftsführung den Einbau der Motoren in die bestehenden Pkw-Modelle, ohne dabei technische Sachverständige aus den beiden Pkw-Werken zu konsultieren. Der Einbau des neuen Motors machte die Veränderung des Fahrzeuges nötig, weil der Motor größer war und anders eingebaut werden musste.<sup>169</sup> In der Perspektivplanung des Betriebes von 1985 waren die Schritte für die Entwicklung etwa so kalkuliert: Der neue Viertaktmotor sollte in den Wartburg eingebaut werden und das AWE übernahm die Produktion und Zulieferung der Zylinderköpfe für diesen Motor – in der DDR, aber auch für den westdeutschen Lizenzgeber. Die VEB Barkas-Werke in Chemnitz wurden dabei als Finalhersteller des Motors benannt.<sup>170</sup> An der Umsetzung des Projektes waren am Ende zehn Ministerien, 44 Kombinate und über 180 Betriebe

162 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 228.

163 Steiner: Die Planwirtschaft in der DDR, S. 96.

164 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 228.

165 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 292.

166 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 170.

167 ISF München: Neugründung, S. 24.

168 Steiner: Von Plan zu Plan. Bei Wolfgang Schröder wird die Zahl von 100.000 Motoren für die Bundesrepublik genannt, was lediglich gut ein Drittel aller hergestellten Motoren wäre. Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 170.

169 Ebd.

170 Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft, S. 568.

beteiligt.<sup>171</sup> Die Betriebe mussten 650 Teile sowie Baugruppen bereitstellen.<sup>172</sup> Diese Entwicklung sollte stufenweise vollzogen werden und mit der Errichtung der Zylinderkopffertigungsstätte am Neubaustandort »Gries« beginnen.<sup>173</sup> Danach sollte dort der Karosseriebau neu aufgebaut werden, denn der neue Motor machte Veränderungen am Grundgerüst des Wartburg nötig. Durch die Beteiligung so vieler Unternehmen an diesem Projekt war ein wesentlicher Schwerpunkt

die Koordinierung der Aufgaben, die inhaltlich und terminlich mit Leistungen und Lieferungen des Auftragsnehmers verbunden sind[,] sowie die Zusammenarbeit im Prozess der Vertragsrealisierung, insbesondere auf dem Gebiet der technologischen Planung, der Qualifizierung von Fachkadern der DDR im NSW und des Einsatzes von Fachkräften des Auftragsnehmers auf der Baustelle.<sup>174</sup>

In diesem Bericht ist zudem davon die Rede, dass für das Projekt MitarbeiterInnen aus dem AWE in der Bundesrepublik für die neuen Aufgaben und Technologien geschult werden sollten.<sup>175</sup> Mit dem Abschluss des Projektes, so Sönke Friedreich, gestand sich die DDR-Führung ein, die erforderlichen Leistungen nicht selbst erbringen zu können. Der politische Preis war also die Aufgabe des eigenständigen, vom Westen unabhängigen Automobilbaus in der DDR.<sup>176</sup> Unterdessen band das Vorhaben auch neue personelle Ressourcen, denn durch die Lizenz verfügte der Auftraggeber, dass alle Komponenten vor dem Weiterverwenden geprüft werden mussten, damit sie dem Standard entsprachen.<sup>177</sup> Die Investitionen waren überwiegend extensiv, was bedeutete, dass für die Inbetriebnahme neuer Anlagen und die Schaffung neuer Kapazitäten nach wie vor mehr Arbeitskräfte erforderlich waren, als mit ihnen durch die Rationalisierung freigesetzt wurden. Das bedingte einerseits die Beanspruchung der Stammebelegschaft und andererseits die zusätzliche Rekrutierung von Arbeitskräftenressourcen.<sup>178</sup>

Die technische Entwicklung im Betrieb und den Anlagen selbst wurde durch das Kooperationsprojekt jedoch verbessert: Für den Karosseriebau sollten eine

171 Ralph Lungwitz: Die Autoproduktion der DDR zwischen Stagnation und punktueller Modernisierung, in: Mickler u. a. (Hg.): Nach der Trabi-Ära, S. 33.

172 Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft, S. 569; ISF München: Neugründung, S. 24.

173 Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, 30.12.1985, S. 10.

174 Bericht des Betriebsdirektors des VEB Automobilwerk Eisenach über die Realisierung der PKW-Beschlüsse des Politbüros des ZK der SED zur Sicherung der Leistungssteigerung und Verwirklichung des Vorhabens »Herstellung und Einbau des neuen Antriebsaggregates in den PKW Wartburg, 13. 3. 1987, S. 225r.

175 So auch bei: ISF München: Neugründung, S. 24.

176 Friedreich: Autos bauen, S. 88.

177 Ebd., S. 89 f.

178 Vgl. dazu: Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 305.

neue Vorbehandlungsanlage und auch eine neue Lackieranlage entstehen, dazu eine automatisierte und bedienarme Fertigungsanlage für Karosserieteile sowie eine bedienarme und flexible Karosserierohbauanlage. Am Neubaustandort sollten Presserei, Lackiererei, Karosseriebau und die Endmontage nun komplett ihren Dienst aufnehmen und damit aus dem Stadtwerk ausgegliedert werden.<sup>179</sup> In einem Bericht über den Stand des Projektes mit der Volkswagen AG in Eisenach bilanzierte der Betriebsdirektor 1987 die erfolgreich abgeschlossenen Bauvorhaben und Installationen, zum Beispiel die »dezentrale Rechentechnik im Prozess des Produktionsdurchlaufes von Wareneingang bis Auslieferung/Versand« oder »die Zuführung der Rohteile über Industrieroboter zu den Bearbeitungslinien und die automatisierte Palettierung des montierten Zylinderkopfes«.<sup>180</sup>

Der Bilanz des Betriebsdirektors zufolge machte die DDR-Automobilindustrie mit dem Kooperationsprojekt einen Sprung nach vorne und konnte innerhalb von vier Jahren zumindest an internationale Standards anschließen. Ohne die Lizenzgeber aus der Bundesrepublik wäre diese schnelle Entwicklung nicht denkbar gewesen. Im August 1988 begann die Serienfertigung des Motors.<sup>181</sup>

### *Wartburg 1.3*

In einer groß angelegten Konzeption für die Jahre 1986 bis 1990 bemerkte der Betriebsdirektor des AWE 1985 wiederholt, dass der Wartburg etwa hinsichtlich des Kraftstoffverbrauchs, der Sicherheit oder des Komforts nicht dem internationalen Standard entsprach. Daher seien auch Weiterentwicklungen jenseits des Motors notwendig. Mikroelektronische Elemente sollten nicht nur in Maschinen und Anlagen, sondern sukzessive auch in das Fahrzeug implementiert werden: Der Einsatz von Mikroelektronik erfolgte dann vor allem zur Gebrauchswerterhöhung, zum Beispiel in Form von elektronischen Blinkgebern und Reglern, einer digitalen Momentanverbrauchsanzeige (1982), Leuchtweitenregulierung (1983), automatischen Scheibenheizung (1983) und eines Borddiagnosegeräts (1985).<sup>182</sup> Aber auch die immer wieder geforderte Kraftstoffeinsparung sollte nun umgesetzt werden, wofür 1982 ein so genannter Registervergaser auf den Markt kam.<sup>183</sup> Auch an der Fahrzeugmodellpalette

179 Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, 30. 12. 1985, S. 10.

180 Bericht des Betriebsdirektors des VEB Automobilwerk Eisenach über die Realisierung der PKW-Beschlüsse des Politbüros des ZK der SED zur Sicherung der Leistungssteigerung und Verwirklichung des Vorhabens »Herstellung und Einbau des neuen Antriebsaggregates in den PKW Wartburg«, 13. 3. 1987, S. 222r.

181 Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft, S. 570.

182 Bezirksplankommission: Auszug aus einer Konzeption des VEB IFA-Kombinat Pkw zur Entwicklung des VEB Automobilwerk Eisenach 1981-1985, 19. 12. 1980, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 044368, S. 123r-124r.

183 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 301.

wurde in den 1980er Jahren weitergearbeitet. So wurde 1983 ein Pick-up-Modell »Wartburg Trans« vorgestellt, das jedoch vor allem für den Export konzipiert wurde, sodass das geringe Interesse an diesem Pkw umso negativer ins Gewicht fiel.<sup>184</sup> Am Wartburg 353 wurden letztmalig 1985 Überarbeitungen präsentiert. Bis zur Einführung des neuen Wartburg 1.3 wurde das Modell über 22 Jahre hinweg mit nur unwesentlichen Veränderungen hergestellt, 1985 lief das millionste Fahrzeug vom Band.<sup>185</sup> Jedoch erwies sich am Ende der Einbau des neuen Motors in den Wartburg 353 als Maßnahme, die vor allem zulasten der Optik ging: Der Wartburg 353 mit Viertaktmotor wurde spöttisch als »Riesenschnautzer« bezeichnet.<sup>186</sup>

Obwohl ein neues Pkw-Modell im Zusammenhang mit dem Kooperationsprojekt eigentlich nicht geplant war, begann im Oktober 1988 die Serienfertigung des neuen Wartburg 1.3.<sup>187</sup> Die anfängliche Euphorie in der Bevölkerung über das neue Auto verblasste – so ist es verschiedenen Quellen zu entnehmen – ziemlich schnell, denn der Wartburg sollte in der Grundausstattung über 30.000 Mark kosten.<sup>188</sup> Die Zeitung *Das Volk* stellte den neuen Wartburg in seinen beiden Varianten vor. Der Kombi-Typ Wartburg 1.3 Tourist sollte demnach in seiner Grundausstattung sogar fast 34.000 Mark kosten.<sup>189</sup> Die für die Umsetzung des Modernisierungsprojektes entstandenen Kosten überschritten die kalkulierten finanziellen Mittel, und die SED-Regierung versuchte das Defizit über die Verkaufspreise auszugleichen.<sup>190</sup> Nach der überregionalen Berichterstattung registrierte das Ministerium für Staatssicherheit aus allen Bezirken und der Hauptstadt Berlin im Vorfeld des Serienanlaufes umfangreiche Meinungsäußerungen über den neuen Pkw. So gab es [...] bereits kurzzeitig nach [der] Veröffentlichung in den Medien der DDR unter allen Schichten der Bevölkerung, [...] in beachtlichem Umfang spontane, emotional stark geprägte, z. T. aggressive, überwiegend ablehnende Meinungsäußerungen.«<sup>191</sup>

Die Preisbildung für das neue Auto rief Unverständnis hervor und wurde in der Bevölkerung stark diskutiert. Der Geheimdienst erörterte in diesem Zusammenhang auch die in der Gesellschaft kursierenden Erklärungsansätze für diesen hohen Preis. Die Gründe dafür würden beispielsweise in der schwindenden Leistungskraft der Volkswirtschaft und einer damit einhergehenden »in-

184 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 175 f.

185 Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft, S. 23.

186 Ebd., S. 612 f.

187 Ihling: 90 Jahre Automobilbau Eisenach, S. 25.

188 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 178.

189 Ohne Autor: Eisenacher Automobilwerk stellt Wartburg 1.3 vor, in: *Das Volk*, 27. 8. 1988, S. 3.

190 Katharina Rimbach: Der wirtschaftliche Wandel nach der Wende, dargestellt am Beispiel des Automobilbaus in der Region Eisenach, Diplomarbeit, Jena 2008.

191 ZAIG MfS: 26. September 1988 Hinweise zur Reaktion der Bevölkerung auf die in den Massenmedien der DDR erfolgten Veröffentlichungen zum Personenkraftwagen »Wartburg 1.3«, 26. 9. 1988, BStU, BStU, MfS, ZAIG 4241.

flationären Preisentwicklung bei Konsumgütern« gesehen.<sup>192</sup> Auch nach dem Produktionsstart im Oktober verzeichnete das Ministerium für Staatssicherheit weiter eine hohe Anzahl von Eingaben aus den Bezirken der DDR zum Preis des neuen Wartburgs.<sup>193</sup> Die Kritiken richteten sich wiederholt gegen die staatlichen Stellen und beinhalteten auch folgende Argumente:

Für den Käufer sei es letztlich uninteressant, welche Betriebe oder Taktstraßen errichtet bzw. rekonstruiert werden mussten; diese Probleme müssten auch von kapitalistischen Firmen gemeistert werden. Völlig unverständlich sei, dass die DDR trotz hochleistungsfähiger technischer Ausrüstungen und Technologien einen Pkw produziert, der keinem internationalen Vergleich standhält.<sup>194</sup>

Tatsächlich unterschied sich der neue Wartburg vor allem äußerlich wenig von seinem Vorgänger und auch die Modernisierungen im Fahrzeug waren überschaubar, sodass der Unmut der DDR-BürgerInnen über den Preis durchaus gerechtfertigt erschien.<sup>195</sup> Trotzdem vollzog sich im Automobilwerk binnen weniger Monate ein technologischer Wandel, der sicherlich ohne das VW-Projekt mehrere Jahre in Anspruch genommen hätte. Während die Produktion des Wartburg 353 normal weiter lief, wurde parallel dazu die Produktion für den Wartburg 1.3 umgestellt und modernisiert. Der neue Pkw wurde zunächst nur in der DDR zum Verkauf angeboten, 1989 dann auch auf dem Exportmarkt, aber dort war die Nachfrage verhalten.<sup>196</sup>

### *Das Mikroelektronikprogramm und der Wandel der Arbeitswelt*

Das Ende der 1970er Jahre groß angelegte Offensivprogramm in der Entwicklung und Herstellung von Mikroelektronik wurde auch in den 1980er Jahren weiterverfolgt. In diesem Prozess besaßen Industrieroboter eine herausgehobene Stellung und gleichzeitig, so Ralf Ahrens, einen Doppelcharakter.<sup>197</sup> Einerseits galten sie als Produkt- und Prozessinnovation und andererseits als Rationalisierungsmittel der Betriebe und Kombinate.<sup>198</sup> Im Fünfjahresplan 1981 bis 1985 waren insgesamt über 60.000 Industrieroboter ausgewiesen, die in der DDR-Industrie die Produktion unterstützen sollten.<sup>199</sup> Letztlich existierten in der gesamten DDR 1989 gerade einmal etwas mehr als

192 Ebd.

193 Dass.: 27. Oktober 1988 Weitere Hinweise zur Reaktion der Bevölkerung im Zusammenhang mit dem Pkw »Wartburg 1.3«, 27. 10. 1988, BStU, BStU, MfS, ZAIG 4241.

194 Ebd.

195 Dietmar Grosser: Eisenach: Automobilwerk GmbH (AWE). Vom Dixi zum Opel, in: Grosser/Müller/Raue (Hg.): Treuhand in Thüringen, S. 82-87, hier S. 83.

196 Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 32.

197 Ahrens: Rationalisierungseuphorie und Innovationsschwäche, S. 63.

198 Ebd.

199 Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung, S. 214.

1.700 Stück.<sup>200</sup> Genau wie in den 1970er Jahren standen im Zentrum der »Mikroelektronik-Offensive« weiterhin Maschinen und Anlagen bzw. Produktionsprozesse, in die Industrieroboter implementiert werden sollten, und weniger moderne Produkte.<sup>201</sup>

Auch im Automobilbau sollten nun vermehrt Industrieroboter eingesetzt werden. Im AWE wurde für den Zeitraum 1981 bis 1985 kalkuliert, über 230 Industrieroboter einzusetzen.<sup>202</sup> Doch die Begriffsdefinition von Industrierobotern war in der DDR weit gefasst.<sup>203</sup> Auch eigene Herstellungen aus den Rationalisierungsmittelbau-Abteilungen der Betriebe wurden mitunter darunter subsumiert.<sup>204</sup> So waren von den kalkulierten 230 Industrierobotern im AWE 117 einfache Handhabungsgeräte, die im Betrieb selbst hergestellt worden waren.<sup>205</sup> Als Handhabungsgeräte bezeichnete man Maschinen, die in irgendeiner Form Material von einem Ort zu einem anderen oder von Maschine zu Maschine bewegten und so der Handhabung dienten. Demgegenüber waren in der Bundesrepublik oder westlichen Industrieländern Industrieroboter nur prozessflexible, frei programmierbare und mit mehreren Bewegungsachsen ausgestattete Handhabungsgeräte.<sup>206</sup> Folge des späten Einstieges in das Mikroelektronikprogramm war, dass nur geringe Stückzahlen von diversen Geräten und Maschinen mit ebenjener Technik ausgestattet waren. Hinzu kamen die hohen Kosten, die 1985 schon beim Zwei- bis Fünffachen dessen lagen, was im internationalen Vergleich üblich war.<sup>207</sup> In den Betrieben blieben die Ergebnisse überschaubar, und Implementierungen modernster Industrietechnik stellten weiterhin sogenannte Insellösungen dar.<sup>208</sup>

Wie schon zu Beginn des Mikroelektronikprogramms in der DDR sollten die Industrieroboter weiterhin der »Freisetzung« von Arbeitskräften im Betrieb dienen. Im Fünfjahresplan 1981 bis 1985 plante man so, dass über 600 ArbeiterInnen im AWE von ihren ursprünglichen Arbeitsplätzen innerhalb des Betriebes umgesetzt werden konnten.<sup>209</sup> Mit der Realisierung dieser Ziele startete das AWE 1981 durch den Einsatz von Industrierobotern der Reihe »TR 2000«, die zum Beispiel zur Entnahme von Pressteilen sowie zur Lackierung

200 Ebd.

201 Ahrens: Rationalisierungseuphorie und Innovationsschwäche, S. 69.

202 Automobilwerk Eisenach: Konzeption zum Einsatz von Industrierobotern und Handhabegeräten in den Jahren 1983-1985 im VEB Automobilwerk Eisenach, 11. 8. 1982, Aawe, [Signatur fehlt!], S. 2.

203 Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter, S. 78.

204 Ahrens: Rationalisierungseuphorie und Innovationsschwäche, S. 62.

205 Konzeption zum Einsatz von Industrierobotern und Handhabegeräten in den Jahren 1983-1985 im VEB Automobilwerk Eisenach, 11. 8. 1982, S. 2.

206 Ahrens: Rationalisierungseuphorie und Innovationsschwäche, S. 72.

207 Skyba: Politische Rahmenbedingungen, S. 52.

208 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 276; Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter, S. 78.

209 Konzeption zum Einsatz von Industrierobotern und Handhabegeräten in den Jahren 1983-1985 im VEB Automobilwerk Eisenach, 11. 8. 1982, S. 2.



von Karosserie- und Großteilen eingesetzt wurden.<sup>210</sup> Daneben sollten auch Importe aus dem Ausland eingespart werden, indem man Werkzeuge, Maschinen und Anlagen im AWE selbst herstellte.<sup>211</sup> Dass die MitarbeiterInnen in den Betrieben und im AWE in der Anwendung der neuen Techniken erst einmal ausgebildet und dann immer wieder weitergebildet werden mussten, geht aus verschiedenen Berichten hervor. 1980 nahmen einzelne MitarbeiterInnen aus der Abteilung Neukonstruktion (Forschung und Entwicklung) an einem Lehrgang über Mikroelektronik in Bitterfeld teil. Ein Teilnehmer berichtete von diesem Lehrgang im Brigadebuch und machte deutlich, vor welchen Herausforderungen die einzelnen MitarbeiterInnen in diesem Wandlungsprozess standen:

So wird u. a. gefordert, daß ein erheblicher Prozentsatz der Erzeugnisse im Bereich MALF bis 1985 neu- bzw. weiterentwickelt werden müsse, um den Erzeugnissen den Stempel eines weltmarktfähigen Spitzenproduktes hinsichtlich Gebrauchswert und Erlös aufdrücken zu können.<sup>212</sup>

Die Implementierung der Mikroelektronik stieß bei diesem Mitarbeiter eher auf Skepsis, und er bemerkte abschließend in seinem Bericht, dass der Lehrgang von Dozenten abgehalten wurde, die als Ingenieure in der mikroelektronischen Technik arbeiteten. Den teilnehmenden MitarbeiterInnen fiel es laut diesem Bericht jedoch schwer, dem Lehrgang zu folgen und alles zu verstehen, da sie auf diesem Gebiet über keine Vorkenntnisse verfügten. Aus einer anderen Abteilung klang 1982 ebenfalls Missmut an: Ein Mitarbeiter der Abteilung Serienkonstruktion hatte an einem Lehrgang über »Applikation integrierter Schaltkreise« in Karl-Marx-Stadt teilgenommen und schrieb dazu resümierend im Brigadebuch: »Im Wesentlichen handelt es sich bei diesen Schaltkreisen um für den fahrzeugspezifischen Einsatz ungeeignete Bauteile. Trotzdem vermittelte der Lehrgang wesentliche Momente zur Vertiefung des Wissens über die Mikroelektronik.«<sup>213</sup> 1986 schien sich die Haltung gegenüber den neuen Techniken im AWE schon etwas gewandelt zu haben; mehrere MitarbeiterInnen nahmen an Schulungen zu Soft- und Hardwareimplementierungen teil, deren Resonanz eher positiv vermittelt wurde.<sup>214</sup>

210 Ebd., S. 2.

211 Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, 30.12.1985, S. 42.

212 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Lehrgang »Mikroelektronik«, 1980, Aawe.

213 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: Bericht über den Lehrgang »Applikation integrierter Schaltkreise«, 1982, Aawe.

214 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Soft- und Hardware-Spezialisten, 1986, Aawe.

Mikroelektronische Elemente kamen im AWE zunächst vor allem in den mit dieser Technik ausgestatteten Maschinen und Anlagen zum Einsatz. In einem »langfristigen Konzept« der Betriebsleitung von 1985 legte der Betriebsdirektor auch Planungen für den weiteren Einsatz von mikroelektronischen Geräten im AWE vor. Nach diesem Konzept sollten Rechner zur Entlastung der MitarbeiterInnen bei Routineprozessen in der technologischen Fertigung eingesetzt werden, CAM-Systeme (Computer Aided Manufacturing) in der Abteilung Rationalisierungsmittelbau, mikroelektronische Geräte bei Arbeitsplätzen in der Qualitätsprüfung und bei Technologiearbeitsplätzen.<sup>215</sup> CAD- (Computer Aided Design) und CAM-Systeme kamen im AWE wie auch in vielen anderen DDR-Betrieben zwar zum Einsatz, aber sie blieben in der flächendeckenden Anwendung eher die Ausnahme.<sup>216</sup> Die Aussagen zum genauen Einsatzort bzw. Arbeitsplatz blieben schwammig. Die Frage der Produktion wurde hier aber hinreichend erörtert: Demnach mussten alle besonders benötigten Maschinen und Geräte innerbetrieblich hergestellt werden.<sup>217</sup> Auch die Rangfolge der Geräte, die für die Lösung der Steuerungsaufgaben eingesetzt werden sollten, wurde festgelegt: zunächst der Einsatz von industriell gefertigten mikroelektronischen Steuerungen (PC/IRS 600, IRS 650, PC/IRS 700, MR 88, MRS 701-705) und danach der von selbstgefertigten Roboter- und Sondermaschinensteuerungen, wie dem »PC 1520 M« oder dem »TRS 10«.<sup>218</sup> Ein besonderes Anliegen war laut diesem Konzept die Verwendung von Industrierobotern. Deren bisherige Einsatzorte im Betrieb wurden aufgezählt: zur Beschickung von Maschinen und Ausrüstungen in der Schmiede, im Fahrwerksbau, im Getriebebau, in der Presserei sowie ein Spritzroboter in der Abteilung Galvanik.<sup>219</sup> In der Lackiererei wurden weiterhin nur der Unterbodenschutz und große Einzelteile automatisiert gespritzt, der Decklack musste beispielsweise weiterhin per Hand aufgetragen werden.

Als Hindernisse für einen verstärkten Einsatz von Industrierobotern machte der Betriebsdirektor vor allem den fehlenden Platz und die baulichen Traglasten aus. Erst danach nannte er auch die finanziellen Mittel oder vorhandene Maschinen, die bis 1985 alle der ersten Generation angehörten.<sup>220</sup> Erst mit dem Beschluss des Politbüros zum Einbau eines neuen Motors in den Wartburg sollten die Anlagen und Maschinen auf die zweite Generation umgerüstet, also modernisiert werden. Dies geschah jedoch nicht primär nach Vorgaben des Politbüros, sondern schlichtweg nach Vorgaben der Lizenzgeber, deren technische Ausrüstung zu diesem Zeitpunkt schon viel

215 Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, 30. 12. 1985, S. 27.

216 Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung, S. 215.

217 Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, 30. 12. 1985.

218 Ebd., S. 27.

219 Ebd., S. 28.

220 Ebd.

moderner war als jene im AWE.<sup>221</sup> Daher wurden ab Mitte der 1980er Jahre vorrangig die Abteilungen und Arbeitsprozesse/-plätze im Automobilwerk modernisiert, die am VW-Projekt beteiligt waren. Die Zylinderkopffertigung stand hier an erster Stelle, gefolgt von den Abteilungen Presserei, Karosseriebau und der Lackiererei.<sup>222</sup> Letztere wurde 1988 tatsächlich auf internationalem Niveau modernisiert und vereinfachte die komplette Farbgebung des Pkws. Nun konnten die Fahrzeuge durch den Einsatz prozessgesteuerter Spritzanlagen fast komplett automatisiert lackiert werden; und nur noch Innenräume, Ablageflächen oder Pfalzen mussten per Hand beschichtet werden.<sup>223</sup> Über den Rechner des westdeutschen Siemens-Konzerns wurden die Lackierautomaten jetzt vollautomatisch in den Kabinen bedient.<sup>224</sup> Damit verbesserten sich die Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen in der Lackiererei grundlegend, denn nun waren sie nur noch ausnahmsweise und in überschaubaren Zeitabständen den giftigen Dämpfen ausgesetzt. Keine wesentlichen Modernisierungen indes waren im Zuge des Projektes im Getriebbau, Fahrwerksbau, Schmiede/Härterei, Galvanik und Kleinteillackiererei vorgesehen.

Die Diskrepanzen bei der unvollständigen Modernisierung im AWE spiegelten die allgemeinen Modernisierungsstrategien der DDR-Führung wider, in der immer nur schwerpunktmäßig Investitionen getätigt wurden. Auch im AWE blieben die meisten Maschinen und Anlagen unmodern, marode und verschlissen.<sup>225</sup> Der Mechanisierungsgrad lag dort 1985 bei 64 Prozent und der Automatisierungsgrad bei neun Prozent.<sup>226</sup> In der Zylinderkopffertigung allerdings lagen die entsprechenden Anteile immerhin bei 72 bzw. 20 Prozent,<sup>227</sup> weil die Fertigungsstätte nahezu komplett aus der Bundesrepublik stammte.

Neue Technik wurde auch in jenen Abteilungen eingeführt bzw. ausgebaut, die der Produktion vor- oder nachgelagert waren: Bürocomputer sollten der Datenerfassung, der Erstellung und Verwaltung von Bestands- und Bestellrechnungen, der Versuchserprobung, der wissenschaftlich-technischen Berechnung und der Stücklistenfassung nützlich sein.<sup>228</sup> Was so groß klang, umfasste in der Planung von 1986 bis 1990 gerade einmal fünf Bürocomputer.<sup>229</sup> 1988 verfügte das AWE in der bürotechnischen Ausstattung über 524 Taschenrechner, 29 Tischrechner, 59 Schreibmaschinen, 43 Pentacop-Kopier-

221 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 306.

222 Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, 30.12.1985, S. 28.

223 Ohne Autor: Programmgesteuerte Lackierautomaten sichern hohe Qualität der Wartburg-Karosserie, in: Das Volk, 29.7.1988, S. 5.

224 Ebd.

225 Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft, S. 557.

226 Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, 30.12.1985, S. 35.

227 Ebd., S. 36.

228 Ebd., S. 45.

229 Ebd.

geräte, vier Secop-Kopiergeräte und 14 Diktiergeräte.<sup>230</sup> Nachdem im AWE in den Produktionsbereichen die forcierte Rationalisierung und Einsparung von Personal durch modernere Techniken und Anlagen eher scheiterte als glückte, setzte die Betriebsleitung ab 1988 auch großangelegte Pläne für die Senkung des Leitungs- und Verwaltungspersonals durch den Einsatz moderner Arbeitsmethoden um. Vorgesehen war unter anderem der Einsatz von drei automatischen Telefonzentralen, womit eine schnellere Kommunikation erreicht und Arbeitszeit eingespart werden sollte.<sup>231</sup> Das Automobilwerk verfügte auch über eine – gemeinsam mit dem Kombinat Fahrzeugelektrik Ruhla (FER) genutzte – Abteilung »Organisations- und Rechenzentrum«, in dem beispielsweise ein Rechner vom Typ »ESER« (System der elektronischen Rechentechnik der sozialistischen Länder) zur Speicherung von Daten auf Magnetbändern verwendet wurde.<sup>232</sup> Bestimmte Daten wurden in dieses Rechensystem eingegeben und ausgedruckt oder eben zur weiteren Verarbeitung gespeichert.

Für 1989 waren weitere Rationalisierungs- und Modernisierungsmaßnahmen im AWE vorgesehen: ein Dialogrechner »ES 1057« sollte zum Einsatz kommen und weitere 27 CAD- und CAM-Stationen in Betrieb genommen werden. Nun sollten auch lokale Netzwerke entstehen, womit die »[...] Voraussetzungen geschaffen [werden], um von den CA-Stationen eine unmittelbare Kommunikation mit dem Großrechner zu führen«.<sup>233</sup> Die Testphase für das erste Dialogprojekt »Technisches Informationssystem« (TIS) für die Abteilung Technologie sollte im selben Jahr abgeschlossen werden. Bis 1990 sollten dann 14 Personalcomputer miteinander verkoppelt werden und einen Datentransfer ermöglichen.<sup>234</sup> In den Plänen fanden sich auch statistische Angaben zur Ausstattung des Betriebes und seinen Fachbereichen mit insgesamt 49 CAD- und CAM-Stationen für 1988. Demnach verfügte der Betrieb über acht CAD-Anlagen für die Konstruktion und Softwareentwicklung und 41 CAM-Anlagen, die zum Beispiel in der technologischen Vorbereitung oder Planung eingesetzt wurden.<sup>235</sup> Die Betriebsleitung äußerte sich abschließend jedoch unzufrieden über die Ergebnisse, denn durch diese Rationalisierung in der Verwaltung und Leitung des Betriebes konnten gerade einmal 111 ArbeiterInnen »freigesetzt« werden. Ebenso unzufrieden war die Leitung des

230 VEB Automobilwerk Eisenach: Aufgaben und Ziele der Verwaltungsrationalisierung und Abbau von Leitungs- und Verwaltungspersonal, 20.10.1988, Aawe, 3787, unpag.

231 Ebd., unpag.

232 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 206.

233 Aufgaben und Ziele der Verwaltungsrationalisierung und Abbau von Leitungs- und Verwaltungspersonal, 20.10.1988, unpag.

234 N. Haupt: Computereinsatz in der Hauptabteilung Technologie, in: Der Motor 39/6, 27.3.1989, S. 8f.

235 Aufgaben und Ziele der Verwaltungsrationalisierung und Abbau von Leitungs- und Verwaltungspersonal, 20.10.1988, unpag.

AWE über die Auslastung der 49 Anlagen, denn davon waren nur fünf zu 100 Prozent ausgelastet.

Insgesamt brachte der Einsatz von mikroelektronischen Elementen im Betrieb vor allem Verbesserungen an den Arbeitsplätzen mit sich, etwa durch den Abbau von körperlich schwerer und monotoner Arbeit.<sup>236</sup> Die Implementierung neuer Techniken stieß bei Teilen der Belegschaft im AWE allerdings auch auf Desinteresse und Unmut. Darum wurden finanzielle Anreize geschaffen, um die MitarbeiterInnen für die Beschäftigung und Qualifikation im Bereich der Mikroelektronik und ihren Anwendungen zu gewinnen.<sup>237</sup>

### *Zusammenfassung*

Der Automobilbau in den 1980er Jahren wurde durch weitreichende Beschlüsse, Vereinbarungen und Verträge beeinflusst. Betrachtet man die Entwicklungen vom Ende des Jahrzehnts aus, dann legten diese Beschlüsse einen Grundstein für die Entwicklung des Standortes in Eisenach und schufen die Ausgangsbedingungen für die Transformationszeit, die im zweiten Hauptteil dieser Arbeit betrachtet werden.

Für das AWE war im letzten Jahrzehnt der DDR vor allem das Kooperationsprojekt mit der Volkswagen AG richtungweisend. Ohne den Abschluss dieses Vertrages wäre in der DDR-Automobilindustrie wohl bis zu deren Ende keine wesentliche Neuerung mehr auf den Markt gekommen, womit sich auch in den Betrieben keine nennenswerten Verbesserungen ergeben hätten. Trotzdem blieb die Ausstattung der DDR-Industrie, entgegen der Propaganda, im internationalen Vergleich schlecht.<sup>238</sup> In Eisenach wurden durch die Kooperation mit VW nun zwar verstärkt moderne Anlagen in Betrieb genommen, doch die Investitionen flossen fast ausschließlich in den Neubaustandort, während Verfall und Verschleiß im Stammwerk weiter voranschritten.

Insgesamt waren die 1980er Jahre durch ein Nebeneinander von neuen Technologien als Teil von Insellösungen einerseits und überholten Produktionsstätten in veralteten Betrieben andererseits geprägt.<sup>239</sup> Die punktuellen finanziellen Investitionen und Erneuerungen änderten am Gesamteindruck wenig, sodass dies auch eine Ausgangsbedingung für die Zeit nach 1989 darstellte. In Eisenach befand sich ein Großteil der Produktionsanlagen im Stammwerk in der Stadt, dazu kamen Anlagen im Neubau am »Gries«, die Forschungs- und Entwicklungsabteilung lag wiederum in einem anderen Be-

236 Planstart in das Jahr des 40. Republikgeburtstages, in: Der Motor 39/1, 16. I. 1989.

237 Ministerrat der DDR – Staatssekretariat für Arbeit und Löhne: Arbeitsinstruktion zur Fortführung der leistungsorientierten Lohnpolitik in ausgewählten Betrieben, 1. 12. 1986, Aawe, S. 12.

238 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 241.

239 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 306.

triebsteil. Zwischen den Betriebsteilen und Zulieferern mussten die Pkw-Teile also nach wie vor hin und her transportiert werden, was nicht nur mit Blick auf die Umwelt zu einer ständigen Belastung führte, sondern auch Kapazitäten und Ressourcen band. Letztlich trug eine solche Zergliederung dazu bei, dass es nicht gelang, die Produktion wirtschaftlichen und sozialpolitischen Erfordernissen anzupassen. Die wirtschaftliche Leistungskraft beschränkte sich auch am Ende der DDR noch auf »unorganische« Konsumgüterproduktion in den Betrieben – im AWE beispielsweise die ständige Herstellung von Ersatzteilen und Ersatzkarosserien.<sup>240</sup> Die Ausfallzeiten stiegen weiter und die schon genannten Verschleißerscheinungen taten ihr Übriges. Mit Hilfe der neuen Technologien sollten nach dem Plan der SED Arbeitskräfte freigesetzt werden, sodass die Wirtschaft effizienter arbeiten konnte. Doch diese Ziele wurden nie erreicht, denn die Wirtschaft verlangte nach immer mehr ArbeiterInnen und Arbeitszeit.<sup>241</sup>

Das Pkw-Kooperationsprojekt mit Volkswagen brachte den DDR-BürgerInnen letztlich unverhofft ein neues Pkw-Modell. Der erste Wartburg mit Viertaktmotor lief 1988 vom Band, und er war ungeachtet aller Qualitätsabstriche bis zum Fall der Mauer erfolgreich.<sup>242</sup> Qualität, Preis und Konkurrenz sorgten ab 1990 dann jedoch dafür, dass ihn niemand mehr kaufen wollte.<sup>243</sup> Das mit hohen finanziellen Investitionen verbundene Projekt änderte nichts an den niedrigen und nicht bedarfsgerechten Stückzahlen, die in den Werken produziert werden konnten.<sup>244</sup> Die Modelle hatten weiterhin hohe Preise, weil auch am Ende der DDR immer noch keine Massenproduktion stattfand. Trotz all dieser planwirtschaftlichen Hemmnisse und Schranken kam dem Automobil ein besonderer Wert zu, denn in der DDR zählte ein eigener Pkw zu einem erstrebenswerten Konsumgut mit doppelter Bedeutung: Lange Wartezeiten und hohe Preise für den Pkw brachten schlussendlich in den Augen vieler eine gewisse Freiheit zumindest in den Grenzen der DDR und den benachbarten Bruderländern.<sup>245</sup>

Mit Blick auf die eingangs aufgeworfene Frage nach den Veränderungen der Arbeitsbedingungen im AWE lässt sich festhalten, dass das Kooperationsprojekt mit der Volkswagen AG durchaus zu einer Verbesserung für die MitarbeiterInnen führte. Die Implementierung von mikroelektronisch gesteuerten Arbeitsanlagen erleichterte nämlich die Arbeitsprozesse zumindest für einen Teil der Beschäftigten. Für andere blieben die Arbeitsbedingungen jedoch weiterhin schwer. Dazu kamen nun aber auch neue Arbeiterschwernisse, denn die neue Technik machte Weiterbildungen und Qualifikationen nötig. Wie Peter Hübner herausstellte, verursachte beispielsweise die Arbeit an Büro- und

240 Skyba: Politische Rahmenbedingungen, S. 44 f.

241 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 305.

242 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 240.

243 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 178.

244 Ebd., S. 179.

245 Friedreich: Autos bauen.

Personal Computern auch neue Berufskrankheiten.<sup>246</sup> Bis zum Ende der DDR kritisierten die MitarbeiterInnen immer wieder die Arbeitsbedingungen im Betrieb, vor allem wegen der Arbeitsverhältnisse, des Personalmangels oder sonstiger prozesstechnischer Probleme, der Arbeitsumgebung, der mangelnden Versorgung am Arbeitsplatz.

## 2.2 Der Betrieb als sozialer Ort – Sozialpolitik im Betrieb

Die DDR war nach dem Modell eines Versorgungsstaates konzipiert, in dem der Sozialpolitik eine besondere Bedeutung zukam.<sup>247</sup> Diese herausgehobene Stellung wurde ihr zwar schon unter Walter Ulbricht zuerkannt, aber seit dem Machtwechsel 1971 erfuhr sie eine enorme Aufwertung.<sup>248</sup> In der Regierungszeit Erich Honeckers war die Sozialpolitik auf einzelne Großprojekte gerichtet: Wohnungsbau, Bevölkerungswachstum und Ausbau der betrieblichen Sozialpolitik.<sup>249</sup> Priorität hatten daneben – ganz im Sinne eines Versorgungsstaates – die Deckelung der Mieten und Strompreise sowie der Preise für den Personennahverkehr und die Subventionierung der Mittel des Grundbedarfs.<sup>250</sup> Aber auch in anderen Bereichen sollte es Verbesserungen geben, zum Beispiel bei den Renten und der medizinischen Versorgung.<sup>251</sup>

Die Ausgestaltung der Sozialpolitik lässt sich in der Rückschau auf mehrere Beweggründe zurückführen: Sie sollte die Parteiherrschaft legitimieren, Defizite politischer bzw. demokratischer Natur kompensieren,<sup>252</sup> kontrollierend und disziplinierend sowie erziehend und belohnend auf die Menschen in der DDR und insbesondere in den Betrieben wirken.<sup>253</sup> Die betriebliche Sozialpolitik sollte zum »Hebel« für die ökonomische Entwicklung des Landes werden<sup>254</sup> und umfasste, vereinfacht gesagt, all das, was über die Lohn- und Gehaltszahlungen hinaus durch die Betriebe bereitgestellt wurde.<sup>255</sup> Im Zentrum der Anstrengungen standen für die Honecker-Regierung die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten, die ein Bestandteil der betrieblichen

246 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 333.

247 Hans Günter Hockerts: Einführung, in: ders. (Hg.): Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit. NS-Diktatur, Bundesrepublik und DDR im Vergleich, München 1998, S. 7-25, hier S. 17.

248 Skyba/Boyer: Gesellschaftliche Strukturen, S. 70.

249 Hübner: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, S. 705f.

250 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 46.

251 Christoph Boyer: Das Wirtschafts- und Sozialrecht im Steuerungs- und Stabilisierungskonzept der SED. Die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik in den achtziger Jahren, in: Deutschland Archiv 36 (2003) 4, S. 626-639.

252 Ebd., S. 638.

253 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 397.

254 Bouvier: Die DDR, S. 69.

255 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 16 ff.

Sozialpolitik waren.<sup>256</sup> Durch die forcierte Steigerung der wirtschaftlichen Produktion galt es, die Arbeitskraft der MitarbeiterInnen zu erhalten und zu pflegen, wodurch sich die Regierung nicht nur größeren politischen Zuspruch erhoffte, sondern auch größere Mitwirkung und Leistungsbereitschaft.<sup>257</sup>

Im folgenden Kapitel möchte ich die sozialen Fürsorgefunktionen des Automobilwerks beleuchten und deren Wirkungskreis darstellen. Betriebe standen im Bereich der Sozialpolitik in einer engen Verbindung und Wechselbeziehung mit den Ortschaften und Landkreisen.<sup>258</sup> In diesem Zusammenhang geht es also auch um Infrastrukturangebote, die der Arbeitsort stellte. Bei der Analyse stehen Faktoren für Inklusion und Exklusion im Mittelpunkt und darauf aufbauend die Frage, wie dies von den Betriebsangehörigen empfunden wurde. Denn durch die zentrale Stellung des Betriebes und seiner sozialpolitischen Funktion ergaben sich, so die Vermutung, Ungleichheiten im Betriebsalltag.

### *Das Spektrum der sozialpolitischen Maßnahmen im Automobilwerk*

Zu den Feldern der betrieblichen Sozialpolitik zählten bis zum Ende der DDR die nachfolgenden Bereiche: die soziale, kulturelle und gesundheitliche Betreuung der MitarbeiterInnen, darunter die Arbeiterversorgung (Werkskantinenessen), Dienstleistungsangebote (wie Sonderverkäufe), Betriebssport und Freizeitangebote, Kinder- sowie Jugendbetreuungsangebote und -einrichtungen, Urlaubs-, Erholungs- und Wohnungswesen, Betreuung der »Veteranen« und auch Prämienzahlungen.<sup>259</sup> Der FDGB war Träger der Sozialpolitik im Betrieb und fungierte als »Transmissionsriemen« zwischen Parteibeschlüssen und betrieblicher Umsetzung.<sup>260</sup> Darüber hinaus war die Einheitsgewerkschaft zuständig für die Sozialversicherung<sup>261</sup> und vermittelte über den »FDGB-Ferriendienst« Urlaubsreisen und andere Leistungen für die Betriebsangehörigen. In allen Fragen der Arbeits- und Lebensbedingungen der MitarbeiterInnen trat er als Vermittler und Gestalter im Rahmen seiner Kompetenzen auf.<sup>262</sup> Für jeden einzelnen Aufgabenbereich existierten im Betrieb Kommissionen, die mit Gewerkschaftsmitgliedern besetzt waren und über Teilhabe und Ausschluss bzw. Vergabe- und Wartelisten entschieden. Im Folgenden möchte ich auf die einzelnen, für das AWE wesentlichen sozialpolitischen Maßnahmen und

256 Hübner: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, S. 714 f.

257 Sönke Friedreich: Kollegialität – Geselligkeit – Repression. Kollektives Arbeiten im VEB Sachsenring Automobilwerke Zwickau, in: Volkskunde in Sachsen 18 (2016), S. 29-47, hier S. 31 f.

258 Ohne Autor: Der sozialistische Betrieb ist nicht nur Produktionsstätte. Im Gespräch mit dem Genossen Horst Grüber, Kombinatdirektor des VEB Funkwerk Erfurt, in: Das Volk, 14. 3. 1973, S. 6; Boyer: Das Wirtschafts- und Sozialrecht, S. 633.

259 Bouvier: Die DDR, S. 107; Boyer: Das Wirtschafts- und Sozialrecht, S. 634.

260 Boyer: Das Wirtschafts- und Sozialrecht, S. 633.

261 Hockerts: Grundlinien, S. 521; Hübner: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, S. 721.

262 Bouvier: Die DDR, S. 70.



Einrichtungen der Daseinsfürsorge sowie auf Veränderungen im Zeitverlauf eingehen. Dabei sollen vor allem jene Punkte in den Blick genommen werden, die deutlich machen, warum und wie die betriebliche Sozialpolitik Inklusion und Exklusion begünstigte und Einfluss auf soziale Ungleichheitsverhältnisse hatte. Die konkrete Ausgestaltung der sozialpolitischen Maßnahmen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen maßgeblich prägten, wurde jedes Jahr in Betriebskollektivverträgen durch die Verantwortlichen in den Betrieben selbst festgeschrieben. Das Grundgerüst blieb – wie die Ausrichtung der Sozialpolitik insgesamt – über die Jahre unverändert.

Das betriebliche Gesundheitswesen nahm im Rahmen der Sozialpolitik einen großen Stellenwert ein und war eng mit den politischen Zielen der Staatsführung verbunden.<sup>263</sup> Bereits die sowjetische Besatzungsmacht legte fest, dass Betriebe mit mehr als 5.000 MitarbeiterInnen eine Poliklinik einzurichten hatten.<sup>264</sup> 1948 wurde für das spätere VEB AWE die erste Betriebspoliklinik gegründet und 1957 durch einen großzügigen Neubau ersetzt. Staatsführung und Betriebsleitung ermöglichten damit eine kostenlose Inanspruchnahme von allgemeinmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, darüber hinaus aber auch die Vermittlung zu SpezialistInnen.<sup>265</sup> In der DDR bestand zudem eine sogenannte Gesundheitspflicht, die beinhaltete, dass die MitarbeiterInnen regelmäßig an präventiven Reihenuntersuchungen und Impfungen teilnehmen mussten. Damit sollte deren arbeitsmedizinische Gesundheit und Leistungsfähigkeit erhalten bzw. kontrolliert werden.<sup>266</sup> Die ÄrztInnen konnten die MitarbeiterInnen öffentlich zu den »Tauglichkeits- und Überwachungsuntersuchungen« einbestellen.<sup>267</sup> Die Namen der MitarbeiterInnen wurden jedoch nicht nur bei der Einbestellung öffentlich gemacht, sondern auch dann, wenn sie sich den Untersuchungen entziehen wollten.<sup>268</sup> Diese Praxis prangerte die betreffenden MitarbeiterInnen an und löste damit nicht selten Gerüchte in der Belegschaft aus, ob diese Personen wohl etwas zu verbergen hätten. Zu den Aufgaben der BetriebsärztInnen gehörten neben diesen »prophylaktischen« Untersuchungen in den Praxisräumen auch die Bereichsvisiten im Betrieb.<sup>269</sup> Das medizinische Personal konnte somit zumindest theoretisch auf die Arbeitsbedingungen Einfluss nehmen und bei der Betriebsleitung und den örtlichen Behörden Beanstandungen vorbringen. Ferner zählten zu den Tätigkeitspflichten der BetriebsärztInnen die Kontrolle und Belehrung über Hygienemaßnahmen und Arbeitsschutzbestimmungen sowie die Aufklärung

263 Florian Steger/Carolin Wiethoff: Betriebsgesundheitswesen und Arbeitsmedizin im Bezirk Magdeburg, Halle (Saale) 2018, S. 51.

264 Ebd., S. 26.

265 Hockerts: Grundlinien, S. 525.

266 Ebd., S. 526; Hockerts: Einführung, S. 15.

267 VEB Automobilwerk Eisenach: Betriebskollektivvertrag 1989, 4. I. 1989, Aawe, S. 35.

268 Dass.: Betriebskollektivvertrag 1973, 1973, Aawe, S. 49.

269 Steger/Wiethoff: Betriebsgesundheitswesen und Arbeitsmedizin im Bezirk Magdeburg, S. 33.

über ansteckende Krankheiten.<sup>270</sup> Letztlich waren die ÄrztInnen auch für Rehabilitationsmaßnahmen sowie für die Schaffung und Einrichtung von geschützten und Schonarbeitsplätzen beispielsweise für Schwangere oder für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen verantwortlich.<sup>271</sup>

Im Vergleich zu ambulanten Kliniken und städtischen Einrichtungen waren die betrieblichen Gesundheitszentren in der Regel besser ausgestattet – sowohl mit Personal als auch mit Technik und Material. 1988 waren im AWE in der betriebseigenen Poliklinik 90 Personen angestellt, darunter neun FachärztInnen und fünf ZahnärztInnen.<sup>272</sup> Die Spezialisierungen waren auch an das Profil des Betriebes angepasst. In der AWE-Poliklinik gab es etwa die Fachbereiche Orthopädie und Arbeitsmedizin sowie Haut- und Hals-Nasen-Ohren-Ärzte, weil die Arbeit im Automobilwerk körperlich schwer und belastend war und zudem die MitarbeiterInnen in nicht wenigen Arbeitsbereichen, beispielsweise der Lackiererei oder der Galvanik, mit chemischen Stoffen in Berührung kamen. Die Öffnungszeiten der Poliklinik orientierten sich am Bedarf und den Arbeitszeiten der Betriebsangehörigen: montags bis freitags von 6 bis 20 Uhr sowie samstagsvormittags.<sup>273</sup> Über das Gesundheitszentrum wurden im Jahr 1987, so ist es einer betriebsinternen Statistik zu entnehmen, 400 Kuren verschrieben; die BetriebsärztIn wurde fast 60.000-mal konsultiert.<sup>274</sup> Die gesundheitliche Versorgung wurde also rege in Anspruch genommen. Wer im Übrigen am Ende eine Kur bekam, entschieden nicht die ÄrztInnen, sondern die betriebliche Kuren-Kommission der Betriebsgewerkschaftsleitung.<sup>275</sup> Vorrangig sollten bei dieser Vergabe MitarbeiterInnen aus den Produktionsbereichen und SchichtarbeiterInnen sowie Frauen mit Kindern berücksichtigt werden.<sup>276</sup> Vorteile bzw. eine bevorzugte Behandlung sollten im AWE zusammengefasst also MitarbeiterInnen erhalten, die besonderer (körperlicher) Belastung ausgesetzt waren. Die VerwaltungsmitarbeiterInnen wurden demgegenüber also nachrangig behandelt.

Die BetriebsärztInnen bzw. das betriebliche Gesundheitswesen insgesamt verfügten über eine Vielzahl an persönlichen Informationen über alle Pati-

270 Ebd., S. 34.

271 Herbert Mück: Betriebsarzt und betriebliches Gesundheitswesen in der DDR, in: Deutsches Ärzteblatt 20/1978, S. 1212-1217.

272 Betriebsparteiorganisation VEB Automobilwerk Eisenach: Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, 1988, Aawe, S. 6.

273 Betriebskollektivvertrag 1989, 4. I. 1989, S. 34.

274 Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, 1988, S. 6.

275 Klaus Reinhardt: Standpunkt der Zentralen Betriebsgewerkschaftsleitung zur zukünftigen Gewerkschaftsarbeit, in: Der Motor 39/23, 20. II. 1989, S. 8f.

276 FDGB Kreisvorstand Eisenach: Protokoll Nr. 23/75 über die Sekretariatssitzung des Kreisvorstandes FDGB Eisenach am 12. II. 1975 im Klubhaus des VEB-AWE mit Berichten, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt, Kreisvorstand Eisenach, Nr. 6257, S. 4; Betriebskollektivvertrag 1989, 4. I. 1989, S. 39.

entInnen und MitarbeiterInnen, die in Übersichten erfasst wurden.<sup>277</sup> Darin enthalten waren alle bisherigen Diagnosen, aber auch persönliche Daten wie der Beziehungsstatus und die Anzahl der Kinder, darüber hinaus Angaben zur Entlohnung und dem Arbeitsplatz. Die MitarbeiterInnen wurden nämlich mit einer Kennnummer erfasst, die den behandelnden ÄrztInnen eindeutige Rückschlüsse auf ihre PatientInnen erlaubten. Mit diesen statistischen Daten sollten Prognosen über den Krankenstand des Betriebes und der einzelnen Betriebsangehörigen getroffen werden, um negativen Entwicklungen entgegenwirken zu können. Letztlich legten sie jedoch auch private und persönliche Angaben der MitarbeiterInnen offen, denn die Kennnummern wurden auch staatlichen Stellen mitgeteilt.<sup>278</sup>

Eine weitere Säule der betrieblichen Sozialpolitik war die sogenannte Arbeiterversorgung, die über die Jahre hinweg immer weiter ausgebaut wurde. Das Automobilwerk verfügte 1988 über insgesamt fünf Küchen oder Kantinen, die sich auf alle Betriebsteile verteilten.<sup>279</sup> Mit dem Ziel, die Produktionszahlen zu steigern, ging der Anspruch einher, den Betriebsangehörigen eine bessere Versorgung bieten zu können. Dies sollte deren Arbeitsbereitschaft positiv beeinflussen – insbesondere die der SchichtarbeiterInnen. Zudem sollten vor allem berufstätige Frauen von ihren vermeintlichen Verpflichtungen im Haushalt entlastet werden, indem im Betrieb mindestens eine warme Hauptmahlzeit bereitgestellt wurde.<sup>280</sup> 1975 nahmen im AWE etwa die Hälfte aller MitarbeiterInnen – also gut 5.000 Personen – am Kantinenessen teil.<sup>281</sup> Dabei wurden die Preise für die Mahlzeiten durch das SED-Regime im Rahmen der forcierten sozialpolitischen Hauptaufgabe in großem Umfang gestützt. So mussten die MitarbeiterInnen im AWE für ein Mittagessen nur zwischen 0,25 und 2,50 Mark bezahlen.<sup>282</sup> Um die Motivation unter den SchichtarbeiterInnen aufrecht zu erhalten, schenkte der Betrieb in den Nachtschichten je MitarbeiterIn einen kostenlosen Kaffee und in allen Schichten unbegrenzt Tee aus.<sup>283</sup>

Zur Arbeiterversorgung im Werk zählten auch insgesamt 23 Bereichsverkaufsstellen und zwei Geschäfte der Handelsorganisation (HO) sowie wechselnde Sonderverkaufsstellen im Betrieb, eine Bibliothek, ein Literatur-

277 Mück: Betriebsarzt und betriebliches Gesundheitswesen in der DDR, S. 1213.

278 Steger/Wiethoff: Betriebsgesundheitswesen und Arbeitsmedizin im Bezirk Magdeburg, S. 38-41.

279 Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, 1988, S. 7 f.

280 Peter Hübner: Arbeiterversorgung, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/a/Arbeiterversorgung.html> (2. 2. 2021).

281 FDGB Kreisvorstand Eisenach: Protokoll Nr. 23/75 über die Sekretariatssitzung des Kreisvorstandes FDGB Eisenach am 12. II. 1975 im Klubhaus des VEB-AWE mit Berichten, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt, Kreisvorstand Eisenach, Nr. 6257, S. 59.

282 Betriebskollektivvertrag 1989, 4. I. 1989, S. 28.

283 Ebd., S. 29.

fachgeschäft sowie ein Sparkassenschalter. Dies sollte es den Mitarbeitenden ermöglichen, nicht noch außerhalb ihrer Arbeitsstätte Zeit und Wege für derlei Erledigungen aufbringen zu müssen. In Eingaben an verschiedene Stellen im Betrieb machten die MitarbeiterInnen jedoch immer wieder deutlich, dass die Versorgung am Arbeitsplatz unbefriedigend war. Mal mussten die Betriebsangehörigen lange Wartezeiten in Kauf nehmen, mal waren die Verkaufsstellen nicht besetzt oder es gab am Wochenende gar keine warmen Mahlzeiten.<sup>284</sup> Zwischen den verschiedenen Betriebsteilen und Abteilungen gab es immer wieder Unterschiede – und damit Benachteiligungen für die dort Beschäftigten. Dies beklagten beispielsweise Mitarbeiterinnen aus dem Betriebsteil Buchenau: Da sie zum Großteil aus Eisenach oder den umliegenden Orten kamen und dadurch sowieso einen längeren Arbeitsweg zurücklegen mussten als die MitarbeiterInnen im Stammwerk in Eisenach, beschwerten sie sich darüber, dass es nach Feierabend in ihren Wohnorten kaum noch »spezielle Waren, z. B. Südfrüchte«, zu kaufen gab. Die Mitarbeiterinnen konnten zwar im »Dorfladen« in Buchenau einkaufen gehen, doch das Sortiment reichte nicht aus, »um auch die Wünsche der berufstätigen Frauen [der] Abteilung zu befriedigen«.<sup>285</sup>

Die nachfolgenden Fotografien aus dem Betrieb zeigen zwei unterschiedliche Verkaufsstellen in verschiedenen Betriebsteilen, die, wie ersichtlich ist, vor allem von weiblichen Betriebsangehörigen aufgesucht wurden.

Die AWE-MitarbeiterInnen – zum Großteil Frauen – brachten immer wieder ihre Kritik an der örtlichen Versorgung mit Obst und Gemüse, Kosmetikartikeln, Industriewaren und Bekleidung vor und bemängelten auch die Öffnungszeiten der Ladengeschäfte sowie die Versorgung am Nachmittag.<sup>286</sup> In der betriebseigenen Arbeitsordnung war eigentlich geregelt, dass der Arbeitsplatz und der Betrieb grundsätzlich nicht verlassen werden durften. Dass dies dennoch täglich durch Ausnahmeregelungen geschah, gehörte zum Betriebsalltag.<sup>287</sup> Die mit dieser systemimmanenten Duldung entstehenden Probleme versuchte der Betrieb zu lösen, indem er beispielsweise Sonderverkäufe im Betrieb organisierte.<sup>288</sup> In Betriebs- und Sonderverkaufsstellen wurden Konsum- und Mangelwaren sowie Dienstleistungen angeboten, die im Alltag und für Nicht-Betriebsangehörige schwerer oder nach Feierabend gar nicht mehr zu erwerben waren.<sup>289</sup> Das Spektrum reichte von Südfrüchten bis hin zu

284 FDGB Bezirksvorstand Erfurt: Protokoll der 34. Sekretariatssitzung 1987, 21. 10. 1987, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1328, S. 74.

285 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Arbeit mit den Frauen und Jugendlichen, 1970, Aawe.

286 Protokoll der 34. Sekretariatssitzung 1987, 21. 10. 1987, S. 67.

287 Automobilwerk Eisenach: Arbeitsordnung, 1981, Aawe, S. 6.

288 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 111.

289 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 23 f.; Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 309.



Abbildung 1: HO-Verkaufsstelle »Lager«, ohne Datum

Nähmaschinen, Waschmaschinen, Fernsehgeräten und Reparatur-Services.<sup>290</sup> Vor allem Frauen nutzten diese Angebote häufiger als die Männer im AWE, da sie neben der Tätigkeit im Industriebetrieb auch weiterhin für den Großteil der Familienarbeit zuständig waren.<sup>291</sup> Die Pausenversorgung mit ihren in der Regel langen Wartezeiten wurde jedoch oft als ungenügend beschrieben – was nicht nur im AWE, sondern auch in anderen Großbetrieben immer wieder problematisiert wurde.<sup>292</sup>

Mitunter konnten die Beschäftigten in Groß- oder Schwerpunktbetrieben nicht nur von einem besseren Angebot profitieren, sondern auch von verkürzten Wartezeiten, was mit der wichtigen wirtschaftlichen Stellung dieser Betriebe in der DDR zusammenhing.<sup>293</sup> Hier entstanden auch Netzwerke und Tauschbörsen, die in der Mangelwirtschaft der DDR für die Betriebsangehörigen von besonderer Bedeutung waren.<sup>294</sup>

Auch bei Mangelwaren und Konsumgütern gab der Betrieb den Rahmen für die Partizipation und Verteilung vor.<sup>295</sup> Als Motivation für die Steigerung der Arbeitsleistung sollte zwischen 1983 und 1988 jeder Fachbereich im AWE ein

290 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 329.

291 Jessica Lindner-Elsner: Ulrike Quentel, Telefoninterview: Soziale Ungleichheit in der DDR, 3. 2. 2021.

292 Bouvier: Die DDR, S. 95.

293 Hübner: Arbeiterversorgung.

294 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 43.

295 Hübner: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, S. 727.



Abbildung 2: Bereichsverkaufsstelle in der Abteilung Galvanik, ohne Datum

bestimmtes Kontingent an Industriewaren erhalten, das unter den MitarbeiterInnen verteilt werden sollte. Diese mussten dazu einen Antrag stellen, um Fahrräder, Tiefkühlgeräte, Waschhalbautomaten, Farbfernseher, Badewannen und Fliesen zu erhalten.<sup>296</sup>

Im Jahr 1973 stellte eine Mitarbeiterin beim Abteilungsleiter den Antrag auf Zuweisung eines Mopeds und schilderte ihre soziale Lage, die diesen Schritt erforderlich mache.<sup>297</sup> Zunächst gab auch sie die beruflichen und gesellschaftlichen Funktionen von sich und ihrem Ehemann an: Sie war als Russisch-Übersetzerin im Betrieb tätig und ihr Mann »in verantwortungsvoller Stellung«<sup>298</sup> in der Abteilung Hauptmechanik. Die Familie lebte außerhalb der Stadt und besaß keinen Pkw, sodass sie das Moped nicht zuletzt für den Arbeitsweg und dienstliche Fahrten benötigte. Die Mitarbeiterin bat um eine schnelle Zuweisung durch den Betrieb.<sup>299</sup> Wie über ihren Antrag entschieden wurde, ist nicht überliefert.

Über das AWE wurden regelmäßig auch andere Fahrzeuge verteilt. Sönke Friedreich wies in seiner Studie zum VEB Sachsenring (Pkw-Trabant) nach, dass dort zum Beispiel verkürzte Wartezeiten auf einen Pkw in Aussicht gestellt wurden, wenn über die Planvorgaben produziert wurde und somit im eigenen

296 Betriebsgewerkschaftsleitung: Ausgewählte Industriewaren, Aawe, 30.8.2 509.

297 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Antrag auf Zuweisung eines Mopeds »Habicht«, 28. II. 1973, Aawe, unpag.

298 Ebd.

299 Ebd.

Vergabepool mehr verblieb.<sup>300</sup> Nach bisherigen Erkenntnissen gab es eine solche Verfahrensweise im AWE nicht. Hier wurden im Mai 1988 vom Kombinat bereitgestellte Pkw über die Abteilungen an »verdienstvolle Mitarbeiter« ausgegeben, worunter man Personen verstand, die besonders leistungsstark waren und sich im sozialistischen Wettbewerb verdient gemacht hatten.<sup>301</sup> In Übereinkunft zwischen der Betriebs- und Gewerkschaftsleitung wurden die dem Betrieb zugeteilten Fahrzeuge vom Typ Wartburg und Trabant auf die einzelnen Direktionsbereiche verteilt. Von 35 Fahrzeugen gingen allein 16 an den Produktionsbereich »Fertigung« – der Bereich im Betrieb mit den meisten MitarbeiterInnen.<sup>302</sup>

Nach einer betriebsinternen Organisationsanweisung aus dem Jahr 1981 konnte grundsätzlich jede/r Betriebsangehörige einen durch das Kombinat bereitgestellten Pkw über eine Antragsstellung erwerben, einen Rechtsanspruch gab es jedoch nicht.<sup>303</sup> In der Organisationsanweisung wurden auch die Kriterien für die Vergabe und den Verkauf aufgelistet: Jeder Verkauf eines Pkw an Betriebsangehörige war »als Auszeichnung zu bewerten, und die Vergabe [wurde] an entsprechende Leistungskriterien gebunden«. Die Gewerkschaftsleitung im AWE entschied nach den folgenden Kriterien darüber, welche/r AntragstellerIn begünstigt wurde: persönliche Leistungen und hohe Planerfüllung, vorbildliche Leistungen im sozialistischen Wettbewerb, sozialistische Gemeinschaftsarbeit, Anwendung neuer Arbeitsmethoden, aktive gesellschaftliche Tätigkeit innerhalb und außerhalb des Betriebes, Betriebsangehörigkeit, gesellschaftspolitische Auszeichnungen, Schichtarbeit und Mitarbeit in den Organen der Landesverteidigung. Hinzu kam abschließend die Bedarfsprüfung nach den Gesichtspunkten, wer noch kein Fahrzeug besaß, noch keinen Pkw vom Betrieb erhalten hatte und letztlich bei wem die Auslieferung des bestellten Fahrzeuges in nicht absehbarer Zeit lag.<sup>304</sup> Bei der Vergabe entschieden also nicht nur die berufliche Leistung und die soziale Lage, sondern auch politisches Wohlwollen. Insgesamt sollte die Vergabe als eine Art materieller Hebel fungieren, um die Leistungsbereitschaft der MitarbeiterInnen anzukurbeln oder aufrecht zu erhalten.<sup>305</sup> Es ist bei all den genannten Kriterien davon auszugehen, dass Frauen (vor allem junge Mütter) weitaus seltener bei der Vergabe bedacht wurden – nicht weil sie in der Betriebsstatistik weniger vertreten waren, sondern weil sie seltener in Schichtregimen und Vollzeit arbeiteten und sich bei der Mehrfachbelastung selten auch noch gesellschaftlich engagieren konnten.

300 Friedreich: Autos bauen, S. 115.

301 Brigadebuch der Einfahrabteilung Jugendmeisterbereich Kollektiv Georgi Dimitroff: Brigadebuch der Einfahrabteilung Jugendmeisterbereich Kollektiv Georgi Dimitroff: Pkw-Verteilung an verdienstvolle Mitarbeiter, 17. 5. 1988, Aawe.

302 PKW zur Vergabe freigegeben, in: Der Motor 39/23, 20. 11. 1989, S. 9.

303 VEB Automobilwerk Eisenach: Organisationsanweisung zum Ablauf der Verteilung und des Verkaufes von Neu- und Gebrauchtfahrzeugen, Aawe, 30.8.2 1414, unpag.

304 Ebd.

305 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 347 ff.

Besonders an der Verteilung von Mangelwaren und Konsumgütern an die MitarbeiterInnen im Betrieb zeigte sich, dass das Einkommen in Kombination mit gesellschaftlichem und politischem Engagement zu einer besseren Versorgung führte.<sup>306</sup> Daneben jedoch führte diese Ausrichtung dazu, dass Angebot und Nachfrage nie deckungsgleich waren, denn mit der Konzentration auf bestimmte Warengruppen wurden langfristig Güter des täglichen Bedarfs vernachlässigt.<sup>307</sup> Bei der Versorgung existierten soziale Ungleichheiten, da der Betrieb entschied, welche MitarbeiterInnen Zugang zu den Verkäufen erhielten. Es lässt sich feststellen, dass zu den Begünstigten vor allem SchichtarbeiterInnen und politisch loyale MitarbeiterInnen zählten – wobei anzunehmen ist, dass hier insgesamt vor allem die männlichen Kollegen bevorzugt wurden. In den zahlreichen Eingaben zu diesem Themenkomplex wird deutlich, dass die MitarbeiterInnen Benachteiligungen empfanden und diese auch artikulierten.<sup>308</sup> So bilanziert etwa ein die Beschwerden zusammenfassender Bericht: »Bei den vorliegenden Eingaben stellen wieder [...] Wohnungsprobleme und die Beschaffung von E-Karossen [Ersatzteil-Karossen] bzw. die Berücksichtigung bei der Pkw-Zuweisung die Schwerpunkte.«<sup>309</sup>

Aus wirtschaftlicher Notwendigkeit widmete sich die betriebliche Sozialpolitik – wie auch jene der DDR insgesamt – vermehrt der Familienpolitik. Bedingt durch den demografischen Wandel und den weiter wachsenden Mangel an Arbeitskräften waren die Betriebe gezwungen, sich mit dem bestehenden Konflikt zwischen Erwerbsarbeit und Elternschaft (vor allem für Mütter) auseinanderzusetzen und den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen voranzutreiben.<sup>310</sup> Dazu kam das von der Politik forcierte Vorhaben, die Geburtenraten in der DDR zu steigern und das Ideal der Familie mit drei Kindern zu verbreiten.<sup>311</sup> Darum musste ein bedarfsgerechtes Netz von Betreuungseinrichtungen etabliert werden, um insbesondere für Mütter den Rahmen zur Arbeitsaufnahme zu schaffen. Kindertageseinrichtungen waren in

306 Renate Hürtgen: Angestellt im VEB. Loyalitäten, Machtressourcen und soziale Lagen der Industrieangestellten in der DDR, Münster 2009, S. 83.

307 André Steiner: Leistungen und Kosten: Das Verhältnis von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und Sozialpolitik in der DDR, in: Dierk Hoffmann/Michael Schwartz (Hg.): Sozialstaatlichkeit in der DDR. Sozialpolitische Entwicklungen im Spannungsfeld von Diktatur und Gesellschaft 1945/49-1989, München 2005, S. 31-45, hier S. 38.

308 Automobilwerk Eisenach: Eingabenkontrolle, 1983-1984, Aawe, 30.8.2 1975.

309 Dass.: Eingaben, Aawe, 30.8.2 1798.

310 Steiner: Die Planwirtschaft in der DDR, S. 72-75; Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 63; Sabine Böttcher: Kitas und Kindererziehung in Ost und West, 18.8.2020, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/langewege-der-deutschen-einheit/47313/kitas-und-kindererziehung-in-ost-und-west> (23.1.2023).

311 Gisela Helwig/Barbara Hille: Familien-, Jugend- und Altenpolitik, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 471-540, hier S. 492 f.



der DDR dem Bildungssektor zugeordnet und stellten damit die unterste Stufe im staatlichen Bildungssystem.<sup>312</sup> Die Betreuungseinrichtungen hatten »als staatliches Angebot für alle Eltern einen klar definierten Erziehungsauftrag« zu erfüllen.<sup>313</sup> Ein Mitsprache- oder Mitbestimmungsrecht der Eltern existierte nicht. Für die Betreuung in den betriebseigenen Einrichtungen mussten die Eltern keine Gebühren zahlen, sondern nur einen marginalen Beitrag für die Verpflegung entrichten. Die Kosten wurden vom Betrieb über den Sozialfonds übernommen und vom Staat bezuschusst.<sup>314</sup>

Obwohl im männlich geprägten Industriebetrieb AWE der Anteil weiblicher Beschäftigter relativ hoch war – 1986 waren von insgesamt ca. 9.700 MitarbeiterInnen knapp 2.500 Frauen<sup>315</sup> – standen nur relativ wenige Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung. Dies ist insbesondere angesichts der proklamierten Förderung von weiblicher Erwerbstätigkeit und von Familien mit mehreren Kindern bemerkenswert. Das Automobilwerk verfügte zwar über mehrere Kinderbetreuungseinrichtungen im Stadtgebiet: eine Tageskrippe mit etwa 70 Plätzen und eine Kombi-Einrichtung, die aus einer Wochenkrippe (mit etwa 80 Plätzen), einem Kindergarten (mit 160-180 Plätzen) und einem Hort (mit ca. 140-180 Plätzen) bestand.<sup>316</sup> Insgesamt bot der Betrieb damit aber nie mehr als 500 Betreuungsplätze an. Dass diese bei weitem nicht für alle Kinder der Betriebsangehörigen ausreichten, wird in verschiedenen Quellen (Eingaben, Brigadebücher u. a.) immer wieder angesprochen.<sup>317</sup> Die Kapazitäten wurden jedoch nur in den 1970er Jahren erhöht und sanken sogar zum Ende der 1980er Jahre leicht.<sup>318</sup> Ob dies auf den Mangel an Betreuungspersonal oder an der Geburtenrate lag, bleibt ungeklärt. Den Bedarf an einem Betreuungsplatz mussten die MitarbeiterInnen nicht nur beim Betrieb anzeigen, sondern auch bei den kommunalen Stellen, die eine gemeinsame Bereitstellungs- und Vergabepraxis forcierten.<sup>319</sup> Alleinerziehende Frauen und Mütter, die in Schichten arbeiteten, sowie Mütter mit mehreren Kindern wurden bei der Vergabe der Betreuungsplätze bevorzugt berücksichtigt. Die genannten sozialpolitischen Maßnahmen richteten sich ausschließlich an Frauen, nicht an Männer.

Seit 1972 erhielten AWE-Mitarbeiterinnen neben der staatlichen Geburtenhilfe in Höhe von 1.000 Mark je Kind einen Geschenkgutschein über 50 Mark

312 Böttcher: Kitas und Kindererziehung in Ost und West.

313 Ebd.

314 Ohne Autor: Kindergärten, 5.12.2016, URL: [deutsche-einheit-1990.de/ministerien/mfbw/kiga/](http://deutsche-einheit-1990.de/ministerien/mfbw/kiga/) (5.8.2021).

315 FDGB Bezirksvorstand Erfurt: Protokoll Nr. 38 der Sekretariatssitzung vom 9. Dezember 1986, 9.12.1986, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291, S. 190-196.

316 Betriebsparteiorganisation: Erfolgreiche Sozialpolitik der SED im VEB Automobilwerk Eisenach, 1986, Aawe, 30.8.2 R22B1461.46.

317 Eingabenkontrolle, 1983-1984, Aawe, 30.8.2 1975.

318 Automobilwerk Eisenach: Zusammenarbeit mit dem Rat der Stadt, 19.8.1968, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2272, S. 6.

319 Rat der der Wartburgstadt Eisenach: Ratgeber für den Bürger, 1.5.1975, Aawe.

vom Betrieb.<sup>320</sup> Hinzu kam die finanzielle Unterstützung durch das Kindergeld: für das erste Kind 50 Mark, für das zweite 100 und jedes weitere Kind 150 Mark seit 1987. Frauen konnten sich auch im AWE mit Lohnfortzahlungen bis zu einem Jahr nach der Geburt des Kindes freistellen lassen – was im Jahr 1987 gerade einmal 137 Mitarbeiterinnen beanspruchten, also etwa fünf Prozent aller beschäftigten Frauen.<sup>321</sup> Zehn Jahre vorher waren die sozialpolitischen Bestimmungen noch nicht so ausgeweitet: Frauen konnten seinerzeit bei vollem Nettolohn nur bis zu 26 Wochen nach der Geburt für die Kinderbetreuung zu Hause bleiben.<sup>322</sup>

Die betriebliche Sozialpolitik umfasste auch das Urlaubs- und Erholungswesen, das maßgeblich vom FDGB im Betrieb koordiniert wurde.<sup>323</sup> Bei der betrieblichen Ferienkommission konnten alle MitarbeiterInnen einen Urlaubsantrag unter Nennung des gewünschten Ziels, einer Alternative und des Reisezeitraums stellen.<sup>324</sup> Alle Betriebsangehörigen hatten Anspruch auf einen Urlaubsplatz, doch für begehrte Plätze mussten die MitarbeiterInnen im Automobilwerk mitunter lange Wartezeiten in Anspruch nehmen, denn auch hier wurden – entgegen der propagierten Egalität der Werkstätigen – zuvorderst Schicht- und ProduktionsmitarbeiterInnen berücksichtigt.<sup>325</sup> Die Feriendienstkommission im AWE bestand aus insgesamt 35 Mitgliedern, die in den einzelnen Abteilungsgewerkschaftsleitungen jeweils den Vorsitz der Ferienkommission innehatten.<sup>326</sup> Die Anträge auf Vergabe von Ferienplätzen sollten nach dem Bericht der Kommission nach folgenden Gesichtspunkten abgearbeitet werden: Schichtarbeit, Arbeiterschwernisse, Arbeitsleistung und »soziale Belange«.<sup>327</sup>

Mit insgesamt bis zu 600 Ferienerlagerplätzen verwaltete das Automobilwerk zum einen das »Zentrale Pionierlager ›Maxim Gorki« und das Betriebsferienerlager »Nikolai Ostrowski« in Wilhelmsthal bei Eisenach.<sup>328</sup> Hinzu kamen über 2.000 Ferienplätze, die direkt über den FDGB zugewiesen wurden, gut 2.500 betriebseigene Ferienplätze – zum Beispiel in Wohnwagen und Bungalows – sowie eine Reihe von sogenannten (Betriebs-)Austauschplätzen mit Ungarn,

320 Vgl. dazu: Skyba/Boyer: Gesellschaftliche Strukturen, S. 84.

321 Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, 1988, S. 10.

322 Bouvier: Die DDR, S. 271.

323 Rüdiger Hachtmann: Arbeitsverfassung, in: Hans Günter Hockerts (Hg.): Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit. NS-Diktatur, Bundesrepublik und DDR im Vergleich, München 1998, S. 27-54, hier S. 37.

324 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 99.

325 Friedreich: Autos bauen, S. 354.

326 Feriendienstkommission: Bericht der Feriendienstkommission über die Vergabe der FGDB-Ferienplätze bzw. der Betriebsaustauschplätze in der Vor- und Nachsaison unter Berücksichtigung des 3-Schichtsystems, 13. II. 1984, Aawe, 30.8.2 1390.

327 Ebd.

328 Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, 1988, S. 11 f.

Polen oder Tschechien.<sup>329</sup> Auch bei den Austauschplätzen sei, so ist es dem Bericht der Ferienkommission zu entnehmen, »[v]erstärkt [...] bei der Vergabe darauf zu achten, dass in erster Linie Antragsteller, die in dem Schichtsystem arbeiten, berücksichtigt werden.«<sup>330</sup>

Bei einem MitarbeiterInnenstamm von bis zu 10.000 Personen und deren Familienangehörigen wird deutlich, dass nur ein kleiner Teil der Betriebsangehörigen jährlich einen Urlaubsplatz beanspruchen konnte. Einem Bericht in *Das Volk* zufolge, erhielten im Jahr 1981 3.767 Betriebsangehörige einen Ferienplatz, also etwas mehr als ein Drittel der MitarbeiterInnen.<sup>331</sup> Speziell für die Kinder von Betriebsangehörigen wurden Kinderferienlager angeboten, woran diese im Alter von 8 bis 15 Jahren teilnehmen konnten. Die Anmeldung und Bereitstellung lief auch hier über die Gewerkschaftsleitung des Betriebes.<sup>332</sup> Die Kosten für die Reisen mussten die MitarbeiterInnen im Übrigen nur in einem geringen Umfang selber aufbringen – 1984 wurde der Eigenanteil im AWE auf gerade einmal 28 Prozent beziffert.<sup>333</sup> Der Betrieb bezuschusste jeden betriebseigenen Ferienplatz mit 300 Mark und darüber hinaus Ferienreisen für Familien mit mehreren Kindern.<sup>334</sup>

Die MitarbeiterInnen wendeten sich immer wieder mit Anträgen an die Vorgesetzten, um einen der begehrten Ferienplätze zu erhalten. Im Brigadebuch der Abteilung Neuererwesen findet sich ein solcher Antrag aus dem Jahr 1973, in dem ein Beschäftigter darlegte, an einen »Saisonplatz« gebunden zu sein, weil er ein Abendstudium besuche und zudem ein schulpflichtiges Kind habe.<sup>335</sup> Schon ein Jahr zuvor hatte er einen Antrag gestellt, der aber nicht zu seinen Gunsten entschieden wurde, und sowieso habe er zuletzt 1966 einen Ferienplatz über den Betrieb erhalten. Um der ganzen Sache etwas Nachdruck zu verleihen, gab der Beschäftigte seine ganzen beruflichen und gesellschaftlichen Funktionen an: Mitglied im FDGB, im »Neuereraktiv«, stellvertretender Zugführer der Zivilverteidigung, stellvertretender Gruppenorganisator der Abteilungsparteiorganisation und zudem schon seit über zehn Jahren im AWE angestellt.<sup>336</sup> Diese Mitgliedschaften – Zeichen der politischen Loyalität – wa-

329 Ebd., S. 13.

330 Bericht der Feriendienstkommission über die Vergabe der FGDB-Ferienplätze bzw. der Betriebsaustauschplätze in der Vor- und Nachsaison unter Berücksichtigung des 3-Schichtsystems, 13. 11. 1984, Aawe, 30.8.2 1390.

331 Klaus Bliedtner: 3830 Mark in der zweiten Lohntüte der Automobilwerker, in: *Das Volk*, 3. 2. 1982.

332 VEB Automobilwerk Eisenach: Betriebskollektivvertrag 198, Aawe, S. 18.

333 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: *Schule der soz. Arbeit*, 1984, Aawe.

334 Betriebskollektivvertrag 1989, 4. 1. 1989, S. 45 f.

335 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Antrag auf Zuweisung eines Ferienplatzes, 14. 3. 1973, Aawe.

336 Ebd.

ren im Einzelfall entscheidende Kriterien bei der Vergabe von Ferienplätzen.<sup>337</sup> Aber auch die Stellung in der Betriebshierarchie konnte sich positiv auswirken, wie die Kritik beim Vertrauensmann der Abteilung Versuchserprobung vermuten lässt: »Über die BGL [Betriebsgewerkschaftsleitung] gibt es Austauschferienplätze für das Ausland. Diese Plätze werden nur vom BD [Betriebsdirektor], BPO [Betriebsparteiorganisation] und BGL in Anspruch genommen. Wo sind denn diese Plätze, auch für die AK [Arbeitskräfte] einzusehen und zu beantragen?«<sup>338</sup> Auch im letzten Jahr der DDR bemängelten die MitarbeiterInnen, dass es zu wenig Ferienplätze in den Sommerferien für Familien mit bis zu zwei Kindern gebe, oder auch, dass die »normalen« MitarbeiterInnen – ohne Parteibuch oder Leitungsposition – zu wenige Informationen zum Beispiel über »das Erlangen von Ferienreisen mit dem Urlaubsschiff ›Arkona« erhalten würden.<sup>339</sup> Im Sinne der sozialistischen Familienpolitik erhielten Familien mit mehr als zwei Kindern häufiger einen Ferienplatz über den Betrieb. Jedoch sollte die betriebliche Ferienkommission gerade bei Familien »genauer hinschauen«, ob nicht durch den Betrieb der PartnerIn eine entsprechende Reise vergeben werden könne.<sup>340</sup>

Einen zentralen Punkt im betrieblichen Sozialengagement stellte die Wohnraumwirtschaft und -lenkung dar.<sup>341</sup> Aufgrund der Einstufung des Werks als Schwerpunktbetrieb – und damit als volkswirtschaftlich wichtig – wurde dem AWE mit dem Grundsatzvertrag von 1968 ein eigener Wohnungsfonds übertragen, womit »zur Verbesserung der Wohnverhältnisse der Werk tätigen beigetragen werden [sollte]«. <sup>342</sup> Zu den darin enthaltenen Wohnungen zählten werkseigene Wohnungen, AWG-(Arbeiterwohnungsbaugenossenschaft)-Wohnungen sowie die Wohnungen, welche im städtischen Besitz lagen, aber von MitarbeiterInnen des Betriebes bewohnt wurden.<sup>343</sup> Jedes Jahr sollten dem Fonds von der Stadt bis zu 30 Wohnungen zugerechnet werden. Dazu kamen bis zum Ende der DDR immer mehr – wenn auch nie ausreichend –

337 Gieseke: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus, S. 176.

338 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/ Rallyegruppe TKV/TKR: Rechenschaftsbericht des Vertrauensmannes und Diskussionsbeiträge, 23. 10. 1979, Aawe.

339 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Gewerkschaftsgruppenversammlung, 6. 3. 1989, Aawe.

340 Bericht der Feriendienstkommission über die Vergabe der FGDB-Ferienplätze bzw. der Betriebsaustauschplätze in der Vor- und Nachsaison unter Berücksichtigung des 3-Schichtsystems, Aawe, 30.8.2 1390

341 Martin Diewald/Heike Solga: Soziale Ungleichheiten in der DDR. Die feinen, aber deutlichen Unterschiede am Vorabend der Wende, in: Johannes Huinink/Karl Ulrich Mayer (Hg.): Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin 1995, S. 261-305, hier S. 277.

342 Rat der der Wartburgstadt Eisenach und VEB Automobilwerk Eisenach: Vertragsentwurf zur Wohnraumlenkung, 1969, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2272, S. 1.

343 Ebd.

Neubauwohnungen durch Neubauprojekte hinzu. Das Automobilwerk selbst veranlasste den Bau von Wohnblocks in Neubaugebieten, die dann als Werkswohnungen vergeben wurden.<sup>344</sup> Wie bei den Ferienplätzen wurde auch die Vergabe der Wohnungen an Betriebsangehörige über eine Kommission, die sogenannte Wohnungskommission, geregelt, und auch hier gab es von Anfang an bevorzugte Personenkreise.<sup>345</sup> Dazu zählten vor allem Produktions- und SchichtarbeiterInnen, kinderreiche Familien, junge Ehepaare, sogenannte RehabilitandInnen (Menschen mit Behinderungen) und andere mehr.<sup>346</sup> Benachteiligungen bei der Vergabe entstanden also schon aus zwei Faktoren: wer nicht im Mehrschichtregime arbeitete oder nicht als kinderreiche Familie eingestuft wurde.

Seit 1967 widmete sich die Politik verstärkt kinderreichen Familien durch die Bevorzugung bei Wohnungsvergaben, Mietzuschüssen und anderen Vergünstigungen und trug dadurch wesentlich zur Verbesserung der Lebenssituation bei.<sup>347</sup> Wer jedoch kinderlos war und ein höheres Einkommen verbuchen konnte, war von finanziellen Zuschüssen zur Wohnungsmiete ausgeschlossen.<sup>348</sup> Im AWE waren beispielsweise auch ausdrücklich Wohnungen vom Rat der Stadt für LeistungssportlerInnen aus der Betriebssportgemeinschaft »BSG Motor« zur Verfügung gestellt worden, nicht zuletzt um sicherzustellen, dass die ArbeiterInnen und LeistungssportlerInnen in Betrieb und Verein blieben.<sup>349</sup> Zum sozialen Leistungsspektrum zählte bei der Wohnraumbeschaffung auch, dass der Betrieb den Bau und Erwerb von Eigenheimen unterstützte, zum Beispiel durch Materialbeschaffung oder auch die Tilgung von Zinsen.<sup>350</sup>

Die in zahlreichen Quellen übermittelten Kritiken und Eingaben hinsichtlich der Wohnungsfragen machen jedoch deutlich, dass auch für die

344 Dass.: Erstes Protokoll zum Grundsatzvertrag durch den Rat der Wartburgstadt Eisenach und dem VEB Automobilwerk Eisenach im Jahre 1970 gemeinsam im Territorium zu lösende Aufgaben und zur Vorbereitung von gemeinsamen Maßnahmen für den Perspektivplanzeitraum, 28. 2. 1970, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2272, S. 38.

345 Diewald/Solga: Soziale Ungleichheiten in der DDR, S. 277.

346 Lorke: Kinderreiche Familien in der DDR; Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 313 f.

347 Lorke: Kinderreiche Familien in der DDR.

348 Skyba/Boyer: Gesellschaftliche Strukturen, S. 83; Skyba: Sozialpolitik als Herrschaftssicherung, S. 51.

349 Erstes Protokoll zum Grundsatzvertrag durch den Rat der Wartburgstadt Eisenach und dem VEB Automobilwerk Eisenach im Jahre 1970 gemeinsam im Territorium zu lösende Aufgaben und zur Vorbereitung von gemeinsamen Maßnahmen für den Perspektivplanzeitraum, 28. 2. 1970, S. 39; Rat der der Wartburgstadt Eisenach und VEB Automobilwerk Eisenach: Zweites Protokoll zum Grundsatzvertrag zwischen dem Rat der Wartburgstadt Eisenach und dem VEB Automobilwerk Eisenach vom 10. 10. 1968, 2. 8. 1971, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273, S. 18.

350 Hübner: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, S. 720.

MitarbeiterInnen des AWE bis zuletzt Defizite existierten.<sup>351</sup> Schwerpunktmäßig drehten sich die Eingaben, egal ob diese beim Betrieb oder direkt beim Rat der Stadt Eisenach gingen, um die Werterhaltung der Wohnungen, also beispielsweise dringende Instandsetzungsarbeiten, oder um die Zuweisung einer (größeren/besseren) Wohnung.<sup>352</sup> Die Auswahl der Personen und die Vergabep Praxis richteten sich nach der Dringlichkeit, der Familiengröße, dem Zustand der alten Wohnung sowie der »gesellschaftlichen und sozialen Stellung«.<sup>353</sup> Bei AWG-Wohnungen entschied zudem auch die Arbeitsleistung über die Zuweisung. Auch die Vergabep Praxis wurde in den Eingaben immer wieder thematisiert. Die MitarbeiterInnen kritisierten die Verfügbarmachung von Neubauwohnungen, den nicht vorhandenen Komfort in Altbauwohnungen und anderes mehr.<sup>354</sup> Ein gravierender Unterschied bestand auch bei der Wohnraumvergabe zwischen den Geschlechtern, wie der Vertragsentwurf zur Wohnraumlenkung zwischen dem AWE und der Stadt deutlich macht: Auf eine Werkwohnung hatten nur Familien einen Anspruch, in denen der Mann im Automobilwerk arbeitete. Wenn nur die Frau im AWE beschäftigt war, dann zählte dies nicht.<sup>355</sup> Der Betrieb fühlte sich auch nur dann verantwortlich, wenn »sich bei einer Wohnungssuchenden der Mann bei der Armee, beim Studium usw. [befand], bzw. [wenn der Mann] in einer anderen Stadt [arbeitet] und das Werk [...] unbedingt Interesse [daran hat], daß die Frau im Werk verbleiben soll«.<sup>356</sup>

Die betriebliche Sozialpolitik umfasste neben den bereits benannten Bereichen der Gesundheitsfürsorge, des Wohnungswesens, der Kinderbetreuung und der Arbeiterversorgung zum Beispiel auch die Förderung des geistig-kulturellen Lebens.<sup>357</sup> Das Automobilwerk unterhielt beispielsweise bis zuletzt eine ganze Reihe von Kulturgruppen und Zirkeln, ein Klubhaus, Jugendclubs, einen Betriebssportverein mit verschiedenen Bereichen (Handball, Fußball und andere) und veranstaltete seit 1970 jährlich im Sommer Betriebsfestspiele als »geistig-kulturelle[n] Höhepunkt«.<sup>358</sup> Hinsichtlich sozialer Diskrepanzen und Ungleichheiten kann für diesen Bereich unterstrichen werden, dass sich das gesellschaftliche Engagement in Kulturgruppen oder ähnlichen Einrichtungen bei Anträgen, Zu- und Verteilungen durchaus als

351 Rat der der Wartburgstadt Eisenach: Analyse über die Arbeit mit den Eingaben der Bevölkerung im 1. Halbjahr 1972, 5. 7. 1972, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2376; Hübner: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, S. 727, unpag.

352 Rat der der Wartburgstadt Eisenach: Eingaben Text-Analyse für das III. Quartal 1972, 10. 1. 1973, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2376, unpag.

353 Ratgeber für den Bürger, 1. 5. 1975, S. 7.

354 Dass.: Eingabenanalyse des Rates der Wartburgstadt für das III. Quartal 1976 einschließlich der Eingaben der Wahlbewegung bis 16. 10. 1976, 25. 10. 1976, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2376, unpag.

355 Vertragsentwurf zur Wohnraumlenkung, 1969, S. 1 f.

356 Ebd.

357 Hübner: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, S. 720.

358 Erstes Protokoll zum Grundsatzvertrag 1970, StadtArch, 12-2272, S. 34-42.

förderlich erwies. Zudem wurden die Mitglieder der Sportgruppen, vor allem die der Handball-Oberliga, in der betrieblichen Vergabepraxis bevorzugt.

### *Zusammenfassung*

Die ArbeiterInnen in den DDR-Betrieben wurden durch sozialpolitische Maßnahmen gefördert, geehrt und belohnt, wodurch ein struktureller Zwang zur Erwerbsarbeit bestand. Neben den finanziellen Leistungen, die über die Betriebe abgerechnet wurden, vermittelten die Produktionsstätten auch den Zugang zu anderen lebenswichtigen Leistungen. Das Gesundheits- oder Wohnungswesen, Kindertageseinrichtungen und der Feriendienst waren soziale Einrichtungen und Leistungen, die in die Betriebe verlagert wurden; der Zugang dazu sollte als Anreizfunktion dienen.<sup>359</sup> Mit all diesen Leistungen wurden die wesentlichen Bereiche der Freizeit- und Lebensgestaltung, mithin auch das familiäre Leben außerhalb des Betriebes, von betrieblichen Organen geleitet oder strukturiert und damit an den Arbeitsort gebunden.<sup>360</sup> Die Leistungen waren abhängig von mehreren Faktoren.<sup>361</sup> Die materiellen Zuwendungen für den Einzelnen richteten sich nach dem Status im Betrieb, der Arbeitsleistung, dem politischen Engagement und der wirtschaftlichen Notwendigkeit.<sup>362</sup> In allen hier angesprochenen Bereichen der sozialen Daseinsfürsorge wurde über Kommissionen und Verteilungsmechanismen entschieden, wer wann und in welchem Umfang einen Anspruch auf diese Leistungen hatte. Im Fokus der SED standen SchichtarbeiterInnen und ProduktionsarbeiterInnen – vor allem aus Gründen wirtschaftlicher Notwendigkeit.<sup>363</sup> Unter den MitarbeiterInnen wurden die unterschiedlichen »Konsumchancen« durchaus als soziale Ungleichheit wahrgenommen.<sup>364</sup> Benachteiligungen entstanden nicht nur aufgrund des Arbeitsverhältnisses und des Verdienstes, sondern auch aufgrund des familiären Status (kinderlos, mehrere Kinder) sowie des politischen Wohlwollens, wie in den Vergabeansprüchen deutlich wurde. Die tatsächlichen Vergabekriterien waren den Beschäftigten jedoch weitgehend unbekannt.<sup>365</sup>

Konnte der SED-Staat am Ende mit seiner Variante des Versorgungsstaates die selbstgesteckten Ziele erreichen? Es lässt sich feststellen, dass die Maßnahmen bis zum Ende der DDR nur wenige wirtschaftliche Effekte im gewünschten Sinne hatten.<sup>366</sup> Im Gegenteil: Der Ausbau und die Garantie der betrieb-

359 Dierk Hoffmann/Michael Schwartz (Hg.): Sozialstaatlichkeit in der DDR. Sozialpolitische Entwicklungen im Spannungsfeld von Diktatur und Gesellschaft 1945/49-1989, München 2005.

360 Skyba: Sozialpolitik als Herrschaftssicherung, S. 50 f.

361 Friedreich: Autos bauen, S. 353.

362 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 67.

363 Hübner: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, S. 719 f.

364 Skyba: Sozialpolitik als Herrschaftssicherung, S. 75.

365 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 67.

366 Hübner: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, S. 737 f.

lichen Sozialpolitik und -leistungen verschlangen hohe finanzielle Mittel, die in den Wirtschaftsbereichen fehlten.<sup>367</sup> Sie gingen auch zulasten der Betriebe, die die Leistungen aus ihren Mitteln (Fonds) bereitstellen mussten. Bis zuletzt bestand eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage bzw. Nachfrage und Verfügbarkeit.<sup>368</sup> Letztlich blieb auch das mit der sozialpolitischen Ausrichtung der Politik verbundene Ziel, Zuspruch und langfristige Loyalität zur Partei zu sichern, hinter den Hoffnungen zurück. Bei den Betriebsangehörigen stellte sich in den Jahren eine gewisse Resignation ein. Die Staatsführung konnte jedoch auch Erfolge verbuchen, die auch im AWE zu spüren waren: Die Wohnraumsituation verbesserte sich bis zum Ende der DDR wesentlich, ebenso die Lage der berufstätigen Frauen und Mütter. Soziale Ungleichheiten bestanden hier jedoch weiterhin und konnten nie gänzlich beseitigt werden.

367 Steiner: Leistungen und Kosten, S. 45.

368 Süß: Soziale Sicherheit, S. 167.



### 3. Soziale Ungleichheiten im Betrieb

In den letzten beiden Jahrzehnten der DDR bestanden soziale Ungleichheitsverhältnisse fort, obwohl sich die DDR in ihrem Selbstverständnis infolge der Überwindung kapitalistischer Verhältnisse als sozial homogene Gesellschaft verstand. Die Ausweitung der sozialpolitischen Maßnahmen unter Erich Honecker begünstigte bestimmte Bevölkerungsgruppen. Die Volkseigenen Betriebe fungierten als »natürliche Schnittstelle zwischen Staat und berufstätiger Bevölkerung«, denn sie übernahmen die Verteilung sozialpolitischer Teilhabe.<sup>1</sup> Damit entstanden neue Bevorteilungen und Benachteiligungen bestimmter Statusgruppen. Wie in den nachfolgenden Kapiteln noch zu zeigen sein wird, versuchte die DDR-Führung, den durchgehend bestehenden Mangel an Arbeitskräften durch verschiedene Maßnahmen zu beseitigen, blieb damit letztlich aber erfolglos. Dazu zählten unter anderem der Einsatz von ausländischen VertragsarbeiterInnen und die verstärkte Beschäftigung von Frauen, aber auch von marginalisierten Bevölkerungsgruppen wie den sogenannten RehabilitandInnen oder Strafgefangenen.<sup>2</sup> Ihre Arbeitsverhältnisse unterschieden sich vom »Normalarbeitsverhältnis« im AWE in vielerlei Hinsicht – »gewollte« und »ungewollte« soziale Ungleichheitsverhältnisse lassen sich auch dort im Besonderen nachweisen. Soziale Disparität zeigte sich nicht nur in unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und -verhältnissen sowie der Bevorzugung bestimmter Beschäftigungsgruppen, sondern auch beim Lohn bzw. Gehalt. So hatten unzählige Prämien und Zuschläge Einfluss auf den Reallohn, hinzu kamen Faktoren wie (Aus-)Bildung, Qualifikation, aber auch politische Einstellung und gesellschaftliches Engagement. Im Fokus der nachfolgenden Kapitel stehen darum Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen sowie verschiedene Beschäftigungsgruppen.

#### 3.1 Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen

Die Erwerbsquote lag in der DDR zuletzt bei etwa 90 Prozent.<sup>3</sup> Durch die ideologische Färbung hatte Arbeit im SED-Staat einen besonderen Stellenwert: Nach der marxistisch-leninistischen Theorie sicherte Arbeit nicht nur den »Broterwerb«, sondern auch die persönliche Selbstverwirklichung.<sup>4</sup> Schon in der Selbstdarstellung als »Arbeiter- und Bauernstaat« kam die besondere

1 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 385.

2 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 156.

3 Dierk Hoffmann: Leistungsprinzip und Versorgungsprinzip. Widersprüche der DDR-Arbeitsgesellschaft, in: ders./Schwartz (Hg.): Sozialstaatlichkeit in der DDR, S. 89-113, hier S. 89.

4 Ebd., S. 90.

Gewichtung von Arbeit zur Geltung und zeigte sich nicht zuletzt im Arbeitsalltag: Auszeichnungen und Prämien waren immer an die Arbeitsleistung gebunden und sogar heroisiert, zum Beispiel im Titel »Held der Arbeit«.<sup>5</sup> Dadurch entstand letztlich ein struktureller Zwang zur Erwerbsarbeit in den Produktionsbetrieben, wie dies etwa in einer Arbeitsinstruktion des Staatssekretariats für Arbeit und Löhne der DDR von 1986 unmissverständlich anklingt:

Die Arbeitsbedingungen der Werktätigen sind planmäßig so zu gestalten, dass sie Arbeitsfreude, Einsatzbereitschaft und Schöpfungstum sowie das Streben der Werktätigen nach hohen Leistungen, Ordnung, Sicherheit und Disziplin fördern. Durch die Entwicklung qualitativ anspruchsvoller Arbeitsaufgaben in Verbindung mit bedienarmer Technik sind die Arbeitsbedingungen der Schichtarbeiter weiter zu verbessern.<sup>6</sup>

In diesem Kapitel stehen die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen im AWE zwischen 1970 und 1989 im Zentrum. Es geht dabei um den Personalmangel und darauf bezogene Lösungsstrategien, seine Auswirkungen auf die Personalstruktur sowie um reale Ungleichheiten in Lohn und Gehalt und auch um »Nicht-Arbeit«.

### *Arbeit und Arbeitsverhältnisse*

Das Recht auf Arbeit war in der DDR-Verfassung seit 1968 verankert und mit der Verfassungsänderung von 1974 auch faktisch einklagbar geworden.<sup>7</sup> Ein solches Recht gab und gibt es in der Bundesrepublik nicht. Folgt man einer gebräuchlichen Definition von einem »Normalarbeitsverhältnis« – verstanden als unbefristete Vollzeitbeschäftigung, mit der soziale Absicherung und eine wiederkehrende Entlohnung verbunden sind<sup>8</sup> –, dann traf dies auch für gängige Arbeitsverhältnisse in der DDR zu. Dieser Umstand unterscheidet die DDR folglich noch nicht grundlegend von anderen Ländern wie der Bundesrepublik, denn auch dort entschied Erwerbsarbeit über gesellschaftliche Inklusion und Exklusion in Form sozialer Absicherung.<sup>9</sup>

5 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 41.

6 Arbeitsinstruktion zur Fortführung der leistungsorientierten Lohnpolitik in ausgewählten Betrieben, 1. 12. 1986, S. 10.

7 Jörg Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräfte lenkung, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 243-288, hier S. 247.

8 Frank Oschmiansky: Das Normalarbeitsverhältnis, 14. 10. 2020, URL: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178192/normalarbeitsverhaeltnis> (15. 9. 2021).

9 Jürgen Kocka: Mehr Last als Lust. Arbeit und Arbeitsgesellschaft in der europäischen Geschichte, in: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte 46 (2005) 2, S. 185-206.

Arbeit bzw. der »Arbeitsgedanke« avancierten in der DDR schon früh zum wesentlichen Vergesellschaftungskern.<sup>10</sup> Das finanzielle Einkommen hatte unter den wirtschaftspolitischen Gegebenheiten im SED-Staat zwar einen untergeordneten Stellenwert, dennoch sicherten Lohn und Gehalt das ökonomische und soziale Leben der MitarbeiterInnen. Umgekehrt bedeutete aber genau dieser Mechanismus, dass Personen außerhalb eines »Normalarbeitsverhältnisses« wirtschaftlich und sozial benachteiligt waren, weil sie nicht vollumfänglich an den vom Betrieb koordinierten Sozialleistungen und sonstigen Vergünstigungen teilhaben konnten.<sup>11</sup>

Seit dem Jahr 1967 arbeitete das Gros der Menschen in der DDR im Rhythmus einer Fünftagewoche.<sup>12</sup> Daran änderte sich bis 1989/90 – trotz der sozialpolitischen Neuerungen seit 1971 – nur wenig.<sup>13</sup> Die Arbeitszeit betrug durchschnittlich 43,75 Wochenstunden und wurde nur in bestimmten Fällen reduziert.<sup>14</sup> Im AWE wurde im Mehrschichtbetrieb und auch am Wochenende gearbeitet, was jedoch in Abhängigkeit zum Arbeitsplatz und -bereich stand.<sup>15</sup> Mit der forcierten Produktionssteigerung im Automobilbau verfolgte auch die Betriebsleitung im AWE das Ziel, mehr MitarbeiterInnen in den dreischichtigen Arbeitsalltag zu bringen, weswegen die Arbeitszeit in den Produktionsbereichen 1977 von 43,75 auf 42 Wochenstunden verringert wurde.<sup>16</sup> Trotz dieser Reduzierung sollte der Lohn (nach den geltenden Tarifen) gleich bleiben, oder es sollten Ausgleichszahlungen geleistet werden, wenn der Lohn durch die Reduzierung nicht gewährleistet werden konnte. Das AWE versuchte diese jedoch zu umgehen, indem es die finanziellen Mittel in einen Prämienfonds überführte und damit für alle MitarbeiterInnen verwendete. Ein Mitarbeiter aus der Abteilung Endmontage war mit dieser Verfahrensweise nicht einverstanden und versuchte, seine individuelle Ausgleichszahlung geltend zu machen. Zunächst stellte er eine Eingabe an den Betrieb und suchte danach in der Konfliktkommission eine Lösung. Weil dabei aber keine Einigung erzielt wurde, verklagte er den Betrieb und bekam in zweiter Instanz vor dem Bezirksgericht Erfurt teilweise Recht.<sup>17</sup>

10 Christoph Lorke: Klassifizierung des Sozialen. Bürgerliche Werte und soziale Bewertungen in der DDR, in: Wolfram Pyta/Carsten Kretschmann (Hg.): *Bürgerlichkeit. Spurensuche in Vergangenheit und Gegenwart*, Stuttgart 2016, S. 179-200, hier S. 184.

11 Kohli: *Die DDR als Arbeitsgesellschaft?*, S. 44 f.

12 Carola Sachse: Ein »heißes Eisen«. Ost- und westdeutsche Debatten um den Hausarbeitstag, in: Gunilla Budde (Hg.): *Frauen arbeiten. Weibliche Erwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland nach 1945*, Göttingen 1997, S. 252-281, hier S. 277; Monika Mattes: *Krisenverliererinnen? Frauen, Arbeit und das Ende des Booms*, in: Andresen/Bitzegeio/Mittag (Hg.): *»Nach dem Strukturbruch«?*, S. 127-140, hier S. 138.

13 Zum Wandel des Arbeitszeitregimes in der DDR bis 1970 ausführlich: Hübner: *Konsens, Konflikt und Kompromiß*, S. 89-129.

14 Hübner: *Arbeit, Arbeiter und Technik*, S. 300.

15 *Arbeitsordnung*, 1981, S. 9.

16 Abteilung Justitiar: *Arbeitsrechtsverfahren gegen VEB AWE wegen Ausgleichszahlungen*, 10. 6. 1982, Aawe, 30.8.2 1726.

17 Ebd.

Die vom AWE widerrechtlich erfolgte Umlegung auf den Prämienfonds musste 1981 korrigiert werden, womit der Kläger anteilig die Ausgleichszahlungen von etwa 40 Mark (brutto) für das Jahr zugesprochen bekam.

Im AWE waren die meisten MitarbeiterInnen in Vollzeit beschäftigt. Teilzeitarbeit gab es vor allem unter den weiblichen Betriebsangehörigen. Der Anteil Teilzeitbeschäftigter war aber gering, 1972 lag er beispielsweise bei lediglich 6,4 Prozent unter den damals 8.300 Gesamtbeschäftigten.<sup>18</sup> Bis zum Ende der DDR versuchten die Betriebsleitungen, den Anteil von Teilzeitarbeit im Betrieb weiter abzubauen.<sup>19</sup> Im AWE stieg der Anteil bis 1989 allerdings auf über 26 Prozent an – bei einer Gesamtbelegschaft von 10.000 MitarbeiterInnen.<sup>20</sup> Diese Entwicklung lässt sich sicherlich nicht nur auf die Arbeitsverhältnisse, sondern auch auf die individuellen Bedürfnisse, vor allem der Frauen, und das weiterhin vorherrschende Familienmodell zurückführen.

In der DDR galt das Arbeitskrätereservoir schon seit Beginn der 1970er Jahre als ausgeschöpft.<sup>21</sup> Begründet lag dies unter anderem in der Abwanderung und Flucht in den Westen Deutschlands. Mit dem Bau der Berliner Mauer versuchte die SED-Regierung, die Migration von jungen Arbeitskräften aus der DDR in die Bundesrepublik zu unterbinden. In der Folge entstand jedoch seit den 1960er Jahren ein neues Arbeitskräfteproblem, das mit dem systembedingten Horten von Arbeitskräften noch deutlich verschärft wurde. Mit der Produktionssteigerung im Pkw-Bau im Laufe der 1970er und 1980er Jahre verschärfte sich dieses Arbeitskräftedefizit. Im Jahr 1985 zählte das AWE 9.809 »Arbeiter und Angestellte« und war bestrebt, diese Zahl kontinuierlich zu steigern.<sup>22</sup> Vollbeschäftigung wurde seitens der SED-Führung öffentlichkeitswirksam propagiert, weshalb die Betriebe um das knappe Personal in der DDR und in industriellen Ballungsgebieten stark konkurrieren mussten.<sup>23</sup> Diese Konkurrenz entstand aufgrund der verdeckten Arbeitslosigkeit, die 1989 auf gut 15 Prozent geschätzt wurde.<sup>24</sup> Wegen des Personalmangels wurden die ArbeiterInnen (Planstellen) laut den Wirtschaftsplänen zugewiesen – die Betriebe

18 VEB Automobilwerk Eisenach: Aufgabenstellung zur Untersuchung der Entwicklung der Arbeitskräfte unter dem Gesichtspunkt der Einsparung von Arbeitsplätzen durch die Entwicklung der WAO im Automobilwerk Eisenach, 1.10.1973, Aawe, 30.8.2 564, unpag.

19 Anna Kaminsky: Frauen in der DDR, Erfurt 2014, S. 51; Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR.

20 Zentrale Betriebsgewerkschaftsleitung – Frauenkommission: Bericht der ZGBL Sitzung am 19. 9. 1989, 14. 9. 1989, Aawe, 30.8.2 1393, unpag.

21 Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräfteelenkung, S. 249.

22 Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, Aawe, 30.8.2 3786, S. 74.

23 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 41; Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 203, 206 f.

24 Steiner: Bundesrepublik und DDR in der Doppelkrise, S. 353. Hinter der verdeckten Arbeitslosigkeit stand eine unwirtschaftliche Betetzung von Arbeitsplätzen bei zugleich niedriger Produktivität.

konnten also in der Praxis nicht autark über die Zahl ihrer MitarbeiterInnen bestimmen.<sup>25</sup> Zwischen den Planungsbehörden und den Betrieben existierten häufig Differenzen, und die Betriebe versuchten, die Vorgaben auf verschiedene Weise zu umgehen.<sup>26</sup> Das führte einerseits zur bekannten Hortung der Arbeitskräfte in den Betrieben und andererseits zum chronischen Mangel von potenziellen ArbeiterInnen auf dem Arbeitsmarkt.<sup>27</sup>

Nicht nur der Arbeitskräftemangel bestimmte den Betriebsalltag, auch Überstunden, Sonderschichten und »sozialistische Hilfe« (eine besondere Form der Mehrarbeit) prägten die Arbeitsverhältnisse bis 1989.<sup>28</sup> Hinzu kamen ein hoher Krankenstand und die »Fluktuation« bzw. Kündigungen vonseiten der MitarbeiterInnen, die die Personalstatistik zusätzlich negativ beeinflussten. Aufgrund des planwirtschaftlichen Systems war an eine Produktionssteigerung durch eine tiefgreifende Rationalisierung und Modernisierung nicht zu denken. Durch die ständige Ausweitung von persönlicher Mehrarbeit in Form von Überstunden und Sonderschichten, die vom Betrieb je nach erforderlicher Situation angeordnet wurden, sollte die Steigerung auf Umwegen erfolgen. Die Betriebsleitungen unterschieden zwischen freiwilligen Sonderschichten und Mehrarbeit sowie angeordneten Überstunden, wobei letztere für die betreffenden ArbeiterInnen verpflichtend waren.<sup>29</sup> Bis zuletzt waren im AWE sogenannte Füllschichten notwendig, also angeordnete Mehrarbeit, weil die Arbeitszeitbilanz insgesamt nicht eingehalten werden konnte. Der Hintergrund hierfür war beispielsweise, dass immer wieder Materiallieferungen ausblieben.<sup>30</sup> Nicht selten stellte sich die Situation am Tag der Sonderschicht jedoch so dar, wie es der IM »Luther« Anfang des Jahres 1987 der Staatssicherheit berichtete: »Einen Tag wurden die AK [Arbeitskräfte] wieder nach Hause geschickt, weil keine Materialversorgung gewährleistet war. Dieser Tag wurde aber den betroffenen AK voll bezahlt, und außerdem erhielten sie für die Sonderschicht noch extra Lohn.«<sup>31</sup>

Überstunden und Sonderschichten brachten für die MitarbeiterInnen mehr Lohn sowie Prämien und Zuschläge, was vor allem als Anreizmittel eingesetzt wurde.<sup>32</sup> Angeordnete Sonderschichten wurden von den MitarbeiterInnen

25 Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräftelenkung, S. 247; Aufgabenstellung zur Untersuchung der Entwicklung der Arbeitskräfte unter dem Gesichtspunkt der Einsparung von Arbeitsplätzen durch die Entwicklung der WAO im Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 564, 1. 10. 1973.

26 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 41.

27 Hachtmann: Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung, S. 209.

28 Friedreich: Autos bauen, S. 136 f. Zur sozialistischen Hilfe in diesem Kapitel ausführlicher weiter unten.

29 Arbeitsordnung, 1981, S. 6.

30 VEB Automobilwerk Eisenach: Betriebsbekanntmachung Nr. 8/75, 15. 9. 1975, Aawe, 30.8.2 1383.

31 FIM Luther: Mündliche Information, 29. 1. 1987, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, Mfs, AIM 1307/88, S. 7.

32 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 161.

dennoch oft ungern angetreten, weil es sich dabei meist um Nachholarbeiten aufgrund von Störungen im täglichen Produktionsablauf handelte, dann aber wiederum fehlende Materialien die Nachholarbeiten obsolet machten.<sup>33</sup> Der IM des Ministeriums für Staatssicherheit »Baron«, ein Abteilungsleiter und Vertrauensmann im AWE, beklagte sich 1981: »In meiner Funktion [...] habe ich durch die Schlamperei staatlicher Leiter der Hauptmechanik Schwierigkeiten in der Durchsetzung betrieblicher Maßnahmen und zusätzlicher Aufgaben wie Sonderschichten.«<sup>34</sup> MitarbeiterInnen der Abteilung »Kühlwasseraufbereitung« hatten demnach im ersten Quartal des Jahres 1981 »zahlreiche Wochenendschichten gemacht«, wofür ihnen eine Prämie von 20 Mark pro Sonderschicht zugesichert worden war. Doch, und darum beschwerte sich der IM in erster Linie, stellte sich nach dem Quartalsende heraus, »dass die zur Vorlage und Bestätigung befindliche Liste mit den Namen der Kollegen verschwunden« war und demnach die Prämien auch noch nicht ausgezahlt wurden. Dadurch mache sich Enttäuschung unter den KollegInnen breit; für weitere Zusatzschichten müsse der Abteilungsleiter nun viel mehr Überzeugungsarbeit leisten.<sup>35</sup>

Vor allem in den letzten Jahren der DDR sank durch solche Vorkommnisse, die offenbar keine Einzelfälle waren, die Bereitschaft im Betrieb, Überstunden zu machen und an Sonderschichten teilzunehmen.<sup>36</sup> Dass diese Einstellung auch im AWE so registriert wurde, kann anhand des »konzentrierten Einsatzes des Bezirksvorstandes des FDGB« vom 14. bis 18. September 1987 im Betrieb nachvollzogen werden, bei dem auch das Thema Mehrarbeit mit MitarbeiterInnen diskutiert wurde. In einer Brigade des Produktionsbereiches Karosseriebau hätten, so ist es den FDGB-Protokollen zu entnehmen, belegbar 25 MitarbeiterInnen zusammen über 2.200 Überstunden geleistet – eine Anzahl, die nicht zuletzt aufgrund von mehr als 1.600 Stunden »Warte- und Stillstandzeiten« zustande gekommen war.<sup>37</sup> Ein Drittel der Mehrarbeit hatte sich also durch wirtschaftliche Probleme angehäuft, die nicht die MitarbeiterInnen, von denen jeder der 25 Beschäftigten demnach durchschnittlich 88 Stunden extra arbeitete, sondern der Betrieb und seine Zulieferbetriebe zu verantworten hatten.

Mehrarbeit und Überstunden waren ein Problem des gesamten Betriebes und nahmen in den 1980er Jahren und speziell in der Vorbereitung auf das neue Pkw-Modell, welches ab 1988 in Eisenach produziert wurde, deutlich zu. Im August 1986 bilanzierte der Direktor für Ökonomie im AWE, dass die

33 Thomas Reichel: Die »durchherrschte Arbeitsgesellschaft«. Zu den Herrschaftsstrukturen und Machtverhältnissen in DDR-Betrieben, in: Hürtgen/Reichel (Hg.): Der Schein der Stabilität, S. 85-110, hier S. 103.

34 IM »Hermann Baron«: Information, 2. 4. 1981, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt KD Eisenach 537 (IX 4057/61 T II).

35 Ebd., S. 361.

36 Bouvier: Die DDR, S. 97.

37 Protokoll der 34. Sekretariatssitzung 1987, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1328, S. 64.

gesetzlich zulässige Anzahl von Überstunden für eine Reihe von MitarbeiterInnen der Fachbereiche Rationalisierung und Instandhaltung sowie Außenwirtschaft und Binnenhandel nicht ausreichen würden, und regte zur Beantragung einer Überschreitung an.<sup>38</sup> Durch den Antrag wurde ersichtlich, dass einzelne MitarbeiterInnen schon zur Jahresmitte zwischen 200 und 500 Überstunden angesammelt hatten und dennoch weiter oder wieder zu zusätzlicher Arbeit verpflichtet werden sollten.<sup>39</sup> Dass die Bereitschaft zu Extraschichten angesichts von ausbleibenden Prämien und solchen enormen Überstundenzahlen nicht zunahm, kann nicht verwundern.

Die »sozialistische Hilfe« war eine besondere Form der Mehrarbeit und gehörte neben Überstunden und Sonderschichten zum Arbeitsalltag in der DDR. Diese »kameradschaftliche Hilfe« im eigenen oder einem anderen Betrieb, bei der MitarbeiterInnen zeitweise eine andere Arbeitsaufgabe übertragen wurde, um die Produktion zu unterstützen, beinhaltete oftmals auch eine persönliche und qualifikatorische Degradierung.<sup>40</sup> Vor allem MitarbeiterInnen aus der Verwaltung und aus produktionsvorbereitenden Abteilungen wurden als Unterstützung in der Produktion eingesetzt. Ein Mitglied der Brigade des Büros für Neuererwesen schrieb dazu 1987:

Ein Wesenszug der gesellschaftlichen Produktion im Sozialismus ist die gegenseitige Hilfe und Unterstützung, damit die Zielstellungen in unserer sozialistischen Planwirtschaft auf allen Gebieten erreicht und überboten werden. Auch in unserem Betrieb bedarf es auf Grund der Arbeitskräftesituation ständig der Bereitschaft, zeitweilig den Arbeitsplatz zu wechseln und vorübergehend eine andere, zumutbare Tätigkeit auszuführen.<sup>41</sup>

Im AWE legte die Betriebsleitung den Rahmen der sozialistischen Hilfe schon im Arbeitsvertrag fest; darin war auch bereits geregelt, in welchem Betrieb diese zu erfolgen hatte.<sup>42</sup> Die betroffenen ArbeiterInnen mussten nur ihr Einverständnis geben, wenn Abweichungen auftraten, etwa wenn die Arbeit über einen längeren Zeitraum oder an einem anderen Ort stattfand, als dies ursprünglich vereinbart worden war.<sup>43</sup> Im Jahr 1979 sollten ArbeiterInnen aus dem AWE zur betrieblichen Hilfe in das Federnwerk nach Leipzig geschickt werden.<sup>44</sup> Wie der Abteilungsleiter jedoch mitteilte, bestand in der Brigade

38 VEB Automobilwerk Eisenach: Antrag zur Überschreitung der gesetzlich zulässigen Überstunden, 18. 8. 1986, Aawe, 30.8.2 369.

39 Ebd.

40 Birgit Müller: Die Entzauberung der Marktwirtschaft. Ethnologische Erkundungen in ostdeutschen Betrieben, Frankfurt a. M. 2002, S. 81.

41 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Sozialistische Hilfe, 1987, Aawe.

42 Arbeitsordnung, 1981, S. 7.

43 Ebd., S. 7.

44 Welcher Betrieb hier explizit gemeint war, lässt sich nicht recherchieren. Dem mit dem AWE zusammenarbeitenden VEB Metallgußwerk Leipzig unterstand der VEB Achsen-, Federn- und Schmiedewerke Roßwein, möglicherweise war dieser Betrieb gemeint.

»Versuchserprobung« keinerlei Bereitschaft dazu. »Hier mussten teilweise sehr harte Diskussionen geführt werden, die hart an der Grenze des Erlaubten liegen.«<sup>45</sup> Es lässt sich an dieser Stelle nur spekulieren, welche Anreiz- oder Druckmittel angewandt wurden, um den Vertrag mit dem Federnwerk aufrecht zu erhalten. Denkbar wäre etwa eine Androhung des Prämienverlustes oder der Streichung sonstiger Vergünstigungen, oder umgekehrt die Inaussichtstellung von besonderen Leistungen und Bevorzugungen, beispielsweise bei der Vergabe von Urlaubsreisen.

Während der befristeten Ausführung anderer Arbeitsaufgaben im Rahmen der »sozialistischen Hilfe« blieb der Lohnanspruch aus der hauptberuflichen Tätigkeit unberührt; er musste auch bei Hilfstätigkeiten gezahlt werden.<sup>46</sup> Dass die Differenzbeträge jedoch oft nicht ausgezahlt wurden, belegt ein Protokoll des Bezirksvorstandes des FDGB von 1987.<sup>47</sup> »Sozialistische Hilfe« erforderte also die Bereitschaft, auch andere – berufsfremde – Arbeitsaufgaben zu übernehmen, wie ein Brigademitglied des Büros für Neuererwesen schrieb, nachdem er zum zweiten Mal in der Produktion arbeiten musste, während er sonst als Informationsbeauftragter tätig war:

Die zeitweise Übernahme ungewohnter körperlicher Arbeit im Schicht-rhythmus ist für die Helfenden zwar persönliche Belastung, hinzu kommt aber, dass am eigenen Arbeitsplatz Leistungen unterbleiben, die nur zum Teil vom eigenen Arbeitskollektiv übernommen werden können. Die liegen-gebliebenen Arbeiten müssen meist nachträglich aufgearbeitet werden und bringen damit später oft erhebliche Unruhe und Mehrbelastungen.<sup>48</sup>

Sonderschichten und »sozialistische Hilfe« waren angesichts der wirtschaftlichen Situation in der DDR zur Gewohnheit geworden und führten, so Friedrich, zu neuen Beschäftigungsverhältnissen.<sup>49</sup> Auch Lehrlinge mussten mit den Anforderungen an die Pkw-Projekte der 1970er und 1980er Jahre als zusätzliche Unterstützung während der theoretischen Schulausbildung in der Produktion arbeiten.<sup>50</sup> Darin war geregelt, dass SchülerInnen mit guten Leistungen – also solche, bei denen eine »kurzzeitige Unterbrechung der Berufsausbildung zu vertreten ist« – bis zu zehn Tage im Lehrjahr im Betrieb eingesetzt werden konnten, wofür sie eine einmalige leistungsabhängige Mehrlohnprä-

45 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/ Rallyegruppe TKV/ TKR: Stand der politisch-ideologischen Arbeit in der Abteilung TKV, 13. 6. 1979, Aawe.

46 Arbeitsordnung, 1981, S. 8.

47 Protokoll der 34. Sekretariatssitzung 1987, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1328, S. 71.

48 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Sozialistische Hilfe, 1987.

49 Friedrich: Autos bauen, S. 137.

50 Betriebsgewerkschaftsleitung: Ergänzung zur »Vereinbarung über Stimulierung bei sozialistischer Hilfeleistungen vom 5. I. 1983« für den freiwilligen Einsatz von Lehrlingen, Aawe, 30.8.2 509.



mie von 15 bis 25 Mark erhalten sollten.<sup>51</sup> Daneben wurden MitarbeiterInnen und Auszubildende des AWE auch als ErntehelferInnen bei den umliegenden landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) eingesetzt.<sup>52</sup>

Die genannten Formen der Mehrarbeit beeinflussten die Personalstatistik nachhaltig, denn neben den Arbeitsbedingungen an sich war auch die häufige Mehrarbeit ein Grund für den hohen Krankenstand des Personals und die Fluktuation der MitarbeiterInnen.<sup>53</sup> Doch für eine kontinuierliche Produktion war die Herstellung und Sicherung einer Stammebelegschaft unbedingt notwendig.<sup>54</sup> Hierfür unternahmen die sozialistischen Betriebe DDR-weit in den 1970er und 1980er Jahren vermehrt Anstrengungen. Im Jahr 1976 war jede/r Betriebsangehörige im AWE nach betriebsinternen Berechnungen 151 Stunden im Jahr krank, was sich bei einer Wochenarbeitszeit von über 40 Stunden auf fast vier Wochen summierte.<sup>55</sup> Mitte der 1980er Jahre wurden je MitarbeiterIn zwar weniger, aber immerhin noch gut 110 Stunden ärztlich attestierte Krankheit bilanziert.<sup>56</sup> DDR-weit veränderten sich die Zahlen zwischen 1970 und 1989 nicht wesentlich, denn dem statistischen Jahrbuch der DDR zufolge hatten ArbeiterInnen und Angestellte von der zu leistenden Arbeitszeit (gerechnet auf ein Kalenderjahr mit einer 40-Stunden-Woche), durchschnittlich sechs Prozent Fehlzeiten durch Krankheit – was pro Person einen Arbeitsausfall von etwa 115 Stunden bedeutete.<sup>57</sup> Die Senkung, auch im AWE, konnte sicherlich vor allem durch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erzielt werden. Denn hohe Zahlen an Krankheitstagen waren vor allem in jenen Arbeitsbereichen festzustellen, die mit schwerer körperlicher Arbeit und mit Schichtarbeit verbunden waren.

In ständigen Kontrollberatungen in den verschiedenen Abteilungen wurde der Krankenstand statistisch erfasst und problematisiert. Diese Erfassung ging sogar so weit, dass neben den behandelnden Ärzten auch die Diagnosen aufgeschlüsselt wurden.<sup>58</sup> In der Hauptabteilung Lagerwirtschaft beispielsweise waren die am häufigsten aufgetretenen Krankheiten Erkältungen, Probleme des Verdauungs- sowie des Muskel- und Skelettsystems.<sup>59</sup> Im Zeitraum von Januar bis Mai 1979 waren in der Abteilung Materialwirtschaft von den 79

51 Ebd.

52 Günter Kugelstadt: Vom Karosseriebau auf den Mähdrescher. Erntehilfe aus dem VEB Automobilwerk, in: *Das Volk*, 2. 9. 1972, S. 5.

53 Friedreich: Autos bauen, S. 130; Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 232.

54 VEB Automobilwerk Eisenach: Konzeption zur Zurückdrängung der beeinflussbaren Fluktuation im Jahr 1988, 1. 3. 1988, Aawe, 30.8.2 1608.

55 Ökonomische Begründung zum Investitionsvorhaben »Erweiterung Presswerk 1. Baustufe Neubaugrund Eisenach West«, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 044368, hier S. 248r.

56 Bericht zur Direktorendienstberatung am 13. 11. 1985, 11. 11. 1985, Aawe, 30.8.2 369.

57 Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik 1990. Statistisches Amt der DDR, S. 383.

58 VEB Automobilwerk Eisenach: Monatliche Krankenstatistik nach Direktionsbereichen und Kostenstellen, 6. 1. 1990, Aawe, 30.8.2 A1-F4-O-416.

59 Ebd.

Beschäftigten 59 erkrankt. Zurückgeführt wurde der hohe Krankenstand hier beispielsweise auch auf beengte Platzverhältnisse, wodurch sich die ArbeiterInnen gegenseitig stören und dadurch »nervliche Strapazen« eintreten würden.<sup>60</sup> Mit dem betriebsintern propagierten Ziel, den Krankenstand zu senken, führten Mitglieder der Betriebsgewerkschaft immer wieder (Kontroll-)Krankenbesuche durch.<sup>61</sup> Dabei erhielten die ausgefallenen MitarbeiterInnen, anders als man erwarten würde, nicht nur finanzielle Zuwendungen, sondern auch »kleinere Aufmerksamkeiten«, wie es in einem Bericht des Sozialversicherungs-Bevollmächtigten der Gewerkschaftsgruppe der Abteilung Forschung und Entwicklung zu entnehmen ist. Diese »Stimulierung« sollte sicherlich als Anreiz dafür dienen, schnell wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Besuche hatten primär allerdings wohl den Zweck, zu kontrollieren, ob die MitarbeiterInnen auch tatsächlich krank waren. Die Zuwendungen dienten dabei vielleicht nur als Vorwand des Besuches. Würde man der betriebsinternen Begründung für die Krankenbesuche folgen, so hätte darin aus heutiger Sicht wohl eher die Gefahr bestanden, den Krankenstand durch materielle Belohnung noch zu befördern. In der genannten Abteilung wurde beispielsweise eine Mitarbeiterin mit einer Venenentzündung besucht, bei der die Betriebsleitung 1982 schon 39 Krankheitstage bilanzierte und die schon mehrfach von verschiedenen KollegInnen aus der Abteilung besucht worden war. Im AWE erhielten die länger als zwei Wochen erkrankten Personen eine »Zuwendung von 7 Mark beim ersten Krankenbesuch« und nach weiteren 14 Tagen noch einmal diesen Geldbetrag. Der Sozialversicherungs-Bevollmächtigte resümierte in seinem Bericht: »Es steht jedenfalls fest, dass bei längerdauernder Krankheit für den betroffenen Kollegen immer finanzielle Schwierigkeiten entstehen und dass die 7,- M Zuwendung seitens der AGL-Kasse nicht immer genügen.«<sup>62</sup> Andererseits wurden vor allem MitarbeiterInnen, die in einem Jahr mehrmals erkrankt waren, vor allem dann, wenn dieselben Krankheitsgründe bestanden, zu Reihenuntersuchungen in die Betriebspoliklinik einbestellt, worüber ebenfalls Statistiken geführt wurden.<sup>63</sup> Darüber hinaus wurde »in persönlichen Gesprächen mit Mehrfacherkranken« die Einstellung zur Arbeit überprüft, um beispielsweise »Arbeitsbummelei« auszuschließen.

Schon in den 1970er Jahren schätzte die Bezirksleitung der SED ein, dass im AWE ein ständiger Arbeitskräftemangel von 100 bis 150 Personen bestand. Trotz aller Vergünstigungen für SchichtarbeiterInnen würden diese in solche

60 Abteilung Materialwirtschaft P 511: Kontrollbetragung Krankenstand – Bericht unter Berücksichtigung vorgegebener Kriterien, 28. 6. 1979, Aawe, 30.8.2 680, unpag.

61 Bouvier: Die DDR, S. 98.

62 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: Bericht des SV-Bevollmächtigten der Gewerkschaftsgruppe P 381/383, 5.10.1982, Aawe.

63 VEB Automobilwerk Eisenach: Untersuchungspflichtige Werk tätige, 9.12.1989, Aawe, 30.8.2 A1-F4-O-416.

Betriebe abwandern, die bisher keine Schichtarbeit durchführen.<sup>64</sup> In einer »Fluktuationsanalyse« von 1989 wurde deutlich, dass weiterhin vielfältige Gründe für den freiwilligen Wechsel in andere Betriebe bestanden: neben »illegalem Verzug in die BRD« einer nicht zu beziffernden MitarbeiterInnenzahl wurden vor allem »ungünstige Verkehrsanbindungen« sowie »ungenügende Bezahlung« genannt.<sup>65</sup> Dazu kamen unter Umständen die Aufnahme eines Studiums oder des Wehrdienstes, gesundheitliche Gründe sowie die Ablehnung von innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln.<sup>66</sup> Aber auch der Abbruch des Kooperationsprojektes mit der Tschechoslowakei 1979 wurde als ein Grund benannt, weil die Beteiligten sich persönlich degradiert fühlten.<sup>67</sup> Die Zahl der betriebsintern als »Abgänge« bezeichneten Beendigungen von Arbeitsverhältnissen belief sich in jenem Jahr auf über 1.000 Personen insgesamt, wobei unter »sonstigen« solche Abgänge summiert wurden, die persönlich begründet waren. Diese lagen in der Statistik bei knapp 600, und damit viel höher als in jedem anderen »Fluktuationsbereich«.<sup>68</sup>

In vielen Arbeitsbereichen gab es bis zum Ende der DDR keine wesentlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Manche Tätigkeiten waren mit besonderem psychischen Druck verbunden, sodass sich nicht wenige Beschäftigte dazu entschlossen, ihren Arbeitsplatz zu wechseln.<sup>69</sup> Aber auch familiäre Gründe konnten beim freiwilligen Arbeitsplatzwechsel eine Rolle spielen, ebenso besserer Wohnraum oder mehr Lohn und Gehalt – was von anderen Betrieben in der engen Konkurrenzsituation in der Region um Eisenach durchaus in Aussicht gestellt wurde.<sup>70</sup> Körperlich schwere und Mehrschichtarbeit waren Fluktuationsgründe vor allem bei Frauen, die sich mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erhofften.<sup>71</sup> Auch die Infrastruktur, also die Anbindung des Betriebes durch öffentliche Verkehrsmittel, spielte – bei beiden Geschlechtern – eine Rolle, wenn der Arbeitsplatz beispielsweise in einem anderen Ort besser erreicht

64 SED Bezirksleitung Erfurt: Einschätzung über die Arbeit der Parteileitung im AWE Eisenach, 6.7.1976, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV C/2/5/261, S. 326r.

65 VEB Automobilwerk Eisenach: Fluktuationsanalyse 1989, Quartalsweise, 1989, Aawe, 30.8.2 AI-F4-O-416.

66 Konzeption zur Zurückdrängung der beeinflussbaren Fluktuation im Jahr 1988, Aawe, 30.8.2 1608.

67 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchsprobung/ Rallyegruppe TKV/ TKR: Zuarbeit zum Rechenschaftsbericht – Allgemeine Probleme in der Abteilung P 381, 1980.

68 VEB Automobilwerk Eisenach: Bilanz des Ersatz- und Erweiterungsbedarfs an Arbeitskräften 1980, 25.6.1979, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 027508, S. 43rv.

69 Steiner: Bundesrepublik und DDR in der Doppelkrise, S. 353.

70 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 159; Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 230.

71 Bouvier: Die DDR, S. 285. Vgl. dazu die Ausführungen Kapitel 2.3.2.

werden konnte. Das AWE bemühte sich daher auch um einen Ausbau der öffentlichen Verkehrsmittel, denn Eingaben von Beschäftigten mit diesem Anliegen häuften sich in den 1980er Jahren: Ein Mitarbeiter beschwerte sich in einer solchen Eingabe an den Betriebsdirektor im Januar 1987 darüber, dass es im Eisenacher Nachbarort Stockhausen, in den er vor kurzem gezogen war, keinen Berufsverkehr gab. Ein Bus würde zwar zu passenden Zeiten durch den Ort fahren, aber nicht anhalten. Als Lösungsvorschlag unterbreitete der Betrieb dem Mitarbeiter einen Schichtwechsel, was dieser aber ablehnte. Seine Eingabe schloss er mit dem Satz: »Für den Fall, daß der Betrieb keine Möglichkeit für meine Teilnahme am Berufsverkehr findet, bin ich gezwungen, in einen Betrieb zu wechseln, der mein Problem lösen kann.«<sup>72</sup> Mit einer Kündigung drohten MitarbeiterInnen vermehrt in den letzten Jahren der DDR, weil ihnen bewusst war, dass die Betriebe in der Region um jede Arbeitskraft rivalisierten. Private Mobilität spielte in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle, wie Eingaben an den Betrieb deutlich machen. Die mangelnde Verfügbarkeit bzw. die langen Wartezeiten standen dem Erwerb eines eigenen Pkw oder Kraftrads oftmals entgegen, sodass ein erheblicher Teil der MitarbeiterInnen eben auf den Nahverkehr angewiesen blieb.

MitarbeiterInnen nutzten Arbeitsplatzwechsel auch als individuelle Reaktion auf schlechte Arbeitsverhältnisse.<sup>73</sup> LeiterInnen und Vorgesetzte sahen solche Wechsel nicht gern und suchten sie zu unterbinden, da sie dem Betrieb nicht nur wirtschaftlich schaden konnten, sondern auch seinem öffentlichen Image.<sup>74</sup> Welche Ausmaße das haben konnte, zeigt das Beispiel des Hauptbuchhalters im AWE, der 1978 seinen Posten freiwillig räumen wollte und sich damit an den Hauptbuchhalter des Pkw-Kombinats und nicht an den Betriebsdirektor im AWE wandte.<sup>75</sup> Der Werksdirektor führte nach dem Bekanntwerden ein »Kadergespräch« – also ein Gespräch unter Anwesenheit eines SED-Mitgliedes – mit dem Betroffenen, um dessen Beweggründe zu erfahren, worüber er später der Staatssicherheit schriftlich berichtete. Der Buchhalter nannte als Gründe für seine Entscheidung, dass »der Zustand der Plangestaltung des Betriebes [...] seit Jahren nicht mehr vertretbar« sei und dass »er [...] nicht mehr gewillt [sei], in Analysen und Rechenschaftslegungen für die ungenügende Arbeitsweise, insbesondere des Direktors für Ökonomie, geradezustehen«.<sup>76</sup> Es ging hier unter dem Strich um geschönte Inventurzahlen und fehlerhafte Planung. Dass beim Bekanntwerden dieser Gründe auf höheren Instanzen für den Betrieb Schwierigkeiten entstanden wären, ist sehr wahrscheinlich. Der Hauptbuchhalter nahm seine Kündigung zurück und ver-

72 Eingaben 1978, Aawe, 30.8.2 1798.

73 Reichel: Die »durchherrschte Arbeitsgesellschaft«, S. 101.

74 Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräfte lenkung, S. 259, 262.

75 Betriebsdirektor Wilhelm Helbach: Information über ein Kadergespräch mit dem Hauptbuchhalter am 28. 3. 1978, 28. 3. 1978, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 620, S. 97.

76 Ebd., S. 97.

blieb im AWE auf dem Posten, sicherlich nicht zuletzt aufgrund des Druckes von außen.

Die Betriebsleitungen versuchten Fluktuationen insgesamt also zu unterbinden, indem sie für die kritischen Bereiche (Produktionsbereiche mit SchichtarbeiterInnen, Schwerarbeitsplätze) besondere Vergünstigungen und Prämien anordneten, zum Beispiel sogenanntes Treuegeld oder Treueurlaub.<sup>77</sup> Damit wollten die Betriebe ihre Stammebelegschaft sichern, hierfür setzten sie auch erfolgreich auf die älteren bzw. schon länger im Betrieb beschäftigten MitarbeiterInnen.<sup>78</sup> Bei Arbeitsjubiläen erhielten die AutomobilbauerInnen neben Urkunden, Ehrennadeln und Blumensträußen auch einmalige finanzielle Anerkennungen:<sup>79</sup>

<i>Betriebszugehörigkeit in Jahren</i>	<i>Prämie in Mark</i>
5	150
10	250
20	400
25	500
30	700
40	1.000
50	2.000

Tabelle 1: Finanzielle Stimulierung der Betriebszugehörigkeit 1978.  
Landesarchiv Thüringen – Hauptstaatsarchiv Weimar, Bezirkstag und  
Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 027508, 11. I. 1978.

DDR-spezifisch erscheint im Kontext des ständigen Mangels an Arbeitskräften, dass von den Betriebsleitungen zu jeder Zeit versucht wurde, die Arbeits- und Lebensbedingungen der MitarbeiterInnen in den Betrieben zu verbessern, um sie längerfristig an die Betriebe zu binden.

In die Betriebskollektivverträge wurden daher Verpflichtungen aufgenommen, wie der Betrieb auf die »Lebensverhältnisse rund um die Arbeitsplätze« eingehen wollte.<sup>80</sup> Hierzu zählten viele sozialpolitische Maßnahmen, wie die Essensversorgung der ArbeiterInnen, die Wohnraumversorgung oder die Aus-

77 Protokoll der 34. Sekretariatssitzung 1987, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1328, S. 72.

78 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 340.

79 VEB Automobilwerk Eisenach: Zusatzprogramm für 1978 zum »Programm zur Stabilisierung der Arbeitskräfte im VEB Automobilwerk Eisenach« vom 30. 7. 1976, 11. I. 1978, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 027508, S. 144r.

80 Bouvier: Die DDR, S. 69.



Abbildung 3: »Café Lack«, ohne Datum

stattung der Arbeits- und Pausenräume.<sup>81</sup> So nahmen die Betriebe in die Jahres- oder Fünfjahrespläne bestimmte Projekte oder Verpflichtungen auf, z. B. den Umbau von Pausenräumen.<sup>82</sup> Viele Produktionsabteilungen, so auch die Lackiererei im AWE, verfügten über eigene kleine Verkaufsstellen, Cafeterien und Imbisse. Im gesamten Betrieb gab es davon gut 20 Stück.<sup>83</sup> Der bauliche und hygienische Zustand wurde jedoch wiederholt bemängelt und scheint zumindest beim Anblick des »Café Lack« berechtigt (Abb. 3).

Die Versorgung der MitarbeiterInnen mit (warmem) Essen war immer wieder ein Konfliktpunkt, vor allem für SchichtarbeiterInnen.<sup>84</sup> Obwohl das AWE im Kreis auf diesem Gebiet immer sehr hervorgehoben wurde, waren Kioske, zum Beispiel in der Presserei, während der Spät- und Nachtschicht oftmals nicht besetzt.<sup>85</sup> Das Automobilwerk verfügte am Ende über fünf Küchen, aber der Betriebsteil Buchenau erhielt erst 1988/89 eine durchgehend

81 Ebd., S. 93.

82 Ebd., S. 100.

83 Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, 1988, S. 8.

84 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 235.

85 Bezirksvorstand FDGB Abt. Organisation und Sozialpolitik: Information über den Stand der Leitungsaktivitäten der ZGBL im Automobilwerk Eisenach in Auswertung des konzentrierten Einsatzes des Bezirksvorstandes des FDGB vom 14. bis 18. April 1987, 17. 12. 1987, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1335, S. 28.

warme Küche, sodass die dortigen ArbeiterInnen bis dahin gegenüber den MitarbeiterInnen in Eisenach benachteiligt waren.<sup>86</sup> Auch die gut 150 MitarbeiterInnen der Abteilung Kleinteil- und Heckfertigung (Karosseriebau) bekamen in der Nachtschicht am Wochenende wiederholt keine warmen Speisen.<sup>87</sup>

Im Betrieb wurden Mängel dieser Art auf vielen Ebenen besprochen – unter den MitarbeiterInnen genauso wie auf der Leitungsebene. Das Brigadebuch der Abteilung »Versuchserprobung/Rallyegruppe« beinhaltete 1989 im Kontext der Gewerkschaftswahlen auch ein Protokoll der Gewerkschaftsversammlung. Darin wurden auch kritische Äußerungen festgehalten; ein Mitarbeiter beklagte sich etwa: Die »Arbeitsbedingungen sind weiterhin unzureichend, zum Beispiel fehlende Klimatisierung im Büro und in den Werkstätten, noch immer kein Waschplatz [...]«. <sup>88</sup>

Der schlechte Zustand mancher Arbeitsbereiche sollte durch die Anwendung der »Wissenschaftlichen Arbeitsorganisation« (WAO) verbessert werden, um damit auch dem Arbeitskräfteproblem Herr zu werden. Im Jahr 1978 hieß es in einem Bericht der AWE-Betriebsleitung zu einem Zusatzprogramm zur »Arbeitskräftesicherung«, dass

[d]urch die Anwendung der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation [...] auch im Jahr 1978 sowie den Folgejahren die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, vor allem in den Produktionsbereichen, weitergeführt [wird]. Die Umgestaltung der Arbeitsplätze erfolgt dabei unter den Gesichtspunkten der Förderung der Persönlichkeitsentwicklung, dem Abbau der körperlich schweren und gesundheitsgefährdenden Arbeiten, dem Abbau der Monotonie durch Erweiterung des Arbeitsinhaltes sowie der besonderen Gestaltung von Arbeitsplätzen [...] mit dem Ziel, zur Senkung der Fluktuation beizutragen.<sup>89</sup>

Die WAO sollte auf verschiedenen Ebenen dazu beitragen, die Arbeitsproduktivität zu steigern sowie die Arbeitsbedingungen zu verbessern.<sup>90</sup> Mithilfe von Arbeitsstudien wurde das betriebliche Geschehen analysiert, um anhand der gewonnenen Ergebnisse die Gestaltung von Arbeitsplätzen zu verändern.<sup>91</sup> Im Jahr 1988 bilanzierte die Betriebsparteiorganisation der SED im AWE, dass seit

86 Betriebskollektivvertrag 1989, 4. I. 1989, S. 28 ff.

87 Protokoll der 34. Sekretariatssitzung 1987, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1328, S. 74.

88 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/Rallyegruppe TKV/TKR: Deckblatt zum Wettbewerbsvertrag 1989, 1989, Aawe, unpag.

89 Zusatzprogramm für 1978 zum »Programm zur Stabilisierung der Arbeitskräfte im VEB Automobilwerk Eisenach« vom 30. 7. 1976, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 027508 S. 139r.

90 Sattler, Friederike: Wissenschaftliche Arbeitsorganisation (WAO), in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/w/Wissenschaftliche\\_Arbeitsorganisation\\_\(WAO\).html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/w/Wissenschaftliche_Arbeitsorganisation_(WAO).html) (3. 9. 2020).

91 Ebd.

der Einführung der WAO 1972 mehrere tausend Arbeitsplätze umgestaltet worden seien, sodass ArbeiterInnen nun weniger Hitze und Lärm aushalten müssten sowie in geringerem Maße körperlich schwere Arbeit zu verrichten hätten.<sup>92</sup>

In Eingaben an die AbteilungsleiterInnen, die Fachbereiche oder sonstige staatliche LeiterInnen im AWE bemängelten die MitarbeiterInnen jedoch weiterhin immer wieder schlechte Arbeitsbedingungen in der Fabrik. Allein im zweiten Halbjahr 1977 bezogen sich 22 der 49 beim Direktor für Produktion eingegangenen Eingaben auf die Arbeits- und Lebensbedingungen.<sup>93</sup> Darunter befand sich beispielsweise Kritik an den Zuständen im Motorenbau, in dem »nahezu unerträgliche Lärm- und Luftverhältnisse [...]« herrschen würden.<sup>94</sup> Das nachfolgende Bild (Abb. 4) aus den 1970er Jahren zeigt die beengten Platzverhältnisse am Arbeitsplatz im Motorenbau. In diesem Produktionsbereich wurden die einzelnen Teile der Motoren von Hand in Akkordarbeit zusammengebaut. Der ehemalige Mitarbeiter des Automobilwerks in der Abteilung Rationalisierungsmittelbau, Matthias Doht, beschrieb rückblickend die Arbeit im Motorenbau, in dem er selbst während der Ferienzeit und auch zur »sozialistischen Hilfe« tätig gewesen war, als »Knochenarbeit«, zugleich sei es aber auch einer der bestbezahlten Arbeitsplätze im Werk gewesen.<sup>95</sup>

Kritik an den Zuständen der Arbeitsplätze und Pausenbereiche erreichte die Betriebsleitung aber auch auf anderen Kanälen, so zum Beispiel durch die Rechenschaftsberichte der GewerkschaftsfunktionärInnen in den Betriebsteilen und Abteilungen. Aus dem Fachbereich »Versuchserprobung« berichtete der Vertrauensmann über dort geführte Diskussionen über unhalbbare Zustände in den Umkleiden oder Duschen.<sup>96</sup> Auch auf der Ebene des FDGB wurden solche Probleme zur Sprache gebracht. Der Bezirksvorstand des FDGB hielt in diesem Zusammenhang fest, dass die Arbeits- und Lebensbedingungen im AWE von den MitarbeiterInnen bei allen Gesprächen am häufigsten thematisiert wurden.<sup>97</sup> Im Produktionsbereich Presserei kritisierten Beschäftigte, dass die Duschen zu 50 Prozent defekt seien, in den Pausen- und Umkleideräumen unzureichende Sauberkeit herrsche, dass es in diesem Bereich keinen separaten Pausenraum gebe und die MitarbeiterInnen zwischen den

92 Betriebsparteiorganisation VEB Automobilwerk Eisenach: Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, in: Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 1988, S. 4.

93 Automobilwerk Eisenach: Eingabekontrolle, 1977, Aawe, 30.8.2 1975.

94 Ebd.

95 Jessica Lindner-Elsner: Matthias Doht, Interview: Arbeitsverhältnisse im Automobilwerk Eisenach, 5.10.2020.

96 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/ Rallyegruppe TKV/ TKR: Rechenschaftsbericht des Vertrauensmannes und Diskussionsbeiträge, 23.10.1979.

97 Protokoll der 34. Sekretariatssitzung 1987, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1328, S. 73.



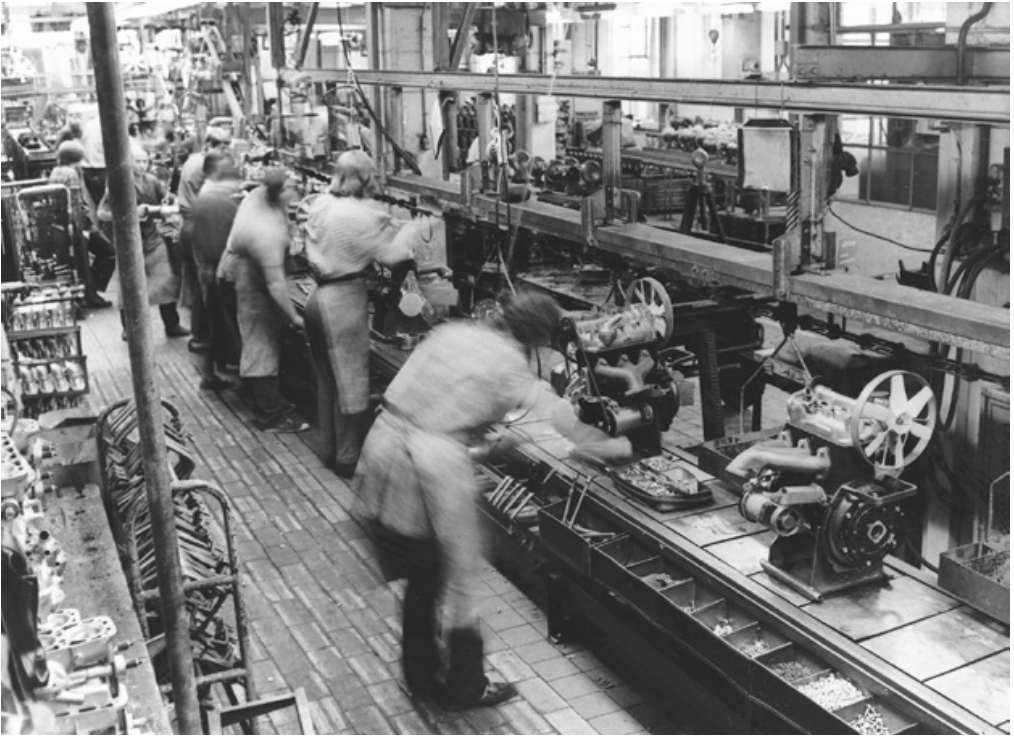


Abbildung 4: Motorenbau, ohne Datum

Maschinen sitzen müssten.<sup>98</sup> In der Abteilung Sondermaschinenbau wurden die klimatischen Bedingungen kritisiert, im Arbeitsbereich Energetik undichte Dächer und in der Presserei herabfallende Deckenteile. In mehreren Bereichen gebe es zudem keine Absauganlagen für zum Teil gesundheitsschädigende Dämpfe.<sup>99</sup>

Mit der Inbetriebnahme der neuen Presserei am Neubaustandort erhoffte sich die Betriebsleitung auch eine Verringerung der Zahl an Arbeitsunfällen, weil an den neuen und modernen Pressen weniger Personal eingesetzt werden musste.<sup>100</sup> Die neue Arbeitsausrüstung sollte zudem den Lärmpegel senken und auch die körperlich schwere Arbeit deutlich reduzieren. Für die neuen Pressen sollten Wende- und Entnahmeeinrichtungen installiert werden, die es vorher nicht gegeben hatte.<sup>101</sup> Bis dahin mussten also alle Blech- und Pressteile händisch in die Maschinen eingelegt werden. Auch die klimatischen Bedingungen in dieser Abteilung sollten sich am Neubaustandort verbessern, ebenso die der Abteilung für Transport- und Umschlagswesen, die eine Zweigstelle am neuen Presswerk bezog. Die MitarbeiterInnen sollten ihre Tätigkeit nun über-

98 Ebd., S. 75.

99 Ebd., S. 73.

100 Ökonomische Begründung zum Investitionsvorhaben »Erweiterung Presswerk 1. Baustufe Neubaustandort Eisenach West«, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 044368, S. 247r.

101 Ebd.



Abbildung 5: Sattlerei, 1980er Jahre

wiegend überdacht oder in beheizten Räumlichkeiten ausführen können. Auch im Betriebsteil Buchenau stand die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Abteilungen von Forschung und Entwicklung in den 1970er Jahren auf der Agenda. Damit konnten die zusammenarbeitenden Abteilungen nun unter einem Dach arbeiten.<sup>102</sup> In den vor- und nachgelagerten Produktionsbereichen veränderte oder verbesserte sich unterdessen wenig.<sup>103</sup> Die MitarbeiterInnen der einzelnen Abteilungen versuchten sich die Arbeitsräume beispielsweise durch Pflanzen und andere Dekorationen angenehm zu machen. So war die Sattlerei, in der die Bezüge für die Polster und Sitze für das Pkw-Modell Wartburg genäht wurden und in der räumliche Enge mit wenig Tageslicht vorherrschte, immerhin mit Grünpflanzen gesäumt (Abb. 5).

In den 1980er Jahren war es vor allem der Einsatz von mikroelektronischen Elementen in Maschinen und Anlagen, der dazu beitragen sollte, die Arbeitsverhältnisse zu verbessern.<sup>104</sup> Mit der Implementierung neuer Techniken konnten Gefahren und Schwerarbeitsplätze reduziert werden. Mit dem Erreichten waren die MitarbeiterInnen jedoch bis zuletzt nicht zufrieden, wie zahlreiche Quellen

102 Bericht des Betriebsdirektors des VEB Automobilwerk Eisenach über den Stand der Ausarbeitung der Konzeption zur Weiterentwicklung der Pkw-Produktion in der DDR, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt, IV C/2/3/083, S. 47f.

103 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 280.

104 Planstart in das Jahr des 40. Republikgeburtstages, Der Motor 39/1, 16. 1. 1989, S. 1.

übermitteln. Im Jahr 1981 führte die Betriebsparteioorganisation über 50 Aussprachen im AWE, die in vielerlei Hinsicht Kritik an den Arbeitsverhältnissen im Betrieb widerspiegeln. Dort war von »unzumutbaren« Arbeits- und Lebensbedingungen in der Produktion die Rede sowie von »unerträglichen« Zuständen in den Umkleiden, Duschen, Toiletten, Wasch- und Aufenthaltsräumen.<sup>105</sup> Ganz ähnlich stellte auch die Bezirksparteikontrollkommission Mängel im AWE fest. In der Abteilung Beschaffung und Absatz würden völlig unzureichende Arbeits- und Lebensbedingungen herrschen, was daran festgemacht wurde, dass es keine Versorgung mit Winterkleidung und keine hygienisch akzeptablen Toiletten gab. Aber auch die körperlich schwere Arbeit infolge einer unzureichenden Ausstattung mit Verlade- und Transportmaschinen wurde herausgestellt.<sup>106</sup> Bezeichnend für die Arbeitsverhältnisse im Automobilwerk war darüber hinaus die mangelhafte, teilweise gar nicht vorhandene Ausstattung mit Arbeits- bzw. Arbeitsschutzkleidung. Jeder Betriebsangehörige konnte und musste demnach mit den Kleidungsstücken arbeiten, die er oder sie zur Verfügung hatte; der Betrieb stellte in der Regel keine einheitliche Arbeitskleidung. Gerade diese Tatsache wurde aber immer wieder als Ursache für die hohe Zahl an Arbeitsunfällen ausgemacht – hier vor allem bei den ausländischen MitarbeiterInnen.<sup>107</sup> Der Betriebskollektivvertrag von 1989 enthält zumindest einen Hinweis darauf, dass für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Jahr 1989 eine Summe in Höhe von über 400.000 Mark veranschlagt wurde. Für Arbeitsschutzkleidung wurden davon jedoch lediglich knapp über 4.000 Mark einkalkuliert, eine kaum erwähnenswerte Summe angesichts von gut 10.000 MitarbeiterInnen.<sup>108</sup> Wie die Arbeitskleidung bisweilen aussehen konnte, zeigt die folgende, im Getriebebau aufgenommene Fotografie (Abb. 6).

Zu den Arbeitsaufgaben am abgebildeten Arbeitsplatz gehörte das Beschriften des Automaten mit Getriebeteilen, die dort bearbeitet wurden. Unweigerlich kam die Arbeiterin dadurch beispielsweise mit Metallspänen und Schmiermitteln in Kontakt.<sup>109</sup> Trotzdem trug sie keine Handschuhe und auch eher ungewöhnliches Schuhwerk.

105 Einschätzung zu Problemen der Aussprachen in den Arbeitskollektiven des VEB Automobilwerks Eisenach, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/3/265, S. 132r.

106 Bezirksparteikontrollkommission: Bericht der Bezirksparteikontrollkommission über die Lage in der Abteilung Ersatzteilvertrieb des VEB Automobilwerk Eisenach und Mängel in der Leitungstätigkeit der BPO und der staatlichen Leitung, 22. 9. 1981, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/4/301, S. 110r.

107 Betriebsgewerkschaftsleitung: Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambiquanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, November 1989, Aawe, 30.8.2 Box 0474, S. 27.

108 Betriebskollektivvertrag 1989, 4. 1. 1989, S. 26.

109 Jessica Lindner-Elsner: Matthias Doht, Interview: Arbeitsverhältnisse im Automobilwerk Eisenach, 5. 10. 2020. Der Entstehungskontext der Fotografie konnte nicht eindeutig ist recherchiert werden.

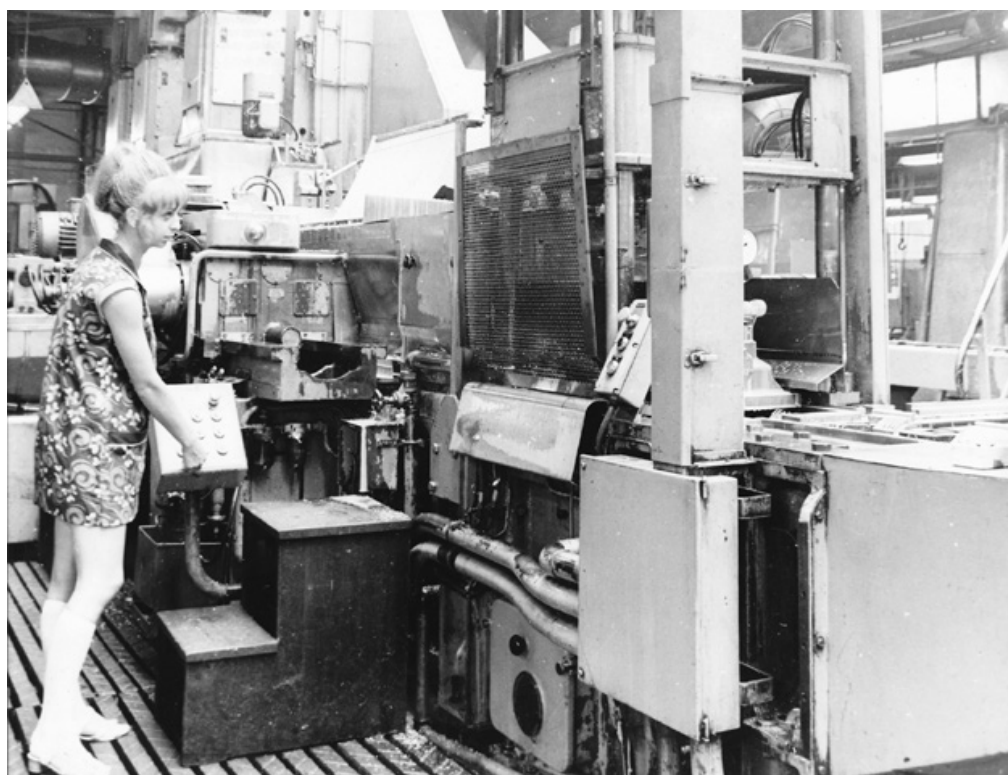


Abbildung 6: Getriebebau, ohne Datum

Zu Fluktuation im Betrieb konnten auch andere Unzufriedenheiten führen, die mit Formen des Nicht-Arbeitens zusammenhingen: Dazu zählten zum Beispiel die Nichteinhaltung der Arbeitsdisziplin, »Bummelei«, Verstöße gegen die Stempelkartenordnung oder Alkoholkonsum. Fehlverhalten dieser Art war in der Arbeitsordnung fixiert. Die Konsequenzen für einen Mitarbeiter im AWE, der dagegen mehrere Male verstoßen hatte, wurden 1975 vor der Konfliktkommission des Betriebes verhandelt:

Sie haben sich während Ihrer Tätigkeit [...] laufend der Arbeitsbummelei und eines übermäßigen Alkoholgenußes während der Arbeitszeit schuldig gemacht und trotz eingehender und mehrmaliger Ermahnungen Ihrer Arbeitskollegen und der gesellschaftlichen Kräfte Ihrer Abteilung keine Besserung gezeigt. Damit haben Sie die Produktionsverpflichtungen Ihres Kollektivs und des Betriebes auf das Äußerste gefährdet.<sup>110</sup>

Solche Zuwiderhandlungen führten bei Wiederholung zu Strafen, etwa in Form von Verweisen und Rügen. Der Mitarbeiter hatte schon mehrfach Verweise durch die Betriebsleitung erhalten: im Jahr 1974 einen strengen Verweis

<sup>110</sup> VEB Automobilwerk Eisenach; Kaderabteilung: Beschlüsse der Konfliktkommission – Fristlose Entlassung, 21. 5. 1975, Aawe, 30.8.2 1592.

für zwei »Bummelschichten«, 1975 einen strengen Verweis für sieben »Bummelschichten« und eine Rüge für eine »Bummelschicht«. Nach dem letzten Vorfall beriet die Konfliktkommission über den Mitarbeiter. In der Sitzung zeigte er dem Protokoll zufolge keine Einsicht, sondern äußerte, dass ihm die Konfliktkommission »den Buckel runterrutschen könnte«. Daraufhin sprach ihm der Betrieb die fristlose Entlassung aus.<sup>111</sup> Die Konfliktkommission war ein betriebliches Instrument, vorwiegend mit Gewerkschaftsmitglieder besetzt, und sollte der Betriebsleitung bei der Beratung und Entscheidung von Streitfällen, Problemen, Vergehen, Verfehlungen, Ordnungswidrigkeiten bis hin zu zivilrechtlichen Straf- und Streitigkeiten helfen.<sup>112</sup> Die Konfliktkommission trat erst dann auf den Plan, wenn Gespräche mit den MitarbeiterInnen keinen Erfolg erzielten. Diese öffentliche Klärung sollte disziplinierend und abschreckend zugleich wirken – für die betreffenden Beschäftigten sowie die KollegInnen.

In der Betriebsordnung von 1981 wurde die Verfahrensweise bei Alkoholeinfluss am Arbeitsplatz eindeutig geregelt:

Die staatlichen Leiter haben unter Mitwirkung der Betriebsangehörigen den Genuß von alkoholischen Getränken im Betrieb zu unterbinden. Betriebsangehörige, die dennoch dagegen verstoßen, sind sofort aus dem Betrieb zu verweisen. Das bedeutet auch, daß unter Alkoholeinfluß stehende Betriebsangehörige den Betrieb nicht betreten dürfen. Verstöße gegen das Alkoholverbot werden disziplinarisch geahndet.<sup>113</sup>

Zur betriebsseitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen konnten, wie in einem Fall 1976, auch »ungesetzliche Grenzübertritte« führen: Der betreffende Mitarbeiter oder die betreffende Mitarbeiterin wurde zu einer Freiheitsstrafe verurteilt und »gem. § 32 des Arbeitsgesetzbuches das Arbeitsverhältnis gelöst«.<sup>114</sup> Wie häufig solche Verstöße als Entlassungsgrund registriert wurden, ist nicht überliefert.

Zu den Eigentümlichkeiten des Arbeitsalltages in der DDR gehörte wohl auch, dass bestimmte Fehlzeiten in den Betrieben toleriert wurden und aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch toleriert werden mussten. MitarbeiterInnen kümmerten sich während der Dienstzeit um Besorgungen oder nahmen Termine wahr.<sup>115</sup> Sie wurden zudem von der Arbeit freigestellt, um eine »gesellschaftliche Tätigkeit« auszuüben. Für SportlerInnen, GewerkschaftlerInnen und ParteifunktionärInnen zum Beispiel

111 Ebd.

112 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 100 ff.

113 Arbeitsordnung, 1981, S. 19.

114 VEB Automobilwerk Eisenach, Hauptabteilungsleiter Kader: Fristlose Entlassungen, Aawe, 30.8.2 1669.

115 Schüle: »Die Spinne«, S. 248.

galten hierfür Ausnahmeregelungen. Wie aus einigen Quellen hervorgeht, prüfte der Betrieb jedoch häufiger die Einhaltung der Arbeitszeit der MitarbeiterInnen des Betriebes. In einem Informationsbericht an das Ministerium für Staatssicherheit wurden im Jahr 1978 Hinweise aus inoffiziellen Beratungen des FDGB im AWE und auf Kreisebene weitergeleitet, in denen

auch solche Bemerkungen zum Ausdruck [kamen], daß im VEB AWE Eisenach in der 2. und 3. Schicht die Arbeiter vorzeitig ihren Arbeitsplatz verlassen (30%). Das betrifft insbesondere die 2. Schicht. Wenn ein gutes Programm im Westfernsehen gezeigt wird, gehen manche Arbeiter schon 19. 00 Uhr nach Hause. Besonders freitags ist dies der Fall. Wenn sie vom Pförtner darauf aufmerksam gemacht werden, dass noch kein Feierabend ist, sagen sie: »Frag doch erstmal die Bonsen, ob die auch Schicht arbeiten. Sie sollten lieber dafür sorgen, daß es im Handel wieder besser aussieht.«<sup>116</sup>

Nicht selten berichteten auch IM der Staatssicherheit über die Einhaltung der Arbeitszeiten. So kontrollierte etwa der – vermutlich in einer Leitungsposition tätige – IM »Jochen Mai« mehrere Produktionsbereiche im AWE und informierte darüber neben der Betriebsleitung auch die Kreisdienststelle der Staatssicherheit in Eisenach. Bei seiner Kontrolle traf er, so ist es dem Bericht zu entnehmen, um 22.15 Uhr im Rahmenbau nur noch zwei MitarbeiterInnen an. Am Fahrgestellband war zu dieser Zeit niemand mehr beschäftigt, obwohl die Schicht bis 23 Uhr dauerte.<sup>117</sup> Als Grund hierfür machte »Jochen Mai« fehlendes Material aus, wodurch es den MitarbeiterInnen schlichtweg nicht möglich war, die Arbeit zu verrichten.

Zur Kontrolle setzte das AWE ab den 1980er Jahren verstärkt auf Sonderwachkräfte, die nicht nur die Einhaltung der Arbeitsdauer überprüfen sollten, sondern beispielsweise auch Taschenkontrollen bei Schichtende durchführten. Zu den weiteren Aufgaben dieser Wachkräfte gehörte es, ein- und ausfahrende Fahrzeuge sowie Berechtigungskarten zum Verlassen des Betriebes während der Arbeitsdauer zu kontrollieren und jene Bereiche verstärkt zu überprüfen, in denen häufig Diebstähle aufgezeichnet wurden.<sup>118</sup> Welche Bereiche und welche Materialien oder Personen besonders in den Fokus genommen wurden, geht aus dem Bericht der Staatssicherheit nicht hervor. Erst Mitte der 1980er Jahre führte die Betriebsleitung im AWE Arbeitszeitkontrollkarten für alle

116 Ministerium für Staatssicherheit: Arbeitsmoral v. s. Angebot im Handel, 18. 8. 1978, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 621, S. 226.

117 Information, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81), S. 65-68.

118 VEB Automobilwerk Eisenach: Analyse der Sonderwachkräfte, 20. 8. 1982, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81), S. 4f.

Betriebsangehörigen ein.<sup>119</sup> Dies war auch eine Maßnahme, um das Arbeitskräftedefizit zu beseitigen bzw. die vorhandenen MitarbeiterInnen und deren reale Arbeitszeiten überprüfen zu können.<sup>120</sup> Im Jahr 1985 fehlten die MitarbeiterInnen im Produktionsbereich im Durchschnitt jeweils acht Stunden pro Monat unentschuldig.<sup>121</sup>

### *Personalstruktur im AWE*

Für 1985 verzeichnete das Statistische Amt der DDR im Bereich Maschinen- und Fahrzeugbau gut 973.000 »Arbeiter und Angestellte« – und damit in der DDR-Industrie mit hohem Abstand die meisten Personen.<sup>122</sup> Davon waren gut 567.000 ArbeiterInnen im produzierenden Bereich tätig.<sup>123</sup> In den Betrieben selbst standen sich verschiedene Berufs- und Beschäftigungsgruppen, Leitungsebenen und Direktionsbereiche gegenüber, die mit unterschiedlichen Handlungsoptionen ausgestattet waren und den Betrieb hierarchisch gliederten. Dem Betriebsdirektor an der Spitze des VEB – bis zum Ende gab es keine weibliche Betriebsdirektorin im AWE – waren in absinkender Hierarchie die staatlichen LeiterInnen mit ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen unterstellt. Dazu zählten die einzelnen Direktorate, die Hauptabteilungen, Produktionsabteilungen, Abteilungen, Gruppen sowie Meisterbereiche und Brigaden.<sup>124</sup>

Zu dieser Hierarchie gab es weitere Distinktionsmerkmale innerhalb des Betriebs. So waren etwa die ProduktionsarbeiterInnen gegenüber den Angestellten der verschiedenen Bereiche privilegiert.<sup>125</sup> Anders als in marktwirtschaftlichen Wirtschaftssystemen gab es in der DDR mit ihrem gelenkten Staatssozialismus auch noch Abgesandte der Massenorganisationen (SED, FDJ, FDGB MfS, DSF, GST und anderer), die ebenfalls jeweils über eine Struktur und Hierarchie im Betrieb verfügten.<sup>126</sup> Thomas Reichel bezeichnete die innerbetriebliche Herrschaftsstruktur als »Triumvirat« von staatlicher Lei-

119 Abschlussbericht über die Vorgehensweise, Ergebnisse und Erfahrungen bei der Weiterführung der Produktivlöhne im VEB Automobilwerk Eisenach, 25. 5. 1987, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 034963, S. IIIr.

120 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 156.

121 Bericht zur Direktorendienstberatung am 13. 11. 1985, Aawe, 30.8.2 369.

122 Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik 1986 / Statistisches Amt der DDR, 1986, Arbeiter und Angestellte, Arbeitseinkommen.

123 Ebd.

124 Sattler, Friederike: Betriebsleitung, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsleitung.html> (3. 9. 2020).

125 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 39.

126 Reichel, Thomas: Die »durchherrschte Arbeitsgesellschaft«. Zu den Herrschaftsstrukturen und Machtverhältnissen in DDR-Betrieben, in: Hürtgen/Reichel (Hg.): Der Schein der Stabilität, S. 85-110, hier S. 89 f.

tung, FDGB und SED.<sup>127</sup> Die SED verfügte beispielsweise in jedem Betrieb über eine Grundorganisation, der sogenannten Betriebsparteiorganisation (BPO), in der alle Mitglieder organisiert waren.<sup>128</sup> Diese politischen Kader spiegelten die Struktur des Betriebs und bildeten eine eigene Hierarchie aus: mit der Betriebsparteileitung an der Spitze und Parteigruppen in einzelnen Abteilungen als Basisorganisationen.<sup>129</sup> Zwischen der staatlichen Leitung und der Parteileitung im Betrieb gab es eine enge Verzahnung, denn die Partei verfügte über Kontrollrechte und konnte beispielsweise an den staatlichen Leitungssitzungen teilnehmen.<sup>130</sup> Die Personalauswahl für staatliche Leitungspositionen erfolgte durch den Betriebsdirektor in Abstimmung mit den übergeordneten Stellen sowie der Partei im Betrieb.<sup>131</sup>

Im Jahr 1972 verzeichnete das Automobilwerk insgesamt 8.353 MitarbeiterInnen, darunter 5.495 ProduktionsmitarbeiterInnen.<sup>132</sup> Im Produktionsbereich selbst wurden die ArbeiterInnen je nach Qualifikation und Position im Herstellungsprozess erfasst, also ausgehend von direkt am Produktionsprozess beteiligten bis hin zu den ProduktionshilfsarbeiterInnen und dem produktionsvorbereitenden Personal. Daneben stand das Leitungs- und Verwaltungspersonal,<sup>133</sup> MitarbeiterInnen in der elektronischen Datenerfassung, pädagogisches Personal, Betreuungspersonal und »übriges Personal«, wozu beispielsweise die 90 MitarbeiterInnen in der betriebseigenen Poliklinik zählten.<sup>134</sup>

Die Altersstruktur der MitarbeiterInnen veränderte sich zwischen 1970 und 1989 nicht signifikant, aber es gab innerhalb der Alterskohorten deutliche Verschiebungen. Ein Vergleich über mehrere Jahre hinweg ist aufgrund der unterschiedlichen Datenreihen und Statistiken nicht einfach. Die folgende Tabelle deutet die Veränderungen jedoch an:

127 Ebd., S. 89.

128 Katharina Belwe: Mitwirkung im Industriebetrieb der DDR. Planung, Einzelleitung, Beteiligung der Werk tätigen an Entscheidungsprozessen des VEB, Opladen 1979, S. 101 f.

129 Ebd., S. 102.

130 Michael Kubina: Betriebsparteiorganisation (der SED) (BPO), in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsparteiorganisation\\_\(der\\_SED\)\\_BPO.html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsparteiorganisation_(der_SED)_BPO.html) (4. 9. 2020).

131 Belwe: Mitwirkung im Industriebetrieb der DDR, S. 98.

132 Beschluß – Standortbestätigung zum Vorhaben »Rekonstruktionsmaßnahmen« zur Steigerung der Pkw- und Ersatzteilproduktion im VEB Automobilwerk Eisenach 1972-1975, StadtArch, 12-2273, S. 39.

133 Vgl. zu den unterschiedlichen Angestelltengruppen im Betrieb: Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 36.

134 Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, 1988, S. 6.



SOZIALE UNGLEICHHEITEN IM BETRIEB

<i>Alter</i>	<i>1973</i>	<i>1989</i>
	Prozent	Prozent
bis 25	18,44	20,9
26-35	23,64	25,5
36-40	14,94	10,8
41-45	11,13	6,9
46-50	8,53	11,7
51-55	7,48	10,1
56-60	5,9	8,8
61-65	8,11	5,7
über 65	1,82	0,5

Tabelle 2: Altersstruktur 1973 und 1989.

Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.2 564 und 30.8.4 38

Den größten Anteil unter den Beschäftigten hatten in dem betrachteten Zeitraum die MitarbeiterInnen bis 45 Jahre. Sowohl in den 1970er als auch in den 1980er Jahren versuchte die Betriebsleitung vor allem jüngere MitarbeiterInnen einzustellen, die dem Betrieb möglichst lange erhalten bleiben sollten. Die Zunahme bei den jüngeren Kohorten in den 1980er Jahren lässt sich vor allem mit der Einstellung ausländischer MitarbeiterInnen aus Kuba und Mosambik erklären, die im Schnitt zwischen 20 und 30 Jahre alt waren. Hinzu kamen junge MitarbeiterInnen durch die 1983 von der FDJ ausgelobte Initiative »Pkw-Produktion«.<sup>135</sup> Die Abnahme im oberen Altersbereich hing mit sozialpolitischen Verbesserungen im Rentenbereich zusammen, sodass viele MitarbeiterInnen tatsächlich nach dem regulären Renteneintritt in den Ruhestand gingen.

Die Qualifikationsstruktur im Automobilwerk war, wie in anderen (Groß-) Betrieben der DDR auch, vielseitig. Es gab FacharbeiterInnen, MeisterInnen und AbsolventInnen von Fach- und Hochschulen, aber bis zum Ende der DDR auch einen nicht unwesentlichen Anteil von An- und Ungelernten.<sup>136</sup> Neben diesen im Produktionsbereich beschäftigten MitarbeiterInnen verfügte das AWE über einen etwa 1.000 Personen umfassenden Verwaltungsapparat, dem auch die Leitungsebene angehörte.<sup>137</sup> Im Jahr 1984 fächerte sich die Qualifikationsstruktur im AWE wie folgt auf: Unter allen insgesamt 9.446

135 FDJ: FDJ-Initiative »PKW-Produktion«, 1983, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002.

136 Aufgabenstellung zur Untersuchung der Entwicklung der Arbeitskräfte unter dem Gesichtspunkt der Einsparung von Arbeitsplätzen durch die Entwicklung der WAO im Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 564.

137 Automobilwerk Eisenach GmbH: Programm zur Umstellung auf marktwirtschaftliche Unternehmenstätigkeit (überarbeitete Fassung), 10.5.1990, Aawe, 30.8.4 38;

Beschäftigten befanden sich 366 Hochschulkader, 704 Fachschulkader, 305 MeisterInnen, 5.992 FacharbeiterInnen sowie 2.079 Personen mit Teilausbildung oder ohne entsprechenden Berufsbildungsabschluss.<sup>138</sup>

### *Personalmangel und Lösungsversuche*

Die Lösungsstrategien gegen den permanenten Arbeitskräftemangel waren auch im AWE vielfältig.<sup>139</sup> Dazu zählten neben dem Ausbau der Schichtarbeit und der Rationalisierung von Arbeitsplätzen auch die Zeiterfassung am Arbeitsplatz sowie gezielte Werbemaßnahmen. Das AWE stand dauerhaft mit anderen (Groß-)Betrieben in Konkurrenz um MitarbeiterInnen und versuchte potenzielle ArbeitnehmerInnen zum Beispiel durch Wohnraumbereitstellung oder andere sozialpolitische Vergünstigungen anzuwerben, die Großbetriebe eher anbieten konnten als kleinere Betriebe.<sup>140</sup> Die Ausstattung der Betriebe mit sozialen Einrichtungen und verfügbaren Sozialleistungen war ein nicht zu unterschätzender Faktor für die Mobilität der Erwerbstätigen in der DDR.<sup>141</sup> Seit dem Regierungsantritt Honeckers war es den Betrieben – mit Ausnahme der sogenannten Schwerpunktbetriebe – nicht mehr gestattet, mithilfe von Zeitungsannoncen und anderen Werbemitteln öffentlich und selbstständig nach ArbeiterInnen zu suchen, weil die MitarbeiterInnen über die Planungsbehörden zentral koordiniert und zugewiesen werden sollten.<sup>142</sup> Da das Automobilwerk aber ein Schwerpunktbetrieb war, nutzte es die Möglichkeit, über Anzeigen in *Das Volk* neue MitarbeiterInnen zu werben, wie die nachfolgenden Annoncen zeigen (Abb. 7 und 8).

Gesucht wurden hier ProduktionsmitarbeiterInnen in verschiedenen Bereichen, aber auch MitarbeiterInnen beispielsweise im Sozialwesen. Da diese Berufsgruppen fast ausnahmslos im Schichtbetrieb arbeiteten, warb das AWE in der Annonce mit zahlreichen Vergünstigungen, die das Werk den MitarbeiterInnen in Aussicht stellte. Neben finanziellen Anreizen wurden hier auch sozialpolitische Maßnahmen angegeben, die, wie bereits im Kapitel 2.2 gezeigt wurde, in der DDR durchaus einen höheren Stellenwert besaßen als Geldmittel.<sup>143</sup> Gute Sozial- und Dienstleistungen, Erholung in betriebseigenen Einrichtungen zum Beispiel an der Ostsee oder der Talsperre Pöhl, erholsame Ferien für die Kinder in Ferienlagern, Arbeiterwohnheime und Qualifizierungsmög-

Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, 30.12.1985.

138 VEB Automobilwerk Eisenach: Maßnahmenplan zur besseren Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens im VEB Automobilwerk Eisenach für das Planjahr 1984, 13.6.1984, Aawe, 30.8.2 369.

139 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 156.

140 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 12.

141 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 237.

142 Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräftelenkung, S. 259.

143 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 48.

**Möchten Sie zu uns gehören ?**



Zur Leistungssteigerung der PKW-Produktion suchen wir männliche und weibliche Arbeitskräfte für die Bereiche:

**Produktion**, vorrangig in den Abteilungen  
**Lackiererei, Presserei, Fahrzeugendmontage, Karosseriebau** (in Mehrschichtarbeit)  
**Energiewirtschaft** (Maschinen im durchgängigen Dreischichtsystem)  
**Lager-, Umschlag- und Transportwesen**  
**Sozialwesen** (Küchenarbeiter)

Weiterhin benötigen wir:  
**Hoch- und Fachschulkader** aller Fachrichtungen, besonders für den Einsatz in der **Konstruktion, Technologie, HSL-Technik**

**Unser Angebot:**

- Entlohnung nach Produktivität
- gute Sozial- und Dienstleistungen
- Erholung in betriebseigenen und FDGB-Heimen
- erholungsreiche Ferien für Ihre Kinder in unseren Feriencampings
- gute Bedingungen im Arbeiterberufsverkehr
- bei Erfordernis Unterbringung in unserem Arbeiterwohnheim
- Qualifizierungsmöglichkeiten an der Betriebsschule

**Wir rechnen mit Ihrer Mitarbeit!**

Bitte richten Sie Ihre Bewerbungen an  
**VEB AUTOMOBILWERK EISENACH**  
 Eisenach, 5000  
 Telefonisch erreichen Sie uns unter den Anschlüssen 5 95 19 und 4 93 91.

Persönlich können Sie uns sprechen am Montag, Donnerstag und Freitag

	7.00-12.00 Uhr
und Dienstag	und 14.00-15.30 Uhr
	8.00-12.00 Uhr
	und 14.00-19.00 Uhr

in unserer Kaderabteilung.

Unsere verantwortlichen Mitarbeiter beraten Sie gern und nehmen Ihre Bewerbungen entgegen.

Reg.-Nr. 104387

Abbildung 7: Annonce in »Das Volk«, 14. 8. 1987

lichkeiten an der Betriebsschule waren nur einige der angesprochenen Leistungen. Im Jahr 1978 weitete das AWE in einem »Zusatzprogramm« zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs die Werbemittel weiter aus: eine berufsgerechte Qualifikation auch für Personen, die in anderen Bereichen beschäftigt waren; Kostenübernahme für Mieten in Zwischenunterkünften, da der zugesicherte Wohnraum vielfach (noch) gar nicht zur Verfügung stand; Übernahme der Anteile für AWG-Wohnungen in Höhe von bis zu 2.000 Mark; Auszahlung der vollen Jahresendprämie, auch wenn die Arbeit erst im laufenden Jahr aufgenommen wurde; die weitere finanzielle Prämierung von Jubiläen und besonderen Arbeitsleistungen.<sup>144</sup> Unterdessen schürten solche Werbeaktionen bei der Stammebelegschaft nicht selten Unmut, denn die schon schwierige Wohnraumsituation wurde durch den Zuzug neuer ArbeiterInnen weiter verschärft. Im Jahr 1984 waren beispielsweise beim Rat der Stadt Eisenach und beim Betrieb 430 Wohnungssuchende registriert; für 170 von ihnen stand noch keine schnelle Lösung in Aussicht.<sup>145</sup> Trotz aller Bemühungen verbuchte das AWE weiterhin ein Arbeitskräftedefizit, sodass 1987 die Bezirksplankommission der

144 Zusatzprogramm für 1978 zum »Programm zur Stabilisierung der Arbeitskräfte im VEB Automobilwerk Eisenach« vom 30. 7. 1976, II. I. 1978, S. 140f-144f.

145 VEB Automobilwerk Eisenach: Bericht zur Erfüllung des PKW-Programmes und Ergebnisse der Zusammenarbeit entsprechend den getroffenen Vereinbarungen zwischen Betrieb und Territorium, Erfüllung der Aufgaben der Werterhaltung und Einsatz technologischer Linien für den Bereich Werkswohnungen des VEB Automobilwerk sowie zum Stand der Maßnahmen zur Verhütung von Katastrophen in gefährdeten Objekten des Betriebes, 9. 10. 1984, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-1904.

**Der Arbeitsplatz für Sie!**


**Wir stellen ein für alle Produktionsbereiche unseres Werkes**

**IM BESONDEREN:**

- Fahrzeug- und Montageschlosser
- Zerspanungslehrling
- Transport- und Lagerfahrbereiter
- Kfz-Sattler
- Karosserieblechbearbeiter
- CO<sub>2</sub>-Schweißer
- Wücher
- Facharbeiter für Qualitätskontrolle

**WIR BIETEN IHNEN:**

- Spitzenverdienst (Schwermaschinenbauart?)
- Erschwerniszulage
- Nachtschichtprämie
- zusätzliche Jahresendprämie im Dreischichtsystem
- hohe Jahresendprämie
- vorbildliche Arbeiterversorgung in allen Schichten
- hervorragende kulturelle, sportliche und soziale Betreuung
- Urlaub in betriebseigenen Ferieneinrichtungen in reizvollen Gegenden unserer Republik, in FDGB-Erholungsheimen sowie im sozialistischen Ausland
- Teilnahme Ihrer Kinder im betriebseigenen Ferienlager
- gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an unserer BS



**NUTZEN SIE DIE VORTEILE**

und bewerben Sie sich in schriftlicher oder auch in mündlicher Form in unserer  
Kaderabteilung, 99 EISENACH, Rennbahn 8.


 **VEB AUTOMOBILWERK EISENACH**

Abbildung 8: Annonce in  
»Das Volk«, 30. 4. 1976

SED festlegte, dass »alle 27 abrechnungsfähigen Betriebe des Kreises ab sofort Arbeitskräfte zum VEB AWE zu delegieren haben«. <sup>146</sup>

Der Einzug neuer Techniken in die Betriebe brachte nicht nur neue Anforderungen und Qualifikationen der MitarbeiterInnen mit sich, sondern führte auch zur Rationalisierung von Arbeitsplätzen. Mit der Rationalisierungsbewegung »Schwedter Initiative« und deren Schlagworten »weniger produzieren mehr« sollten Arbeitskräfte in den Betrieben »freigesetzt« und in andere Bereiche des Betriebes oder auch in andere Unternehmen »umgesetzt« werden. <sup>147</sup> Intendiert war damit auch, den Verwaltungsapparat abzubauen und die Verwaltungsplanstellen in die Produktion zu verschieben. Doch auch hier blieben die Erfolge letztlich überschaubar. Alle Maßnahmen halfen nicht, das eigentliche Problem zu lösen, weder im AWE noch allgemein in der DDR. <sup>148</sup> Allein für das ambitionierte Vorhaben um den VW-Motor sollten im AWE zusätzlich 300 MitarbeiterInnen eingesetzt werden und, soweit dies möglich war, aus dem Arbeitskräftebestand des Betriebes gewonnen werden. <sup>149</sup> Inner-

<sup>146</sup> Bezirksplankommission: Entwicklung Arbeitskräfte und Ausländereinsatz im VEB Automobilwerk Eisenach, 16. II. 1987, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 44391, S. 218r.

<sup>147</sup> Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräftelenkung, S. 270. Die Rationalisierungsbewegung hatte Ende der 1970er Jahre ihren Ursprung im Petrolchemischen Kombinat Schwedt; sie forcierte die Freisetzung von MitarbeiterInnen aus dem Kombinat zur Umsetzung auf andere Arbeitsbereiche.

<sup>148</sup> Friedreich: Autos bauen, S. 140.

<sup>149</sup> VEB Automobilwerk Eisenach: Bericht des Betriebsdirektors des VEB Automobilwerk Eisenach vor dem Sekretariat der Bezirksleitung Erfurt der SED am 23. 9. 1988

halb von gut acht Jahren reduzierte der Betrieb nach internen Statistiken die Zahl der Angestellten im Verwaltungsapparat von 14,9 Prozent (1980) auf 11,7 Prozent (1988).<sup>150</sup> Angesichts der steigenden Gesamtbelegschaftszahl war dieses Ergebnis sicherlich nicht befriedigend.

### *Berufsausbildung und Qualifikationsniveau im Automobilwerk*

Für die Sicherung von Arbeitsplätzen spielten Berufsausbildungen in der Beschäftigungspolitik der DDR eine zentrale Rolle.<sup>151</sup> Dabei sollten die Betriebe, wie auch in Wohnraum- und Betreuungsfragen, mit den Städten und Kreisen zusammenarbeiten und so mittelfristig freie Stellen besetzen.<sup>152</sup> Das AWE bildete in einer eigenen Berufsschule und in Lehrwerkstätten MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Berufen aus und warb auch SchulabgängerInnen mit Vergünstigungen an.<sup>153</sup> In den 1980er Jahren wurden so jährlich zwischen 330 und 450 Lehrlinge ausgebildet.<sup>154</sup> Damit war das Ziel verbunden, die Lehrlinge auch nach dem Ende der Ausbildungszeit als MitarbeiterInnen im Betrieb zu halten. Darüber hinaus sollten auch alle zur Verfügung stehenden SchulabsolventInnen in den Betrieb vermittelt werden. Dabei sollten auch vermehrt Anstrengungen unternommen werden, um »auch Mädchen für technische Berufe zu gewinnen«.<sup>155</sup> Demnach hielt der Betrieb, trotz propagierter Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, bisher an einer festen Einordnung in geschlechterspezifische Berufe fest, auf die noch ausführlicher eingegangen wird. In einer zeitgenössischen Infomappe zur Lehrlingsausbildung im AWE wurde ein Überblick über die möglichen Ausbildungsberufe gegeben – mit der Angabe, welche Voraussetzungen dafür jeweils von den BewerberInnen erfüllt werden mussten. SchulabgängerInnen mit einer zehnjährigen Schulausbildung konnten die Berufe KraftfahrzeugschlosserIn, LackiererIn, IndustrieschmiedIn, MaschinistIn für Wärmekraftwerksanlagen sowie Facharbei-

über die Realisierung der Beschlüsse des Politbüros des ZK der SED zum Pkw-Programm, insbesondere zur Sicherung des Serienanlaufes des Pkw-Wartburg 1.3, 16. 9. 1988, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt, Altregistratur Nr. 5368, S. 74r.

150 Aufgaben und Ziele der Verwaltungsrationalisierung und Abbau von Leitungs- und Verwaltungspersonal, Aawe, 30.8.2 3787.

151 Hoffmann: Leistungsprinzip und Versorgungsprinzip, S. 89.

152 Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräfteelenkung, S. 279.

153 VEB Automobilwerk Eisenach: Es geht um Ihre Zukunft – entscheiden Sie sich rechtzeitig! Die Fachleute von morgen werden heute ausgebildet. Darum wenden wir uns an die Schulabgänger 1988!, in: Das Volk, 14. 8. 1987.

154 Rat des Bezirks Erfurt: Festlegung der Beratung am 11. 6. 1980 zur überkreislichen Sicherung des Bedarfs am Schulabgängern für eine Berufsausbildung für AWE Eisenach Volkswirtschaftsplan 1981 und Orientierung bis 1985, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 027508, S. 11–31.

155 Entwicklung Arbeitskräfte und Ausländereinsatz im VEB Automobilwerk Eisenach, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 44391, S. 2171–218r.

	Lehrlingsentgelt	
	Schulabgänger	
	10. Klasse	8. Klasse
1. Lehrhalbjahr	100,-	95,-
2. Lehrhalbjahr	110,-	100,-
3. Lehrhalbjahr	120,-	105,-
4. Lehrhalbjahr	140,-	115,-
5. Lehrhalbjahr	150,-	125,-
6. Lehrhalbjahr	150,-	135,-

Abbildung 9:  
Lehrlingsentgelt 1975

terInnenausbildungen in den Bereichen Werkzeugmaschinen, Karosseriebau, Umformtechnik, Umschlag- und Lagerungswesen erlernen.<sup>156</sup> So war der Beruf »Kraftfahrzeugschlosser« für »Jungen und Mädchen« geeignet, wenn eine gute körperliche Konstitution, gesunde Gliedmaßen und Wirbelsäule und keine Allergien gegen Schmiermittel und dergleichen vorlagen.<sup>157</sup> Die praktische Ausbildung sollte in der Endmontage, in der Getriebemontage sowie der Zylinderkopfmontage erfolgen und war auf Schichtarbeit ausgelegt. Nach der abgeschlossenen Ausbildung sollte bei guter und qualitätsgerechter Arbeitsleistung ein Arbeitslohn von 1.030 bis 1.070 Mark je Monat, zuzüglich der Schichtzulagen und Prämien, gezahlt werden. Bewerber für den Lackierberuf mussten neben der körperlichen Eignung auch ein gutes Sehvermögen und uneingeschränkte Farbtüchtigkeit mitbringen, zudem gesunde Atmungsorgane und keine Allergien gegen Chemikalien haben.<sup>158</sup> Mädchen konnten weder Lackiererin werden noch die Facharbeiterausbildung für Umformtechnik absolvieren.<sup>159</sup> Generell konnten AbsolventInnen mit achtjähriger Schulausbildung und auch AbiturientInnen eine Ausbildung im AWE beginnen.<sup>160</sup> Je nach Schulabschluss variierten die Ausbildungsmöglichkeiten, die Dauer sowie die Entlohnung der Tätigkeiten.

Mit einer achtjährigen Schulausbildung konnten im AWE die Berufe WirtschaftspflegerIn, Transport- und LagerfacharbeiterIn sowie FacharbeiterIn für maschinelle Blechumformung erlernt werden.<sup>161</sup> Neben der praktischen und theoretischen Berufsausbildung waren auch die vormilitärische Ausbildung und die Zivilverteidigung Bestandteil der Berufsausbildung im AWE:

In dieser Grund- und Laufbahnausbildung eignen sich die Lehrlinge gute vormilitärische Kenntnisse und Fähigkeiten an, ermitteln in wehrsportli-

156 VEB Automobilwerk Eisenach: Infomappe zur Lehrlingsausbildung im AWE, 1988, Aawe, 30/8/3/B-00091, S. 4.

157 Ebd.

158 Ebd., S. 7.

159 Ebd., S. 9.

160 Dass.: Berufsausbildung im VEB Automobilwerk Eisenach, 1975, Aawe, 30.8.2 3677.

161 Ebd.

chen Leistungsvergleichen die Besten und bereiten sich so systematisch auf die Ableistung des Ehrendienstes der NVA als Soldat auf Zeit, Berufssoldat oder Offizier in den Reihen der bewaffneten Kräfte vor.<sup>162</sup>

Im »Kampf« gegen die Arbeitskräfteknappheit und für die Produktionssteigerung sah die SED vor allem in der Jugend ein großes Potenzial.<sup>163</sup> Im AWE wurde die Arbeit mit jungen Erwachsenen daher zu einem Schwerpunkt erklärt. Als Maßnahmen wurden jährlich Jugendförderpläne erarbeitet und regelmäßig politische Gespräche mit den Jugendlichen beim »Treffpunkt Leiter« geführt.<sup>164</sup> Die jungen Menschen sollten so auch nach der Beendigung der Ausbildung in den Betrieben bleiben. Bis in die 1980er Jahre verschärfte sich die Personalnot im AWE, sodass auch auf anderen Ebenen und jenseits des Betriebes damit begonnen wurde, junge MitarbeiterInnen für die Automobilproduktion zu werben.

Auf dem »Kongress der Arbeiterjugend der DDR« am 18. Juni 1983 wurde die »FDJ-Initiative ›PKW-Produktion« ausgerufen, womit die Massenorganisation der DDR-Jugend die geforderte Erhöhung der Produktionszahlen im Pkw-Bau unterstützen sollte.<sup>165</sup> Ziel dieser Initiative war es, verstärkt Jugendliche und junge Menschen für die Arbeit in den beteiligten Betrieben zu werben. Eine breite öffentliche Berichterstattung war unterdessen nicht erwünscht, »um nicht irgendwelche neuen Illusionen bei den Bürgern zu wecken«.<sup>166</sup> In einer AWE-spezifischen Broschüre zur FDJ-Initiative wurden Anforderungen und Ausbildungsmöglichkeiten aufgelistet. Gesucht wurden für das AWE ZerspanerInnen, MontageschlosserInnen, KarosseriefacharbeiterInnen, SchlosserInnen, Lackierer und SchweißerInnen.<sup>167</sup> Die infrage kommenden Personen sollten Mitglied der FDJ und nicht älter als 30 sein.<sup>168</sup> Daneben wurden auch unqualifizierte MitarbeiterInnen gesucht für »vielseitige Tätigkeiten

162 Ebd.

163 Bericht zur Erfüllung des PKW-Programmes und Ergebnisse der Zusammenarbeit entsprechend den getroffenen Vereinbarungen zwischen Betrieb und Territorium, Erfüllung der Aufgaben der Werterhaltung und Einsatz technologischer Linien für den Bereich Werkswohnungen des VEB Automobilwerk sowie zum Stand der Maßnahmen zur Verhütung von Katastrophen in gefährdeten Objekten des Betriebes, 9.10.1984, StadtArch 12-1904.

164 Ebd.

165 FDJ-Initiative »PKW-Produktion«, 1983, S. 6r; Friedreich: Autos bauen, S. 134.

166 FDJ: Niederschrift über die Beratung am 11. 7. 1983 in Berlin zur Durchsetzung der Konzeption zur Führung der FDJ-Initiative »PKW-Produktion«, Beschluss des Büros des Zentralrates vom 28. 6. 1983, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. 16.

167 VEB Automobilwerk Eisenach: Stand der Realisierung FDJ-Initiative, 22. 3. 1983, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. 102.

168 Niederschrift über die Beratung am 11. 7. 1983 in Berlin zur Durchsetzung der Konzeption zur Führung der FDJ-Initiative »PKW-Produktion«, Beschluss des Büros des Zentralrates vom 28. 6. 1983, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. 14 f.

in Produktionsprozessen, die keine besondere berufliche Qualifikationen und keine spezielle physische Eignung voraussetzen«, womit beispielsweise Lager- und Transportarbeiten gemeint waren.<sup>169</sup> Entgegen dieser Aussage hieß es auf der Bezirksebene in einer Niederschrift zu dem Programm: »Wir brauchen keine Hilfsarbeiter, sondern Spezialisten.«<sup>170</sup> Wie erfolgreich die Initiative am Ende war, belegt ein Abschlussbericht von 1985: In den zwei Jahren wurden im AWE 207 junge Menschen (FDJ-Angehörige) angestellt, mit deren Hilfe nach internen Angaben des Rats des Bezirkes der SED knapp 6.000 Pkw zusätzlich produziert wurden (an beiden Standorten der Pkw-Produktion in der DDR).<sup>171</sup> Bei der Anwerbung spielten die Vergünstigungen, die das AWE im Fall eines zustande kommenden Arbeitsvertrags in Aussicht stellte, eine zentrale Rolle. Neben den bekannten sozialpolitischen Leistungen des Betriebes, wie den Treueprämien für Betriebszugehörigkeit und der Versorgung der MitarbeiterInnen in Kantinen und Verkaufsstellen, wurde hier das Thema Freizeitgestaltung besonders bedacht: »Wohin in der Freizeit? Unser Automobilwerk hält im Rahmen der Verwirklichung des sozialistischen Programms zur effektiven Urlaubs- und Freizeitgestaltung eine weite Palette für euch bereit.«<sup>172</sup> Regelmäßige Veranstaltungen im Klubhaus, im Betriebsferienheim, aber auch Diskotheken im Wohnheim sollten junge Leute von einer Arbeitsaufnahme im Automobilwerk überzeugen. Im betriebseigenen Wohnheim konnten die SchulabgängerInnen mindestens im ersten Lehrjahr und für eine monatliche Miete von 40 Mark untergebracht werden. Danach entschied die familiäre Situation (verheiratet; Kinder), ob der Umzug in eine eigene Wohnung möglich war. Hinzu kamen die sogenannte Trennungschädigung für Verheiratete, die Erstattung der Umzugskosten nach Eisenach sowie nach den ersten drei Monaten Fahrkarten zur Fahrt nach Hause.<sup>173</sup>

Die Ausbildungsbedingungen waren aufgrund der zum Teil veralteten bzw. unmodernen Strukturen, Arbeitsmittel und Methoden nicht optimal, wie auch eine Mitarbeiterin der Abteilung Lichtpauserei im Brigadebuch berichtet.<sup>174</sup> Sie

169 FDJ-Initiative »PKW-Produktion«, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. 8r.

170 Niederschrift über die Beratung am 11. 7. 1983 in Berlin zur Durchsetzung der Konzeption zur Führung der FDJ-Initiative »PKW-Produktion«, Beschluss des Büros des Zentralrates vom 28. 6. 1983, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. 17.

171 Rat des Bezirks Erfurt: Abschlussbericht über die Verwirklichung der FDJ-Initiative »PKW-Produktion« entsprechend der gemeinsamen Konzeption zur Führung der FDJ-Initiative »PKW-Produktion« des Zentralrates der FDJ und des Ministeriums für Allgemeinen Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbau, 1985, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. 154r–157v.

172 FDJ-Initiative »PKW-Produktion«, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. r.

173 Ebd., S. 8rv.

174 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und



bemängelte beispielsweise, dass die Aufgaben in der Abteilung – das Vervielfältigen von verschiedenen Vorlagen – gar nicht mehr den Anforderungen der Wissenschaft und Technik entsprächen und plädierte für eine Erneuerung der Maschinen und Anlagen. Von den Auszubildenden selbst kam jedoch auch immer wieder Kritik, in der sie etwa bemängelten, dass sie in den Sommermonaten, in denen sie zur »sozialistischen Hilfe« eingesetzt wurden, keine praktische Berufsausbildung erhielten.<sup>175</sup> Weiter kritisierten sie schlechte räumliche Bedingungen, den lückenhaften Busverkehr nach Eisenach-Nord, dem Stadtteil, in dem sich die Wohnheime befanden, und die mangelhafte Obst- und Gemüseversorgung.<sup>176</sup>

In der innerbetrieblichen Weiterbildung für Erwachsene setzte das AWE vor allem auf die Qualifizierung im Arbeitsprozess, für »Arbeiter und Angestellte« gleichsam. Dazu kamen Lehrgänge zum Erwerb von »Bedienungsberechtigungen und Befähigungsnachweisen«, zum Beispiel als PressenführerIn, GabelstaplerfahrerIn oder KranfahrerIn, die Ausbildung zur SchweißerIn sowie Lehrgänge zum Bedienen von PC und BC, Reisekaderschulungen und Sprachkurse.<sup>177</sup> Auch die Meisterausbildung sowie Weiterqualifizierung zu FacharbeiterInnen konnten über das AWE absolviert werden.<sup>178</sup> Problematisch war jedoch bei all den Möglichkeiten und Angeboten, dass die Betriebsangehörigen vielfach nicht bereit waren, eine Weiterbildung zu machen. Dies hing, je nach Form und Dauer, mit unterschiedlichen Motiven zusammen. Nicht nur die zusätzliche Zeit, die für eine Weiterbildung investiert werden musste, stellte ein Hindernis dar. Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen waren im Vergleich zur »normalen« FacharbeiterInnentätigkeit nicht selten mit der Erwartung höherer politischer Loyalität verbunden.<sup>179</sup> Der Betrieb versuchte Anreizmittel zu schaffen, indem die Personen zum Beispiel zum Lernen für einige Tage freigestellt wurden. Gegen eine Weiterqualifizierung sprach häufig auch, dass nach der abgeschlossenen Zusatzausbildung möglicherweise längere Arbeitszeiten – und weniger Freizeit – anfallen würden, wenn man einen neuen Posten mit mehr Verantwortung übernehmen konnte. Nicht selten wurden die MitarbeiterIn-

der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: Ausbildung von Lehrlingen, 1981, Aawe.

175 Einschätzung zu Problemen der Aussprachen in den Arbeitskollektiven des VEB Automobilwerks Eisenach, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/3/265, S. 131v.

176 Bericht zur Erfüllung des PKW-Programmes und Ergebnisse der Zusammenarbeit entsprechend den getroffenen Vereinbarungen zwischen Betrieb und Territorium, Erfüllung der Aufgaben der Werterhaltung und Einsatz technologischer Linien für den Bereich Werkwohnungen des VEB Automobilwerk sowie zum Stand der Maßnahmen zur Verhütung von Katastrophen in gefährdeten Objekten des Betriebes, 9. 10. 1984, StadtArch 12-1904.

177 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Anlage zum Abrechnungsbogen 1983 über die Arbeit mit dem Kultur- und Bildungsplan im Wettbewerbskollektiv TKE (4160), 1984, Aawe.

178 Infomappe zur Lehrlingsausbildung im AWE, 1988, Aawe, 308.3-B- 00091, S. 10.

179 Gieseke: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus, S. 177.

nen jedoch nach der Weiterbildung trotz erworbener Zusatzqualifikation auf demselben Arbeitsplatz zu den alten Konditionen eingesetzt, wie dies im AWE häufig etwa in Eingaben kritisiert wurde.<sup>180</sup> Letztlich spielte bei der Frage nach Gründen der Weiterbildungsverdrossenheit auch die Entlohnung eine große Rolle, denn vielfach veränderte sich durch die zusätzliche Qualifikation der Reallohn am Monatsende nicht signifikant.<sup>181</sup> In diesem Zusammenhang darf jedoch auch nicht außer Acht gelassen werden, dass vor allem der Betrieb selbst bestimmte, wer sich weiterbilden konnte, denn er delegierte die MitarbeiterInnen zum Meisterlehrgang, Abendstudium oder Externatslehrgang.<sup>182</sup>

### *Reale Ungleichheit in Lohn und Gehalt*

Mit der wirtschaftlichen Intensivierung entstanden im Lohn- und Prämiensystem der DDR neue Ungleichheiten.<sup>183</sup> Durch eine disziplinierte Mitarbeit und Planerfüllung sollten sich die Lebensbedingungen der Bevölkerung verbessern. Wer also gut arbeitete und viel leistete, sollte dies auch finanziell spüren.<sup>184</sup> Qua Verfassungsrecht war die Bevorzugung bestimmter Menschen- oder Beschäftigungsgruppen legitimiert, denn die egalitären Strukturen mussten sich der wirtschaftlichen Maßgabe unterordnen.<sup>185</sup> Bis zum Ende der DDR entstand ein undurchschaubares Gefüge, welches aus Prämien, Zuschlägen, Auszeichnungen, Ausgleichszahlungen und Vergünstigungen bestand und für erhebliche Unterschiede verantwortlich war.<sup>186</sup> Den MitarbeiterInnen selbst waren das System und die Ermessensspielräume selten in Gänze bekannt. Mit der sogenannten Null-Fehler-Produktion wurden im AWE seit den 1980er Jahren zum Beispiel weitere, zusätzliche Prämien ausgeschüttet, wenn Brigaden sich der »Nullfehlerbewegung« unter dem Motto: »Fehler sind vermeidbar – mach's auf Anhieb richtig« verpflichteten.<sup>187</sup>

In den Betrieben spielte die Jahresendprämie eine herausragende Rolle. Sie war für die MitarbeiterInnen eine feste finanzielle Größe am Ende des Jahres.<sup>188</sup> Das wesentliche Ziel war es, die ArbeiterInnen in den Betrieben durch bestimmte sozialpolitische Vergünstigungen zu besseren und kontinuierlichen Leistungen zu bewegen.<sup>189</sup> Dazu zählten beispielsweise betriebliche Zusatzrenten, Prämien für gute Arbeitsleistung, Zuschüsse zum Werkskantinenessen

180 Automobilwerk Eisenach: Eingabekontrolle, 1979-1982, Aawe, 30.8.2 1974.

181 Gieseke: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus, S. 177.

182 VEB Automobilwerk Eisenach: Betriebskollektivvertrag 1986, Aawe, S. 36 f.; Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 20.

183 Boyer: Das Wirtschafts- und Sozialrecht, S. 634.

184 Boyer: Grundlinien, S. 73.

185 Boyer: Das Wirtschafts- und Sozialrecht, S. 634.

186 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 277 f.

187 Betriebskollektivvertrag 1989, Aawe, S. 10.

188 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 66 f.

189 Friedreich: Autos bauen, S. 113.

und anderes mehr. »Für einen festgelegten Personenkreis in den Bereichen Presserei, Schmiede I und II sowie in der Hauptabteilung Energetik erfolgt ein Zuschlag für ununterbrochene Tätigkeit in den Bereichen und bei Einhaltung der Arbeitszeitdisziplin [...]«. <sup>190</sup> In diesen Arbeitsbereichen, die sich durch schwere körperliche Arbeit auszeichneten, erhielten die MitarbeiterInnen eine Prämie zwischen 150 und 500 Mark, die nach der Dauer der ausgeübten Tätigkeit gestaffelt war. Wer also mehr als 15 Jahre in diesen Abteilungen beschäftigt war, sollte das auch finanziell spüren. <sup>191</sup> Auch die Verteilung von Gütern und Dienstleistungen im Betrieb hatte Einfluss auf Ungleichheiten, weil nicht alle MitarbeiterInnen hiervon gleichmäßig profitierten. <sup>192</sup>

Von Anfang der 1970er Jahre bis in die Mitte der 1980er Jahre stiegen die Löhne in den DDR-Industriebetrieben von durchschnittlich 700-800 Mark auf 1.000-1.200 Mark monatlich, wobei die Unterschiede zwischen den Branchen ebenso bestehen blieben wie die Bevorteilung der ProduktionsarbeiterInnen gegenüber den Angestellten im Betrieb. <sup>193</sup> Im AWE lag das Durchschnittseinkommen der Belegschaft (ohne die Leitungsebene) im Jahr 1984 bei 1.040 Mark und entsprach damit der allgemeinen Entwicklung. <sup>194</sup> Schon seit den 1950er Jahren erhielten die MitarbeiterInnen im AWE in verschiedenen – aber nicht allen – Bereichen Leistungslohn und -prämien. <sup>195</sup> Daran wurde auch unter der neuausgerichteten Politik unter Honecker festgehalten; im Sinne der sozialpolitischen Maßnahmen wurden sie sogar ausgeweitet:

Durch die leistungsorientierte Lohnpolitik wird den Werktätigen unmittelbar die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik bewusst gemacht. Sie begreifen, dass sich bessere Arbeit für jeden lohnt, und das persönliche Interesse wird unmittelbar auf die Durchsetzung der Intensivierungsfaktoren gelenkt. <sup>196</sup>

Auf dem IX. Parteitag der SED 1976 wurde die Einführung des Leistungsprinzips in den Betrieben beschlossen. <sup>197</sup> Damit erhielten die MitarbeiterInnen neue Grundlöhne, die jedoch nicht sofort in allen Wirtschaftsbereichen und Betrieben durchgesetzt wurden, sondern nach wirtschaftspolitischer Maßgabe. <sup>198</sup> Bis zum Ende des Jahrzehnts erhielten jedoch schon rund 3,7 Millionen

190 VEB Automobilwerk Eisenach: Betriebskollektivvertrag 1975, Aawe, S. 66.

191 Ebd., S. 66.

192 Gieseke: Die egalitäre DDR?, S. 166.

193 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 286. Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik 1986 / Statistisches Amt der DDR, 1986, Arbeiter und Angestellte, Arbeitseinkommen, S. 157.

194 VEB Automobilwerk Eisenach: Arbeitskräfteplan Abrechnung Monat November 1983, 30. 11. 1983, Aawe, 30.8.2 1070.

195 Dass.: Leistungslohn Berechnung, Aawe, 30.8.2 934.

196 Langfristige Intensivierungskonzeption und Veredelungsstrategie für den Zeitraum 1986-1990 und Ausblick bis 2000, Aawe, 30.8.2 3786, S. 78.

197 Boyer: Das Wirtschafts- und Sozialrecht, S. 634.

198 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 186.

Beschäftigte in der DDR höhere Löhne und Gehälter.<sup>199</sup> Bis 1981 waren die Löhne für die ProduktionsarbeiterInnen relativ nivelliert, erst dann wurden umfassend Produktivlöhne eingeführt.<sup>200</sup>

Solche Löhne, aber auch Gehälter, waren vor allem für Produktionsabteilungen der Industrie konzipiert. Auf der Grundlage einer nach Qualifikation und Verantwortung differenzierten Eingruppierung sollte die Lohnhöhe von der Erfüllung vorgegebener Leistungskennziffern bzw. Leistungskriterien abhängig sein.<sup>201</sup>

Seit 1986 wurden diese Löhne im AWE in einer »qualitativ höheren Form [für Produktionsarbeiter, Meister, Hoch- und Fachschulkader sowie andere Beschäftigte« ein- bzw. weitergeführt.<sup>202</sup> Die Lohn- und Gehaltssteigerungen sollten nach Ansicht der wirtschaftlichen PlanerInnen dort am höchsten sein, wo der höchste Effekt zur Leistungssteigerung des Betriebes zu erwarten war. Im AWE waren damit zum Beispiel die Bereiche Produktionsvorbereitung, Forschung und Entwicklung, Konstruktion, Technologie und Rationalisierungsmittelbau gemeint.<sup>203</sup> In einem Abschlussbericht des Direktors für Ökonomie im AWE an das Amt für Arbeit beim Rat des Bezirkes Erfurt vom Mai 1987 wird über die Ein- bzw. Weiterführung dieser leistungsbezogenen Entlohnung berichtet: »Wir betrachten diesen Auftrag als Anerkennung, aber auch gleichzeitig als Verpflichtung, die Leistungs- und Effektivitätsentwicklung sehr eng mit der Durchsetzung der leistungsorientierten Lohnpolitik zu verbinden.«<sup>204</sup> Dieser Prozess habe einer »umfassenden politisch-ideologischen Vorbereitung [bedurft], damit alle Werktätigen miteinbezogen werden konnten.«<sup>205</sup>

Produktivlöhne waren nach Ansicht der SED- WirtschaftspolitikerInnen eine direkte Maßnahme zur Leistungssteigerung, deren positive Effekte von den ArbeiterInnen unmittelbar zu spüren wären. Die Voraussetzung für eine höhere Entlohnung war also eine gesteigerte Arbeitsleistung; dieser Ansatz folgte wiederum den wirtschaftspolitischen Beschlüssen im Pkw-Bau der DDR in den 1980er Jahren. Die Strategie wurde so begründet, dass es für die ArbeiterInnen gerechter und vorteilhafter sei, wenn »das per-

199 Ebd.

200 Boyer: Grundlinien, S. 74.

201 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 288.

202 Abschlussbericht über die Vorgehensweise, Ergebnisse und Erfahrungen bei der Weiterführung der Produktivlöhne im VEB Automobilwerk Eisenach, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 034963, S. 106r. Wer unterdessen die anderen Beschäftigten waren, geht aus dem vorliegenden Dokument nicht hervor.

203 Arbeitsinstruktion zur Fortführung der leistungsorientierten Lohnpolitik in ausgewählten Betrieben, 1. 12. 1986, Aawe, S. 14.

204 Abschlussbericht über die Vorgehensweise, Ergebnisse und Erfahrungen bei der Weiterführung der Produktivlöhne im VEB Automobilwerk Eisenach, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 034963, S. 106r.

205 Ebd., S. 106r.

sönliche Arbeitseinkommen von den eigenen Arbeitsergebnissen bestimmt« würde.<sup>206</sup>

Die Produktivlöhne berechneten sich aus dem Grundlohn sowie der Lohnprämie und Zuschlägen.<sup>207</sup> Auch in einigen Verwaltungsbereichen wurden Produktivlöhne gezahlt, wobei sich das Grundgehalt durch leistungsabhängige Zuschläge aufsummierte.<sup>208</sup> Am Ende bewegten sich die höheren Löhne in folgendem Rahmen: Die ProduktionsmitarbeiterInnen erhielten zwischen 53 und 56 Mark mehr im Monat, MeisterInnen sowie Hoch- und Fachschulkader bis zu 102 Mark mehr.<sup>209</sup> Bei den Angestellten lag der Leistungszuschlag bei 60 bis 100 Mark im Monat, womit die Einkommen und Gehälter letztlich weiter ausgeglichen blieben.<sup>210</sup> Vor allem bei Angestellten in leitenden Positionen wurden schon in den Arbeitsverträgen leistungsbezogene Gehaltszuschläge vereinbart.

Mit der Einführung von Produktivlöhnen an Arbeitsplätzen, die mit neuen Technologien ausgestattet waren, sollte ein Anreiz geschaffen werden, sich mit den neuen Techniken, zum Beispiel in Schulungen, auseinanderzusetzen. Die betreffenden Arbeitsbereiche und -plätze sollten in diesem Zusammenhang neu bewertet und in die Lohngruppen eingeordnet werden. Die dafür notwendigen finanziellen Mittel mussten die Betriebe selbst bereitstellen, indem sie Kosten an anderen Stellen einzusparen versuchten. In einem Stellenplan der einzelnen Abteilungen können die finanziellen Veränderungen und Neubewertungen der Arbeitsstellen in den 1980er Jahren gut nachvollzogen werden, ebenso die existierenden signifikanten Unterschiede innerhalb gleicher Lohn- und Gehaltsgruppen.<sup>211</sup> So erhielten beispielsweise zwei Konstrukteure aus der Abteilung Forschung und Entwicklung seit 1. Juni 1986 die Gehaltsgruppe »HF 4« (davor die »HF 3«) und damit je 1.170 bzw. 1.240 Mark Gehalt.<sup>212</sup> Ein anderes Beispiel von zwei Berechnungsingenieuren zeigt, dass sie in der Gehaltsgruppe »HF3« zwischen 1.140 und 975 Mark in Vollzeitstellen erhielten.<sup>213</sup> Diese unterschiedlichen Gehälter kamen aus den vorgenannten Gründen (Qualifikation, Arbeitsleistung, Betriebszugehörigkeit und andere) zustande, waren also selten eindimensional, sondern vielmehr intersektional begründet, und veränderten sich bis zum Ende der DDR nicht wesentlich. Auch mit der neuen Bewertung wurde das System nicht transparenter, denn allein für die

206 Arbeitsinstruktion zur Fortführung der leistungsorientierten Lohnpolitik in ausgewählten Betrieben, 1. 12. 1986, Aawe, S. 5.

207 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 288.

208 Ebd.

209 Abschlussbericht über die Vorgehensweise, Ergebnisse und Erfahrungen bei der Weiterführung der Produktivlöhne im VEB Automobilwerk Eisenach, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 034963, S. IIII.

210 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 289 f.

211 VEB Automobilwerk Eisenach: Stellenplan, Aawe, 30.8.1 AI-F5-O 422.

212 Ebd.

213 Ebd.

Gehaltsgruppen »HF 1« bis »HF 5« lagen insgesamt acht verschiedene Gehaltstabellen vor, wie sich aus zeitgenössischem Lehrmaterial ableiten lässt.<sup>214</sup> Die Abstufung der Einteilung sollte hier wie auch bei den Lohngruppen nach Qualifikation und Verantwortung erfolgen. Als besondere Motivation existierte die sogenannte Zuerkennung einer persönlichen Gehalts- oder Lohngruppe, mit der »hervorragenden Werkträgern, die sich ständig durch beispielhafte Arbeitsergebnisse auszeichnen und aufgrund ihres vorbildlichen Leistungsverhaltens hoch angesehen sind, [...] bedacht werden sollten«. <sup>215</sup> Hierbei spielte sicherlich auch die Nähe zur Partei eine Rolle.

Zwischen »Arbeitern und Angestellten« gab es eine signifikante Unterscheidung und Trennung, sowohl räumlich als auch finanziell, denn die Angestellten erhielten ein Gehalt, das letztlich deutlich höher besteuert wurde als der Lohn der ProduktionsmitarbeiterInnen.<sup>216</sup> Zwar war der niedrige Grundlohn der ProduktionsmitarbeiterInnen ebenso steuerpflichtig, jedoch nicht die Schichtzuschläge, Prämien und sonstigen Vergünstigungen, die letztlich den Reallohn bestimmten. Beim Reallohn existierte also eine signifikante Bevorteilung von ProduktionsmitarbeiterInnen im Mehrschichtdienst, was sich auch in der Gewährung von höheren Prämien bemerkbar machte.<sup>217</sup> 1985 erhielten Personen im ununterbrochenen Zweischichtbetrieb zwischen 40 und 70 Mark zusätzlich und im Dreischichtbetrieb sogar bis zu 170 Mark mehr im Monat. Beschäftigte im Zweischichtdienst bekamen acht und im Dreischichtsystem zehn zusätzliche Urlaubstage.<sup>218</sup> Die Bereitschaft zur Schichtarbeit wurde auch dahingehend honoriert, dass Kuren und Ferienreisen bevorzugt an diese Beschäftigtengruppen (und andere, etwa Alleinerziehende oder kinderreiche Familien) vergeben wurden. Zudem wurden SchichtarbeiterInnen bei der Vergabe und Zuteilung von Wohnraum bevorzugt.<sup>219</sup> Unter Umständen hatte die Bereitschaft zur Schichtarbeit auch Einfluss auf die Vergabe von Pkw.<sup>220</sup> Im Jahr 1972 arbeiteten im AWE insgesamt fast 1.900 Personen im Zweischichtbetrieb und gut 1.500 im Dreischichtbetrieb. Bei einer Belegschaft von etwa 8.300 Personen machten SchichtarbeiterInnen somit gut 41 Prozent aus.<sup>221</sup> Für das Jahr 1988 sahen die Bilanzen recht ähnlich aus: Von gut 9.700 MitarbeiterInnen gehörten über 6.400 dem Produktionspersonal an. Davon waren 532 im Zweischicht-

214 Zentrales Forschungsinstitut für Arbeit: Lehr- und Anschauungsmaterial für die arbeitswissenschaftliche Aus- und Weiterbildung: Weiterführung der leistungsorientierten Lohnpolitik, März 1986, Aawe, R 22 B 1416 56, S. 17.

215 Ebd., S. 19, 29.

216 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 38 f.

217 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 234.

218 Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 11.

219 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 235.

220 Organisationsanweisung zum Ablauf der Verteilung und des Verkaufes von Neu- und Gebrauchtfahrzeugen, Aawe, 30.8.2 1414; Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 305.

221 Aufgabenstellung zur Untersuchung der Entwicklung der Arbeitskräfte unter dem Gesichtspunkt der Einsparung von Arbeitsplätzen durch die Entwicklung der WAO im Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 564.

und 3.274 Personen im Dreischichtsystem beschäftigt.<sup>222</sup> Der Anteil hatte sich damit geringfügig auf etwa 39 Prozent verringert. Zwischen den Zwei- und Dreischichtsystemen lässt sich jedoch eine Verschiebung erkennen: Der Anteil an MitarbeiterInnen im Dreischichtbetrieb hatte sich deutlich erhöht.

Die MitarbeiterInnen im Verwaltungsbereich konnten auf die Fülle dieser Vergünstigungen nicht bauen; allein durch die andere Besteuerung ihres Gehaltes gab es soziale Ungleichheiten im Betrieb.<sup>223</sup> Aber auch bei Wohnraum oder Ferienplätzen waren sie nicht bevorzugt – soziale Disparitäten verschärfen sich umso mehr, je stärker das Schichtregime ausgebaut wurde.<sup>224</sup>

### *Zusammenfassung*

Der Arbeitsalltag im AWE war gekennzeichnet von Defiziten: einerseits im Materialwesen, andererseits beim Personal.<sup>225</sup> Diese systemimmanenten Mängel erforderten von den MitarbeiterInnen eine ständige Bereitschaft, noch mehr zu arbeiten, um die Defizite auszugleichen.<sup>226</sup> Durch Überstunden und Sonderschichten vollzog sich eine langsame Rückkehr zur Sechstage-Woche.<sup>227</sup> Ein hoher Krankenstand und zahlreiche Fluktuationen aus persönlichen Gründen waren Reaktionen auf die bestehenden schlechten Arbeitsverhältnisse in der Industrie.<sup>228</sup> Bis zum Ende der DDR gelang es den Verantwortlichen jedoch nicht, die bestehenden Mängel hinreichend abzubauen. Ein umfassendes »Tarifprojekt« wurde zwar nie umgesetzt, aber mit neuen leistungsorientierten Löhnen versuchten die Verantwortlichen, für die MitarbeiterInnen einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen, der nun unmittelbar an die Erfüllung individueller oder kollektiver Arbeitsaufgaben gebunden war und großen Einfluss auf den Reallohn am Monatsende hatte.<sup>229</sup>

Um die ArbeiterInnen in den Betrieben zu halten und der Fluktuation entgegenzuwirken, investierten Betriebe wie auch das AWE in den 1970er und 1980er Jahren in betriebliche Sozialleistungen und Prämien. Diese waren nicht länger nur eine Belohnung für erbrachte Arbeitsleistungen, sondern wurden nun auch zur Motivation eingesetzt. Arbeit hatte unter diesem Gesichtspunkt für die ArbeiterInnen in der DDR, so auch im AWE, einen besonderen Stellenwert: Auch wenn Überstunden, Sonderschichten oder schlechte Arbeitsplatzbedingungen den Arbeitsalltag prägten, formten die sozialen Leistungen den Betrieb als Arbeitsort und verfestigten seine Rolle im Leben der MitarbeiterIn-

222 VEB Automobilwerk Eisenach: Konzeption zur effektiven Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens im Jahr 1988, 31. 3. 1988, Aawe, 30.8.2 1608.

223 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 70.

224 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 236.

225 Bouvier: Die DDR, S. 18.

226 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 233.

227 Hürtgen/Reichel (Hg.): Der Schein der Stabilität.

228 Bouvier: Die DDR, S. 94; Reichel: Die »durchherrschte Arbeitsgesellschaft«, S. 102.

229 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 196 f.

nen. Die regelmäßige Verteilung von Konsumgütern sowie die unterschiedlichen Leistungen und Prämien verloren allerdings bis zum Ende der DDR an ihrer stimulierenden Wirkung und verkamen immer mehr zum Gewohnheitsrecht. Besondere Vorteile und Vergünstigungen genossen vor allem die ProduktionsmitarbeiterInnen und die MitarbeiterInnen im Mehrschichtregime. In der DDR bestand demnach keineswegs eine Egalität bei den Geldeinkommen. Dessen Höhe war unübersehbar nach dem wirtschaftspolitischen Nutzen der Beschäftigungsgruppen geordnet: Industrielle und schwere Arbeit im Mehrschichtsystem wurden begünstigt. Im Umkehrschluss bedeutete dies, dass die in der Normalschicht arbeitenden Beschäftigten nicht in den Genuss einer Besserbehandlung kamen. Soziale Differenzen entstanden weiterhin durch die Bevorzugung bestimmter Branchen (Schwerindustrie, Chemie), durch die unterschiedliche Versorgungslage sowie durch persönliche Beziehungen.<sup>230</sup>

Ungleichheiten, die vom Betrieb geschaffen und verstärkt wurden, existierten auch bei der Weiterbildung und bei Qualifizierungsmaßnahmen. Abgesehen davon, dass zahlreiche MitarbeiterInnen gar nicht dazu bereit waren, sich weiterzubilden, entschied und delegierte der Betrieb die Personen, die an einer solchen Ausbildungsmaßnahme teilnehmen sollten. Für diese Entscheidung war nicht nur die Leistung ein Kriterium, sondern auch politisches Wohlverhalten und Engagement.<sup>231</sup> Zusammenfassend waren diese Merkmale – also insbesondere Produktionsarbeit, Mehrschichtregime und politische Loyalität – Faktoren staatlich erzeugter bzw. »gewollter« sozialer Ungleichheit. Hinzu kamen die »ungewollten« Ungleichheiten infolge von Schattenwirtschaft, Westkontakten etc., die die bestehenden Disparitäten weiter verstärken konnten.<sup>232</sup> Der Betrieb vereinte all diese Ungleichheiten, wobei es je nach Branche und Region signifikante Unterschiede gab und auch die persönlichen Beziehungen und Netzwerke im Betrieb eine Rolle spielten.<sup>233</sup> SchichtarbeiterInnen wurden im AWE wie in anderen Betrieben jedoch nicht nur aus politischen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen bevorzugt behandelt: Die Steigerung der Konsumgüterproduktion war Sache der ArbeiterInnen.<sup>234</sup>

230 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 70.

231 Gieseke: Die egalitäre DDR?, S. 166.

232 Ebd.

233 Annette Kaminsky: Ungleichheit in der SBZ/DDR am Beispiel des Konsums. Versandhandel, Intershop und Delikat, in: Lothar Mertens (Hg.): Soziale Ungleichheit in der DDR. Zu einem tabuisierten Strukturmerkmal der SED-Diktatur, Berlin 2002, S. 57-79.

234 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 238.



### 3.2 Geschlecht als Kategorie sozialer Ungleichheit

»Frau Schmidt verkörpert in fachlicher und gesellschaftlicher Hinsicht die Stellung der werktätigen Frau im Sozialismus.«<sup>1</sup> So hieß es in einem Zeitungsartikel in der Betriebszeitschrift des Automobilwerks im Jahr 1984. Dass in den sozialistischen Gesellschaften die Vorstellung von der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau vor allem auf der weiblichen Erwerbstätigkeit beruhte, verdeutlicht dieses Zitat.<sup>2</sup> Frau Schmidt, eine Mitarbeiterin mittleren Alters und seit 1976 Leiterin des Walzstahllagers im AWE, wurde in dem Zeitungsartikel im Motor als verantwortungsvolle und leistungsstarke Mitarbeiterin des Arbeitsbereiches porträtiert. Ihre Arbeitsleistung und ihr gesellschaftliches Engagement – sie war Vertrauensfrau, Mitglied der Arbeiter- und Bauerninspektion (ABI) und sehr aktiv im »Neuererwesen« – ließen den Autor oder die Autorin zu der Auffassung kommen, dass sie dem sozialistischen Idealtyp einer werktätigen Frau entspreche.<sup>3</sup> Ähnliche Einschätzungen lassen sich in zeitgenössischen Dokumenten in großer Zahl finden. Diese wollten zum Nachahmen anregen; sie rekurrten dabei zugleich auf die Tradition der Arbeiterbewegung, in der die Arbeit der Frau als Emanzipation galt.<sup>4</sup> Damit wurden aber auch Rollenbilder tradiert.

Die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern war nach dieser Lesart vor allem in den Betrieben erfahrbar, aber noch nicht erreicht. So hieß es im Mai 1984 im Motor, dass die im AWE beschäftigten Frauen im Betrieb seit vielen Jahren »ihren Mann« stehen würden und ihre Gleichberechtigung inzwischen längst Realität geworden sei.<sup>5</sup> Das Referenzmodell für die Bewertung der Leistung war bis zum Ende der DDR jedoch die männliche (Arbeits-)Leistung.<sup>6</sup> Trotz der propagierten Emanzipierung und Gleichstellung bestanden in den DDR-Betrieben Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts fort. In diesem Kapitel soll die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit hinsichtlich solcher Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts im Automobilwerk aufgezeigt und gefragt werden, ob sich diese Ungleichheitsverhältnisse durch die sozialpolitischen Maßnahmen in den 1970er und 1980er Jahren veränderten.

1 Als Kollegin und Leiterin geschätzt, in: Der Motor 35/6, 19. 3. 1984, S. 10.

2 Peter Hübner: Frauenförderung, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/f/Frauenf%F6rderung.html> (21. 1. 2021).

3 Als Kollegin und Leiterin geschätzt, Der Motor 35/6, 19. 3. 1984, S. 10.

4 Vgl. dazu: Rainer Gries/Silke Satjukow: Von Menschen und Übermenschen, in: APuZ 17/2002, S. 39-46. Zum Beispiel die »Hennecke- oder Hockauf-Bewegung«.

5 Ohne Autor: Leistungsanstieg – undenkbar ohne unsere Frauen, in: Das Volk, 28. 5. 1984, S. 10.

6 Gisela Müller: Sozialisation und Identität von Frauen in der DDR – Voraussetzungen für die Bewältigung von Arbeitslosigkeit, in: Kieselbach/Voigt (Hg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1992, S. 152-169, hier S. 167.

*Rollenbilder im Betriebsalltag*

Frauen wurden im Betriebsalltag nicht nur als emanzipierte Arbeitskolleginnen, wie die oben genannte Frau Schmidt, wahrgenommen, sondern auch als geschlechtliche und sexualisierte Objekte. So waren im männlich dominierten Automobilwerk, in dem jedoch der Frauenanteil in einigen Abteilungen, beispielsweise der Endmontage und Fertigmacherei, sehr hoch war, trotz aller Gleichstellungsbestrebungen sexualisierte Frauenkörper auf Postern angebracht. Das nachfolgende Foto (Abb. 10) wurde zum Jahresbeginn 1991 im Pausenbereich der Endmontage aufgenommen, in dem gerade ein Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin stehen. Die nackten Frauenkörper im Vordergrund dominieren das Bild, obwohl hinter der Frau auch ein Poster zu sehen ist, auf dem vier Männer mit nacktem Oberkörper abgebildet sind.

Auch in der Betriebszeitschrift finden sich im betrachteten Zeitraum häufig auf der letzten Seite Fotografien von Frauen, die in der Regel wenig bis gar nicht bekleidet sind. Diese Fotografien sind zudem meist mit einer ironischen oder doppeldeutigen Bildunterschrift versehen.<sup>7</sup>

Eine solche Darstellung von Frauen in der werkseigenen Zeitschrift und im Betrieb allgemein konnte bestehende Ungleichheiten verstärken. Damit verbundene Problemfelder, die auch Frauen im AWE betrafen, waren Sexismus, sexuelle Belästigung sowie sexualisierte Diskriminierung. In der DDR waren sowohl sexuelle Belästigung als auch geschlechtsspezifische Diskriminierung und Gewalt im Betrieb wie im Privaten tabuisierte Themen.<sup>8</sup> Zwei Beispiele sollen diese Diskrepanz zwischen Emanzipierung und werktätiger Fraue veranschaulichen.

In einer Gruppeneingabe wandten sich 1977 die weiblichen Auszubildenden der Berufsklasse Fahrzeugschlosser an die Betriebsleitung und brachten Kritik am Verhalten des Lehrmeisters vor: »Koll. Walter zeigt sich in gewissen Stresssituationen unbeherrscht und ohrfeigte einen weiblichen Lehrling.«<sup>9</sup> Dieser Vorfall hatte keine zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen, er wurde lediglich »in einer Klassenaussprache ausgewertet« und »gelöst«, indem sich der Lehrmeister bei der Schülerin entschuldigte.<sup>10</sup>

Anders wurde mit einem Abteilungsleiter 1982 umgegangen: Während der Frauentagsfeier des Betriebes versuchte dieser bei mehreren Frauen Körperkontakt zu erzwingen – sogar von Bissen war in einer Aktennotiz über die stattgefundenene Aussprache die Rede. Der Abteilungsleiter sei im Verlauf der Feier »von Tisch zu Tisch gezogen und hätte den Frauen ›Verkehr‹ angeboten«.<sup>11</sup> Ein

7 Ina Merkel: Die Nackten und die Roten. Zum Verhältnis von Nacktheit und Öffentlichkeit in der DDR, in: Dietrich Mühlberg (Hg.): *Differente Sexualitäten*, Berlin 1995, S. 80-108, hier S. 83.

8 Schüle: »Die Spinne«, S. 207.

9 Eingabekontrolle, 1977, Aawe, 30.8.2 1975, unpag.

10 Ebd.

11 Grundorganisation der SED im Bereich Beschaffung und Absatz: Aktennotiz, 11. 3. 1982, Aawe, 30.8.2 840.



Abbildung 10: Pausenbereich in der Endmontage 1991

Ehemann versuchte die Situation zu klären, doch letztlich endete der Abend in einer Schlägerei zwischen ihm und dem Abteilungsleiter. Gegen letzteren wurde nach der Aussprache ein Disziplinar- und ein Parteiverfahren eingeleitet; von seiner betrieblichen Funktion wurde er sofort entbunden.<sup>12</sup> Die beiden Beispiele verdeutlichen, welchen Handlungs- und Ermessensspielraum die Betriebsleitung bei offenkundig diskriminierenden, sexualisierenden und gewalttätigen Auseinandersetzungen im Betrieb hatte, was auch bei ähnlichen Vorkommnissen mit ausländischen MitarbeiterInnen deutlich wird.<sup>13</sup>

Eine besondere Tradition hatten im AWE, wie insgesamt in der DDR, die Abteilungsfeiern, welche beispielsweise alljährlich zu Weihnachten stattfanden. Im Jahr 1979 berichtete ein Mitarbeiter der männerdominierten »Einfahrabteilung« im Brigadebuch über die »Nachweihnachtsfeier«.<sup>14</sup> Ausnahmsweise, so ist darin zu lesen, durften die Partnerinnen an der Feier teilnehmen.

<sup>12</sup> Ebd.

<sup>13</sup> Seit den 1980er Jahren beschäftigte das Automobilwerk ausländische MitarbeiterInnen, vor allem im Produktionsbereich. In einer Aussprache mit der Frauenkommission meldeten Frauen aus dem Arbeitsbereich Belästigungen durch mosambikanische Mitarbeiter. Auch in anderen Quellen, vor allem aus dem Bereich des Ministeriums für Staatssicherheit und seiner informellen ZuträgerInnen aus dem Werk, finden sich solche Anschuldigungen. Insgesamt wurden Vorwürfe gegen ausländische MitarbeiterInnen deutlich ernster genommen als solche gegen einheimische KollegInnen, sie wurden vor allem auch eher öffentlich artikuliert.

<sup>14</sup> Brigadebuch der Einfahrabteilung Jugendmeisterbereich Kollektiv Georgi Dimitroff: Eine Tradition als verspätetes Weihnachtsgeschenk für unsere Frauen, 1979, Aawe.



**„Sehenswürdigkeiten von allen Seiten“**

Abbildung 11: Der Motor,  
14. Oktober 1974, Nr. 20, S. 16



**„Sehnsucht nach dem Sommer“**

Abbildung 12: Der Motor,  
07. Dezember 1987, Nr. 25, S. 16



**„Wenn ich nur wüßte, ob die  
Farbe meines Lippenstiftes zum  
Flammenrot meines Wartburgs  
paßt!“**

Abbildung 13: Der Motor,  
08. Dezember 1986, Nr. 25, S. 16

Die Frauen waren dort offenbar sonst nicht anwesend und wohl auch nicht erwünscht. In leicht ironischem Ton wird über die Jahresabschlussfeiern der vergangenen Jahre berichtet:

Viele Jahre mußten wir Männer unsere Jahresabschlußfeier alleine bestreiten. Ach wie war das traurig, das Bier schmeckte nicht, es wollte keine rechte Stimmung aufkommen und mancher Kollege wischte verstohlen die Augen. Das alles, weil die Gattinnen nicht dabei waren.<sup>15</sup>

Das Rollenbild von der Ehefrau, deren Teilnahme etwas Besonderes darstellte, wird nicht nur durch den ironischen Ton deutlich, sondern vom Berichtenden zusammenfassend auf den Punkt gebracht: »Es war ein schöner Abend und ein schönes verspätetes Weihnachtsgeschenk für die Frauen«<sup>16</sup> offenbar, weil sie dabei sein durften. Solche Aussagen unterstreichen, dass auch in den DDR-Betrieben (Geschlechter-)Klischees weiterhin verbreitet waren. Anders ist es nicht zu erklären, warum betriebliche Feiern durch die Anwesenheit von Frauen automatisch eine andere Qualität erhielten.

Die Rollenbilder und Klischees wurden auch in der Betriebszeitung reproduziert, die in der Regel zweimal monatlich erschien. Der inhaltliche Aufbau orientierte sich an verschiedenen Anlässen, wie Feiertagen und Jubiläen, Wahlen (kommunal, im Betrieb oder DDR-weit), Veranstaltungen und politischen Ereignissen. In den 1970er Jahren gab es zeitweise in jeder Ausgabe eine Extra-Seite für die Mitarbeiterinnen im AWE mit variierenden Rubriküberschriften, zum Beispiel »Von Frau zu Frau« oder »Frauen unserer Tage«. Die Beiträge waren nicht sonderlich vielfältig; in ihnen wurden stets Mitarbeiterinnen aus den verschiedenen Bereichen vorgestellt, zumeist von ihren KollegInnen oder Vorgesetzten. Stilistisch glichen die Porträts der Frauen einem Schulzeugnis, in dem die besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten aneinandergereiht wurden, wie das folgende Beispiel zeigt:

Des Öfteren leistet sie sozialistische Hilfe in anderen Bereichen unseres Betriebes. Zu den Werktätigen besitzt Kollegin S. [J.L.E.] ein gutes Verhältnis. Ihr Auftreten ist korrekt und stets höflich. Arbeitsmäßig gibt es ebenfalls positive Einschätzungen [...]. Im Karosseriebau wird die Kollegin S. geachtet und besitzt das Vertrauen ihrer Kolleginnen und Kollegen. Auf gesellschaftlicher Ebene wirkt sie im FDGB und der Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft mit.<sup>17</sup>

Die Frauen-Seite informierte auch über die Arbeit an sich, über Aus- und Weiterbildungen, Externatslehrgänge und Veranstaltungen, zum Beispiel des Frauenausschusses bzw. der Frauenkommission. Daneben fanden oft auch – ganz im Sinne tradierter Rollenbilder – »Anregungen, Ratschläge und prakti-

<sup>15</sup> Ebd.

<sup>16</sup> Ebd.

<sup>17</sup> Peter Rustler: Stets zuverlässig – deshalb anerkannt, in: Das Volk, 20. 2. 1984, S. 10.

sche Tips« wie Rezepte, Nähanleitungen, Mode- oder Frisurentrends Platz. Im September 1978 wurde beispielsweise eine Anleitung für »Fünf Minuten Gymnastik« mit entsprechenden Bildern und Erklärungen abgedruckt.<sup>18</sup> Aber auch die Titelseiten der 1970er Jahre schmückten immer wieder Frauen aus dem Betrieb, zumeist um die sozialpolitischen Maßnahmen des AWE gegenüber seinen Mitarbeiterinnen herauszustellen, also etwa die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder besondere Verdienste, Jubiläen oder Qualifizierungen für die weiblichen Beschäftigten. Am 14. Februar 1978 wurde beispielsweise die auf der Titelseite abgebildete juristische Mitarbeiterin porträtiert, ihr berufliches und gesellschaftliches Engagement vorgestellt und im letzten Absatz bekräftigt, dass sie als alleinstehende und alleinerziehende Mutter trotzdem »ein vollwertiges Mitglied« der Gesellschaft sei und deren »Schutz und Hilfe« genieße.<sup>19</sup> Hier wurde nicht nur die Rolle der Sozial- und Familienpolitik in der DDR hervorgehoben, sondern auch auf den erwünschten, idealisierten Zustand rekurriert: Schutz und Hilfe genossen diejenigen, die ihren Beitrag zur sozialistischen Gesellschaft leisteten und erwerbstätig waren.

In den 1980er Jahren veränderte sich die Betriebszeitschrift. Eine Extraseite für die Frauen des Betriebes gab es seit 1985/86 mit wenigen Ausnahmen nur noch zum internationalen Frauentag. Rollenspezifische Inhalte, wie Rezepte oder Nähanleitungen, verschwanden, und Berichte über Mitarbeiterinnen oder Weiterbildungen für Frauen fanden Eingang in den regulären Kontext. Insgesamt nahm die Berichterstattung über Frauen jedoch ab, was als voranschreitende »Gleichstellung« gesehen werden könnte. Besondere Probleme der Mitarbeiterinnen im Betriebsalltag oder Frauen, die beispielsweise in Teilzeit arbeiteten, fanden in beiden Jahrzehnten wenig Erwähnung im *Motor*. Schwierigkeiten wurden zumeist nur zwischen den Zeilen behandelt oder als nötig beschrieben, um eben das gewünschte Ziel zu erreichen.

Der Frauentag am 8. März wurde von der Staatsführung besonders politisiert. Das Regime propagierte die Vielzahl soziopolitischer Erleichterungen für die Frauen, eine solche Inszenierung blieb jedoch zumeist auf diesen einen Tag beschränkt.<sup>20</sup> Der *Motor* widmete den Frauen aus dem Werk anlässlich dieses Tages in der Regel eine ganze Seite im Heft. Dabei wurde in den Texten immer wieder die hohe Arbeitsbereitschaft der Mitarbeiterinnen herausgestellt. Stellvertretend wurden Frauen aus den verschiedenen Betriebsteilen, die besondere Leistungen erbracht hatten oder schon sehr lange im Werk beschäftigt waren, in der Zeitung platziert. Im Jahr 1975 hob ein Bereichsleiter gleich mehrere engagierte Frauen aus dem Arbeitsbereich hervor, die beispielsweise Kreistagsabgeordnete oder Gemeindevertreterinnen waren.<sup>21</sup> Die Artikel folgen demselben Schema, wie die sonstigen Berichte in der Werkszeitschrift auch: Zunächst

18 Fünf Minuten Gymnastik, in: Der Motor 28/18, 12. 9. 1978, S. 6.

19 Jahrgang '49, in: Der Motor 28/3, 14. 2. 1978, S. 1.

20 Kaminsky: Frauen in der DDR, S. 74.

21 Jochen Artes: Wir können auf die Leistungen unserer Frauen rechnen, in: Der Motor 25/4, 28. 2. 1975, S. 2.

wurde die Arbeitsleistung beschrieben, dann die Leistung im sozialistischen Wettbewerb, die Flexibilität durch Weiterbildungen und »sozialistische Hilfe«, die verdienten Auszeichnungen sowie das gesellschaftspolitische Engagement. Nur spärlich werden die Persönlichkeiten oder andere Wesensmerkmale beschrieben, sodass die Artikel kaum etwas über das Individuum, also die Frau hinter der Arbeiterin, verraten. Wiederkehrende Begriffe wie »Arbeitsleistung« oder »Gleichberechtigung« bestimmen die Narrative.<sup>22</sup> Die Herausstellung des persönlichen gesellschaftlichen Engagements nahm ähnlich viel Raum ein.

Im Automobilwerk veranstalteten die Frauen in den (Haupt)-Abteilungen anlässlich des Frauentags kleine Feierstunden oder unternahmen gemeinsam etwas in der Freizeit. In den Brigadebüchern sind viele Berichte überliefert, die über die Frauentagsfeiern Auskunft geben und geschlechterspezifische Narrative beinhalten. Im Jahr 1980 resümierten die Frauen der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung über ihren Abend in einer Gaststätte, dass die »Ehemänner [...] dafür an diesem Abend mal den Haushalt führen und die Familie versorgen ›durften‹.«<sup>23</sup> Die klassische Rollenverteilung, in der die Frauen für Haushalt und Familie weiterhin zum Großteil verantwortlich waren, findet in diesem Satz ihren Niederschlag. Im Jahr 1983 berichteten die Frauen der Abteilung Zeichnungsverwaltung über eine Feier anlässlich des Frauentags, den sie, wie auch andernorts, als »Kampftag aller Mütter und Frauen« titulierten. Diesen wollten sie in einer Gaststätte begehen.<sup>24</sup> Dem Bericht zufolge konnten aber nicht alle Kolleginnen daran teilnehmen, weil sie ihre kranken Kinder betreuen mussten. Die Väter und Ehemänner ermöglichten es diesen Frauen demnach nicht, an der Feierlichkeit teilzunehmen. Offenbar waren sie nicht dazu bereit, in dieser Zeit die Obhut der Kinder zu übernehmen.

Zu den Feiertagen in der DDR und insbesondere am (internationalen) Frauentag wurden die Mitarbeiterinnen nicht nur öffentlichkeitswirksam gewürdigt, sondern auch in den Betrieben für ihre erbrachten Leistungen prämiert und ausgezeichnet. Prämien und Auszeichnungen aller Art hatten in der DDR, wie bereits an anderer Stelle gezeigt, einen besonderen Stellenwert.<sup>25</sup> Insgesamt erhielten Frauen im AWE weniger Orden, Auszeichnungen und Prämien als ihre männlichen Kollegen.<sup>26</sup> Zum »Tag des Metallarbeiters« 1978 bekamen im

22 Ebd.

23 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/ Rallyegruppe TKV/ TKR: Internationaler Frauentag, März 1980, Aawe.

24 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: 8. März – Internationaler Frauentag, 22. 3. 1983, Aawe.

25 Friederike Sattler: Prämienfonds, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/p/Pr%E4mienfonds.html> (23. 9. 2019).

26 Ina Merkel: Frauen in der DDR. Vorschläge für eine neue Kultur der Geschlechterverhältnisse, in: Hubertus Knabe(Hg.): Aufbruch in eine andere DDR. Reformer und Oppositionelle zur Zukunft ihres Landes, Hamburg 1989, S. 90-97, hier S. 92.

AWE nur drei Frauen von insgesamt 73 Prämierten eine Auszeichnung zum »Metallarbeiter in Gold«; über dieses Verhältnis wurde auch im Frauenausschuss bzw. der Frauenkommission berichtet.<sup>27</sup> Zum 35. Jahrestag der DDR im Jahr 1984 gab es im AWE insgesamt 235 Auszeichnungen: »Banner der Arbeit«, »Verdienstmedaille der DDR«, »Verdienter Meister«, »Aktivisten der sozialistischen Arbeit« und andere mehr. Unter den vielen Ausgezeichneten waren lediglich 27 Frauen, was einem Anteil von nur 11,5 Prozent entsprach, obwohl im Betrieb ca. 25 Prozent der Beschäftigten Frauen waren.<sup>28</sup>

Emanzipation, Rollenbilder und Gleichberechtigung waren auch in anderen Textquellen aus dem Betrieb Gegenstand, so zum Beispiel bei den »Zirkeln schreibender Arbeiter«. Im Jahr 1980 gab der Betrieb ein kleines Heft heraus, das Texte und Gedichte sowie Fotos dieses Zirkels abdruckte.<sup>29</sup> Mindestens drei Niederschriften rekurrten dabei ironisch auf die Gleichberechtigung der Frauen durch den Haushaltstag, die Unterstützung der Ehemänner im Haushalt oder den Freiraum, den sie den Frauen am Wochenende gewährten, während gleichzeitig die Defizite der Männer bei der Haushaltsführung benannt wurden. Das folgende Beispiel wurde freilich von einem Mann verfasst:

Als Erika am Montag zur Arbeit kam, wurde sie von Monika neidisch betrachtet. Schuld war Erikas neue Bluse. Anzüglich fragte Monika: ›Habt ihr im Lotto gewonnen oder warum ziehst du eine solche Schau ab? Mir wäre eine so farbenfreudige Bluse für die Arbeit zu schade. Die muß doch eine Stange Geld gekostet haben?‹ Lachend erwiderte Erika: ›Wir haben jetzt alles in Bunt: Bettwäsche, Unterwäsche, Tischtücher und was es sonst noch so gibt – eben alles in bunt.‹ Nachdenklich meinte Monika: ›Wenn Bunt jetzt der neue Trend ist, dann sehe ich meinen Mann endlich mal in geblühten Unterhosen.‹ ›Ach wo‹, widersprach Erika. ›Als ich krank war, hat Paul mal die Wäsche übernommen. Um einen Arbeitsgang einzusparen, hat er Buntes und Weißes zusammen gewaschen. Wie du siehst, sind wir jetzt eine farbenfrohe Familie.‹ ›Ja, ja, die Männer‹, seufzte Monika. ›Als ich im Januar ein paar Tage verreist war, hat sich mein Mann in der Nachbarschaft Kohlen borgen müssen.‹ ›Wie konntest du auch den Kellerschlüssel mitnehmen!‹ bemerkte Ilse vorwurfsvoll. ›Keine Spur, ich hatte nur vergessen, ihm zu sagen, wo unser Kohlenkeller ist.‹ Else, die schweigend zugehört hatte, schmunzelte: ›Meine Sorgen mit der Emanzipation der Frau sind von ganz anderer Art. Ich muß die ganze Woche überlegen, wohin ich samstags einen Ausflug machen kann.‹ ›Wieso?‹ fragten verblüfft ihre Kolleginnen. ›Na, weil ich meinem Mann beim Großreinemachen doch nur im Wege bin!‹<sup>30</sup>

27 Beim Frauenausschuß notiert, in: Der Motor 28/9, 9. 5. 1978, S. 6.

28 Ehrentafel, in: Das Volk, 15. 10. 1984, S. 8 f.

29 Zirkel Schreibender Arbeiter: Wortmeldung, 1980, Aawe.

30 Ebd., S. 9.



Trotz der emanzipatorischen Anstrengungen existierten im AWE, wie dies die angeführten Beispiele eindrücklich zeigen, überkommene Rollenbilder und Vorstellungen weiter.

### *Frauen- und Familienförderung*

Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt war angesichts des stetigen Mangels an Arbeitskräften in den DDR-Betrieben nicht nur ein emanzipatorischer Akt, sondern immer auch eine wirtschaftspolitische Notwendigkeit. Wenn Frauen einen eigenen Verdienst einbrachten, erhöhte sich auch das Familieneinkommen. Zudem bestand zumindest die Möglichkeit, dass Frauen durch eine berufliche Beschäftigung (finanziell) unabhängig und freier in ihren Entscheidungen waren.<sup>31</sup> Die DDR konnte sich im Jahr 1989 als weiblichste Erwerbsgesellschaft Europas betiteln,<sup>32</sup> denn zwischen den 1950er Jahren und ihrem Ende stieg die Erwerbsquote der Frauen von 38 auf 90 Prozent.<sup>33</sup> War schon die Sozialpolitik in der Ulbricht-Ära auf die Frauen- und Familienförderung ausgerichtet, so intensivierten die sozialpolitischen Maßnahmen unter Honecker diesen Bereich noch<sup>34</sup> – letztlich vor allem mit dem Ziel, die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt und den Anteil der Frauen im produktiven Bereich weiter zu steigern. Diese Zielstellung schlug sich auch im AWE nieder und bewirkte, dass sich der Frauenanteil unter den Beschäftigten bis 1989 erhöhte.

In der Rückschau vieler ehemaliger DDR-BürgerInnen werden gerade die frauen- und familienpolitischen Maßnahmen positiv erinnert.<sup>35</sup> Sie zielten auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, zumeist in Vollzeit, und Muttersein, um dem Geburtenrückgang zu begegnen und gleichzeitig die weibliche Beschäftigung zu fördern.<sup>36</sup> Durch den Ausbau des Betreuungsangebotes sollten Frauen generell bei der Hausarbeit und Mütter bei der Kindererziehung entlastet werden.<sup>37</sup> Der Geburtenförderung diente im Besonderen, dass werdende Mütter, die im AWE beschäftigt waren, schon vor der Geburt ihres Kindes bzw. bereits mit Beginn der Schwangerschaft für Vorsorgeuntersuchungen oder die sogenannte Mütterberatung von der Arbeit freigestellt wurden.<sup>38</sup> Die enge Verbindung zwischen der Gesundheitspolitik und den

31 Müller: Sozialisation und Identität, S. 155.

32 Hockerts: Grundlinien, S. 534.

33 Kaminsky: Frauen in der DDR, S. 51; Vgl. etwa in der Bundesrepublik lag die Frauenerwerbsquote nie über 70 Prozent bis 1989; Hoffmann: Leistungsprinzip und Versorgungsprinzip, S. 89.

34 Merkel: Frauen in der DDR, S. 91.

35 Vgl. dazu auch: Jessica Lindner-Elsner: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20. 9. 2019.

36 Mattes: Krisenverliererinnen?, S. 136.

37 Merkel: Frauen in der DDR, S. 91.

38 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen im 5-Jahresplan 1976-1980, 1976, Aawe.

Betrieben wird auch darin deutlich, dass das AWE ab 1978 in seiner Poliklinik und in Kooperation mit der Kreispoliklinik eine Schwangerenberatung etablierte, in der GynäkologInnen Sprechzeiten anboten.<sup>39</sup> Der Betrieb ermöglichte seinen Mitarbeiterinnen auf diese Weise einerseits ein besseres Versorgungsangebot, andererseits konnten dadurch alle Schwangeren unter den Beschäftigten erfasst werden, um Ausfallzeiten und Ersatzpersonal besser planen zu können, beispielsweise auch bei Beschäftigungsverboten und Risikoschwangerschaften. Frauen sollten schon vor der Geburt entscheiden können, respektive dürfen, ob sie eine Freistellung nach der Geburt in Anspruch nehmen wollten.<sup>40</sup> Wie autonom die betroffenen Mitarbeiterinnen bei der Entscheidung im Einzelnen waren, bleibt offen, da die Vorgesetzten insgesamt wohl stets versuchten, die Frauen schnellstmöglich wieder in den Arbeitsalltag zu integrieren, wie betriebsinterne Dokumente dies zumindest nahelegen.<sup>41</sup>

Nach verschiedenen familien- und sozialpolitischen Reformen konnten sich Frauen seit 1976 nach dem Schwangerschafts- und Wochenbetturlaub bis zu einem Jahr nach der Geburt von der Arbeit freistellen lassen und erhielten währenddessen weiterhin den Durchschnittslohn. Bei mehreren Kindern konnte die Freistellung auf bis zu 18 Monate verlängert werden.<sup>42</sup> Auch für die Betreuung und Pflege erkrankter Kinder konnten sich Mütter von mindestens zwei Kindern bei gleichzeitiger Lohn- und Gehaltsfortzahlung freistellen lassen.<sup>43</sup> Obwohl beide Elternteile in der DDR für Fürsorge und Erziehung verantwortlich waren, wurden in den einschlägigen Mitteilungen von Partei und Betrieb explizit die Frauen für die Kinderbetreuung ausgewiesen, während die Väter für diese Aufgabe nicht berücksichtigt wurden.<sup>44</sup>

Was für die beschäftigten Frauen im Automobilwerk und in der DDR insgesamt einen Zugewinn an sozialer Sicherheit und Zeit für die Kinder bedeutete, machte aus Sicht der Betriebsführungen die Frauen zu einer ungewissen Konstante im Betriebsalltag bzw. zu Arbeitskräften, bei denen häufiger mit Ausfallzeiten zu rechnen war.<sup>45</sup>

39 Ohne Autor: Sozialpolitik in Aktion, in: *Der Motor* 28/6, 28. 3. 1978, S. 6.

40 VEB Automobilwerk Eisenach: Erfahrungen und Ergebnisse bei der rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, 12. 12. 1983, Aawe, 30.8.2 369.

41 Vgl. dazu: ebd.

42 Hübner: *Arbeit, Arbeiter und Technik*, S. 300 ff.

43 Helwig/Hille: Familien-, Jugend- und Altenpolitik, S. 492 ff. Mütter mit einem Kind konnten sich gleichfalls freistellen lassen, jedoch war die Lohn- und Gehaltsfortzahlung dann nicht gesichert.

44 Gunilla Budde: Einleitung: Zwei Welten? Frauenerwerbsarbeit im deutsch-deutschen Vergleich, in: dies. (Hg.): *Frauen arbeiten*, S. 7-17, hier S. 14 f.

45 Ina Merkel: Sex and Gender in the Divided Germany. Approaches to History from a Cultural Point of View, in: Christoph Kleßmann (Hg.): *The Divided Past. Rewriting Post-War German History*, New York 2001, S. 91-104, hier S. 101; Mattes: *Krisenverliererinnen?*, S. 138.

Die Betriebsleitung im AWE sah sich – wie die Verantwortlichen in anderen Betrieben auch – mit dem Problem konfrontiert, dass viele eingeplante »Rückkehrerinnen« aus dem Babyjahr in den 1980er Jahren ihre Anstellung im Automobilwerk zugunsten einer anderen Arbeit, zumeist ohne Schichtregime, kündigten.<sup>46</sup> Darum war dies auch Gegenstand bei diversen Zusammenkünften der Parteiführung in Kreis und Bezirk. Um dem Trend entgegenzuwirken, forcierte das Werk in Abstimmung mit Partei und Gewerkschaft, dass die freigestellten Mütter während des Babyjahres weiter in den Betriebsalltag und in ihre Brigaden integriert werden sollten und ferner alle Dienstleistungen beanspruchen konnten, die der Betrieb ihnen sonst regulär anbot.<sup>47</sup> Dazu gehörten beispielsweise die Sonderverkäufe im Betrieb oder Handwerkerleistungen. Ab Mitte des Jahres 1986 wurden im AWE zudem verschiedene flexiblere Arbeitszeitmodelle erarbeitet, um sie den Müttern anzubieten, so etwa Wechselschichten im Teilzeitarbeitsverhältnis.<sup>48</sup>

Die Freistellung nach der Geburt verursachte – um bei der ungewissen Konstante zu bleiben – offenbar immer wieder Probleme im Betriebsablauf. Die Arbeitsplätze wurden während des Babyjahres in der Regel nicht neu, sondern zumeist nur von Saisonkräften besetzt. Häufiger mussten Männer oder ältere bzw. kinderlose Frauen die Arbeitskraft befristet ersetzen, was zu Konflikten bei der Wiederkehr führen konnte.<sup>49</sup> Für die MitarbeiterInnen hieß dies konkret, dass sie die Arbeit kompensieren mussten, weil keine zusätzlichen Kräfte eingestellt wurden.

Bis in das Jahr 1961 bestand für Mitarbeiterinnen der DDR-Betriebe kein Rechtsanspruch auf eine bezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes.<sup>50</sup> Mütter mussten jedoch auch schon in dieser Zeit für die Kinderbetreuung die Arbeit unterbrechen. Obwohl also nach 1961 gesetzlich geregelt war, dass Frauen keine Nachteile entstehen sollten, existierten im AWE bis in die 1980er Jahre hinein offenkundig Benachteiligungen, zum Beispiel in Bezug auf die Anerkennung der Betriebszugehörigkeit für Frauen, die eine Freistellung

46 Rat des Bezirks Erfurt: Maßnahmenplan zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs für die Betriebe Automobilwerk Eisenach und Kraftfahrzeugwerk »Theo Neubauer« Gotha für 1985 einschließlich der Organisation der sozialistischen Hilfe gegenüber dem Automobilwerk Eisenach bis 31.12.1984, 8.10.1984, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. 143r.

47 Erfahrungen und Ergebnisse bei der rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, 12. 12. 1983, Aawe, 30.8.2 369.

48 VEB Automobilwerk Eisenach: Protokoll über die Beratung der AG »Sicherung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens« am 23. 7. 1986 im VEB Automobilwerk Eisenach unter der Leitung des Genossen Dr. Döhler, 24. 7. 1986, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. 191r.

49 Ina Merkel: Leitbilder und Lebensweisen von Frauen in der DDR, in: Kaelble/Kocka/Zwahr (Hg.): Sozialgeschichte der DDR, S. 359–382, hier S. 374.

50 U. Hoffmann: Freistellungen nach dem Wochenbett sind ab 1987 auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen, in: Der Motor 37/25, 8. 12. 1986, S. 11.

nach dem regulären Wochenbetturlaub nach der Entbindung beansprucht hatten.<sup>51</sup>

Im Arbeitsgesetzbuch von 1961 wie auch in dessen reformierter Fassung von 1977 wurde den Frauen in Paragraf 247 garantiert, dass ihnen durch die Inanspruchnahme der bezahlten Freistellung nach der Geburt eines Kindes die Betriebszugehörigkeit nicht unterbrochen werden würde. Betriebsintern wurde über damit zusammenhängende Probleme immer wieder beraten, so auch 1982 in der Abteilung Justitiar. Dabei ging es um eine seit 1978 dort beschäftigte Sekretärin: »Die Betriebszugehörigkeit wurde durch die Inanspruchnahme der Freistellung nicht unterbrochen. Die Zeit der Freistellung wird jedoch nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet (anwartschafts-erhaltend).«<sup>52</sup> Obwohl also die Zugehörigkeit zum Betrieb weiter bestand, wurde die Zeit der Freistellung nicht angerechnet, sondern nur konservativ anerkannt, was zu vielfältigen Benachteiligungen führte und beispielsweise auf Prämien und andere Vergünstigungen negativen Einfluss hatte. Die Zeiten der Kindererziehung wurden jedoch bei der Rentenanwartschaft positiv berücksichtigt.<sup>53</sup> Mit der Reform von 1986 wurde die Regelung nachgebessert: Nun wurden auch Frauen begünstigt, die vor dem 1. Juli 1961 im Anschluss an den Wochenbetturlaub vorübergehend nicht berufstätig waren.

Über die neue Verordnung informierte seinerzeit auch die Betriebszeitschrift. Dort wurde dargelegt, dass Frauen eine Vergünstigung erhalten sollten – welcher Art diese explizit war, wurde in dem Beitrag allerdings nicht erwähnt.<sup>54</sup> Laut Gesetzestext wurden den Mitarbeiterinnen nur die Zeiten bis zum ersten Lebensjahr des Kindes angerechnet. War eine Frau also länger für die Betreuung der Kinder zu Hause, wurde ihnen diese zusätzliche Zeit weiterhin nicht gutgeschrieben.<sup>55</sup> Die Neuregelung richtete sich insbesondere an die vielen Frauen, die schon vor den Reformen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen hatten und ihre Kinder selbst hatten betreuen müssen oder wollen. Dieser Umstand bedeutete für sie bis dato beispielsweise Abstriche bei Jubiläumsprämien. Viel tiefgreifender war jedoch, dass die Arbeitsunterbrechung ihre Rentenansprüche verringerte und dass Lücken in der Betriebszugehörigkeit entstanden, an die wiederum finanzielle Anerkennung und Sozialleistungen gekoppelt waren.<sup>56</sup> In der neuen Verordnung von 1986 wurde auch geregelt, dass sowohl

51 Abteilung Justitiar: Arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit der Beendigung der Freistellung gemäß § 247 (2) ABG, 28. 7. 1982, Aawe, 30.8.2 1719.

52 Ebd.

53 Hockerts: Grundlinien, S. 533.

54 U. Hoffmann: Freistellungen nach dem Wochenbett sind ab 1987 auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen, in: Der Motor 37/25, 8. 12. 1986, S. 11.

55 Deutschen Demokratischen Republik: Gesetzblatt DDR Teil I 1986 – Verordnung über die Anrechnung von Zeiten der Freistellung von der Arbeit nach dem Wochenurlaub auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit. GBl. DDR I 1986, S. 361 24. 2. 2021.

56 Protokoll der 34. Sekretariatssitzung 1987, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1328, S. 72.

bei Vätern als auch bei Großeltern, sofern sie die Freistellung für die Kinder oder Enkelkinder in Anspruch nahmen, die Betreuungszeiten rentenrechtlich berücksichtigt wurden.<sup>57</sup>

Insgesamt verbesserte sich vor allem die Situation jener Frauen und Betreuungspersonen, die nach 1961 und bis 1987 die Freistellung in Anspruch genommen hatten bzw. nahmen. Letztlich konnten davon allerdings all die Frauen nicht profitieren, die nach dem Wochenbetturlaub und der Freistellung den Arbeitgeber gewechselt hatten, denn Voraussetzung für jede positive Berücksichtigung war, dass der/die Freigestellte die Arbeit in dem Betrieb wieder aufnahm bzw. aufgenommen hatte, der ihnen die Freistellung genehmigt hatte.<sup>58</sup> Ebenso waren jene Mütter im Nachteil, die ihre Kinder länger betreuten, als dies vorgesehen war.

Die Betreuungseinrichtungen und -angebote waren ebenfalls ein wichtiger Punkt im Maßnahmenpaket der staatlichen wie betrieblichen Frauen- und Familienförderung.<sup>59</sup> Um Frauen für Vollzeitjobs zu gewinnen, musste auch das Betreuungsangebot für die Kinder von Betriebsangehörigen ausgebaut werden. Damit wurde schon in den 1960er Jahren begonnen; in der Honecker-Ära wurde das Angebot jedoch noch einmal deutlich ausgeweitet.<sup>60</sup> Um den Frauen nach der Geburt eines Kindes einen schnellen Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu ermöglichen, etablierten die Betriebe mit den Kommunen gemeinsame Betreuungsangebote. Die Kinder konnten so bei Bedarf ab der sechsten Lebenswoche betreut werden und waren auch in Kindergarten und Hort bis zum Arbeitsende beaufsichtigt.<sup>61</sup> Um das Betreuungsangebot möglichst effektiv und rational zu gestalten, unterhielt das Automobilwerk in den 1970er und 1980er Jahren insgesamt zwei Kinderbetreuungseinrichtungen: eine Tageskrippe sowie eine Kombi-Einrichtung (Wochenkrippe, Kindergarten und Hort) im Stadtgebiet, jedoch nicht auf dem Fabrikgelände und auch nicht in den Außenstellen des Betriebes, beispielsweise in Buchenau.<sup>62</sup> Die Kinder konnten am Morgen bis an das Werkstor mitgenommen werden, von wo sie abgeholt und zu den entsprechenden Betreuungseinrichtungen gebracht wurden.<sup>63</sup> Nach Arbeitsende konnten die Eltern ihre Kinder an derselben Stelle wieder abholen. Die Öffnungszeiten orientierten sich zumeist an den Arbeitszeiten der MitarbeiterInnen und waren auf eine Ganztagsbetreuung

57 U. Hoffmann: Freistellungen nach dem Wochenbett sind ab 1987 auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen, in: *Der Motor* 37/25, 8. 12. 1986, S. 11.

58 Ebd.

59 Böttcher: *Kitas und Kindererziehung in Ost und West*.

60 Kleßmann (2014): *Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR*, S. 63.

61 Kaminsky: *Frauen in der DDR*, S. 76f.; Müller: *Sozialisation und Identität*, S. 156.

62 *Erfolgreiche Sozialpolitik der SED im VEB Automobilwerk Eisenach*, Aawe, 1986, unpag.

63 Jessica Lindner-Elsner: *Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach*, 20. 9. 2019.

ausgerichtet.<sup>64</sup> Die MitarbeiterInnen konnten Babys und Kleinkinder nicht nur in Tageseinrichtungen, sondern auch in einer Wochenkrippe betreuen lassen – was bedeutete, dass sie ihr Kind montags vor der Arbeit dort abgaben und erst freitags nach Arbeitsende wieder abholten.<sup>65</sup>

Die zur Verfügung stehenden 500 Betreuungsplätze (im Jahr 1989) waren jedoch angesichts der Beschäftigtenzahl von zuletzt 10.000 Personen deutlich zu wenig.<sup>66</sup> Darum gab es auch hier ein Vergabesystem: Einen betriebseigenen Kindergartenplatz erhielten zuvorderst Frauen, die Vollzeit und in Schichten arbeiteten, alleinerziehend waren sowie solche, die sich beispielsweise in Frauenbrigaden besonders engagierten.<sup>67</sup> Dazu kamen Frauen in Berufsausbildung oder Weiterbildungsmaßnahmen.<sup>68</sup> Betriebseigene Betreuungsplätze und der Hol- und Bringdienst wurden von den berechtigten Frauen überwiegend als Erleichterung empfunden: So war eine alleinerziehende Mitarbeiterin der Abteilung Justitiar, die auch einen betriebseigenen Betreuungsplatz bekam, froh über die dadurch ersparten Wege und Zeiten. Gleichzeitig merkte sie jedoch auch an, dass dieser »Service« weniger Zeit mit ihrem Kind bedeutete. Der Nachteil lag freilich nicht am Betreuungsplatz, sondern an der Spezifik des Arbeitsplatzes im Betrieb, wobei sie als Angestellte nicht in Schichten arbeiten musste. Nach der Arbeit sei immer noch so viel zu tun gewesen; abends sei dann nur noch für das Abendessen und das Zu-Bett-Bringen Zeit gewesen, erinnert sich die Mitarbeiterin im Interview.<sup>69</sup> Wenn sie es sich damals hätte aussuchen können, sagt sie heute, wäre sie in Teilzeit arbeiten gegangen, denn sie habe oft ein schlechtes Gewissen gegenüber ihrem Kind gehabt. Mit ihrer Funktion waren hin und wieder auch Dienstreisen, beispielsweise nach Ost-Berlin, verbunden. Um diese antreten zu können, musste sie als alleinerziehende Mutter jedoch dafür sorgen, dass ihr Kind den ganzen Tag untergebracht und versorgt wurde – »sonst hätte man mich nicht wieder gefragt«. Auch Frauen, die in Schichten arbeiteten und ihre Kinder in den Einrichtungen betreuen ließen, konnten letztlich weniger Zeit mit ihren Kindern verbringen, was den Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten wachsen ließ.

Benachteiligt fühlten sich unterdessen Frauen und Familien, die nicht in den Vorzug eines betrieblichen Betreuungsplatzes kamen, denn sie mussten sich etwa um das Bringen und Abholen der Kinder selbst kümmern. Aber auch die Frauen, die in anderen, außerhalb des Stadtgebietes liegenden Be-

64 Böttcher: Kitas und Kindererziehung in Ost und West.

65 Erfolgreiche Sozialpolitik der SED im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 1986, unpag.

66 Ebd.

67 Jörg Roesler: Die Produktionsbrigaden in der Industrie der DDR. Zentrum der Arbeitswelt?, in: Kaelble/Kocka/Zwahr (Hg.): Sozialgeschichte der DDR, S. 144-170, hier S. 151, 163; Ratgeber für den Bürger, 1. 5. 1975, S. 57 f.

68 Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 48.

69 Hier und im Folgenden: Jessica Lindner-Elsner: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20. 9. 2019.

triebsteilen arbeiteten oder schlichtweg an anderen Orten im Einzugsgebiet des Werks wohnten, fühlten sich hier benachteiligt. Das Betreuungsangebot in diesen Orten um Eisenach war vor allem für Krippenkinder ein großes Problem, schlichtweg weil hier infrastrukturell weniger Betreuungseinrichtungen existierten.<sup>70</sup> Viele Mitarbeiterinnen konnten darum nach dem Wochenbett oder dem Babyjahr, anders als von der Betriebsleitung und sicherlich zum Teil auch von den Frauen selbst erwünscht, nicht in Vollzeit und/oder in Schichten eingesetzt werden, was nicht selten dazu führte, dass die Frauen unterhalb ihrer Qualifikation und/oder ohne Schichtarbeit wiedereingegliedert wurden.<sup>71</sup> Obwohl in Paragraph 247 des Arbeitsgesetzbuchs ebenfalls geregelt war, dass Frauen nach dem Babyjahr einen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung in demselben Betrieb hatten, war dies praktisch nicht immer zu den in den Arbeitsverträgen genannten Konditionen möglich.<sup>72</sup> Die Frau hatte indes keinen Anspruch darauf, wieder auf demselben Arbeitsplatz wie vor der Freistellung beschäftigt zu werden. Der Betrieb sollte allerdings »bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit sowohl hinsichtlich des Arbeitsortes als auch hinsichtlich der Bewertung der Arbeitsaufgabe einen dem Arbeitsvertrag entsprechenden Einsatz« garantieren.<sup>73</sup>

Die Frauenkommission beschäftigte sich mit dieser Problematik immer wieder: Ende des Jahres 1985 fertigten deren Mitglieder eine Liste an, auf der die Namen der Frauen vermerkt wurden, die im letzten Quartal ihren Betreuungsurlaub beendet hatten und die Arbeit im Betrieb wieder aufnehmen wollten, denen dies jedoch im Einzelfall nicht möglich war, weil die entsprechenden Arbeitsplätze im Normalschichtsystem nicht zur Verfügung standen.<sup>74</sup> Darüber informierte der Betrieb auch die Gewerkschafts- und Parteileitungen. Der Missstand hatte für die Betroffenen kurz- und langfristig vor allem finanzielle Auswirkungen, da sowohl Lohn und Prämien als auch die soziale Alterssicherung niedriger ausfallen konnten, wenn die Frauen letztlich auf anderen Arbeitsplätzen eingesetzt wurden.

Die Diskrepanzen zwischen Arbeitszeiten und Betreuungsangebot sowie dem Belastungssumme der Frauen spiegelten sich auch in deren Ausfallzeit wider: Durch den Druck, den die Mitarbeiterinnen aushalten mussten, um gleichzeitig beiden Rollen gerecht zu werden, nahmen sie nicht selten die Krankheit der Kinder als kleine Ausflucht vor dem Arbeitsdruck.<sup>75</sup> Sie ließen sich also auf ihre Kinder krankschreiben, um sich so Erholung zu verschaf-

70 Erfahrungen und Ergebnisse bei der rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, 12. 12. 1983, Aawe, 30.8.2 369.

71 Ebd.

72 Arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit der Beendigung der Freistellung gemäß § 247 (2) ABG, 28. 7. 1982, Aawe, 30.8.2 1719.

73 Ebd.

74 Frauenkommission: Noch zu klärende Probleme – Frauen mit Kleinstkindern, die einen Arbeitsplatz im Normalschichtsystem benötigen, 18. 12. 1985, Aawe, 30.8.2 1167.

75 Bouvier: Die DDR, S. 269.

fen – ein Verfahren, das innerhalb der Betriebe durchaus bekannt war. Um die »Ausfallzeiten der Frauen zu verringern«, veranlasste das AWE seit den 1970er Jahren, dass die Kinder bei Krankheitsverdacht in den Kindereinrichtungen sofort ärztlich untersucht werden sollten, um dann über die »Tauglichkeit für den Kindergartenbesuch« zu entscheiden.<sup>76</sup>

In Eisenach gab es neben den kommunalen und betrieblichen Betreuungseinrichtungen auch solche in evangelischer Trägerschaft. Diese betreuten die Kinder jedoch erst ab einem Alter von drei Jahren, was für viele Automobilwerkerinnen nicht infrage kam. Alleinerziehende, vollbeschäftigte Frauen konnten unterdessen, wenn sie keinen (betrieblichen) Betreuungsplatz für die Krippenkinder erhielten, von der Arbeit bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung zur Betreuung freigestellt werden.<sup>77</sup> Wie lange die Mütter dadurch im Einzelnen freigestellt werden konnten bzw. wurden, blieb letztendlich dem Betrieb überlassen. Spätestens jedoch mit der Vollendung des zweiten Lebensjahres war die Aufnahme der Kinder in den Kindergarten möglich, wodurch die Freistellung beendet wurde.

Die sozialpolitischen Maßnahmen im Bereich der Frauen- und Familienförderung trugen zwar einerseits zur Entlastung der Frauen bei, andererseits tradierten und befestigten sie jedoch – durch ihre geschlechterspezifische Ausrichtung – überkommene Rollenbilder, da sie sich vorrangig an Frauen richteten und diesen damit weiterhin bestimmte Aufgaben mehr oder weniger fest und gewissermaßen zwangsläufig zugewiesen wurden, allen voran die Kindererziehung und Aufgaben im Haushalt.<sup>78</sup> Die Frauen- und Familienförderung begünstigte vor allem Frauen und Familien mit mehr als zwei Kindern. Das Familienmodell mit drei Kindern wurde von der SED propagiert,<sup>79</sup> jedoch hatten kinderreiche Familien wiederum mit anderen Problemen, zum Beispiel finanziellen Belastungen, beengtem Wohnraum und auch Stigmatisierungen in der Gesellschaft, zu kämpfen.<sup>80</sup> Von vielen Frauen im Betrieb wurden die sozialpolitischen Maßnahmen durchaus positiv wahrgenommen, wie eine Angestellte aus dem Büro für »Neuererwesen« 1983 im Brigadebuch über die sozialen »Errungenschaften in der DDR« vermerkte und dabei ihre Rolle reflektierte:

Auch als alleinstehende Mutter mit 2 Kindern kam ich in den Genuss der sozial-politischen Maßnahmen – der 40-Stunden-Arbeitswoche. Somit verbleibt mir mehr freie Zeit, die ich den Problemen meiner Kinder widmen kann. Ebenfalls ist es eine große Leistung unseres Staates, mir die Ausfallzeiten durch Krankheit meiner Kinder zu bezahlen.<sup>81</sup>

76 VEB Automobilwerk Eisenach: Betriebskollektivvertrag 1979, Aawe, S. 38.

77 Bouvier: Die DDR, S. 265.

78 Merkel: Frauen in der DDR, S. 91.

79 Helwig/Hille: Familien-, Jugend- und Altenpolitik, S. 478.

80 Lorke: Kinderreiche Familien in der DDR.

81 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: 1949- und 35 Jahre danach, 1984, Aawe.



Dem Brigadebucheintrag ist auch zu entnehmen, dass die Mitarbeiterin über den Betrieb eine größere Wohnung erhielt. Da die Wohnraumversorgung bis zuletzt jedoch ein großes Problemfeld in der DDR-Sozialpolitik darstellte, sondierte der Betrieb hier genau: Die Bereitstellung der Wohnungen wurde über den volkswirtschaftlichen Nutzen der Arbeitskräfte reguliert. Wie in dem Vertrag zur Wohnraumlenkung von 1969 deutlich wird, wies das AWE Wohnungen nur jenen Mitarbeiterinnen zu, deren Ehemänner beispielsweise zeitweise im Studium oder bei der NVA waren oder in einer anderen Stadt arbeiteten. Zudem musste die Betriebsleitung ein wirtschaftliches Interesse (Qualifikation, Leistungspotenzial) daran haben, die Frau (weiter-) zu beschäftigen.<sup>82</sup>

### *Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeitmodell*

Im Jahr 1968 waren im Automobilwerk bei einer Gesamtbelegschaftszahl von ca. 8.000 MitarbeiterInnen über 1.700 Frauen (21 Prozent) beschäftigt.<sup>83</sup> Bis 1984 erhöhte sich die Zahl auf gut 2.500 Mitarbeiterinnen (25 Prozent) unter den etwa 9.800 Betriebsangehörigen,<sup>84</sup> ehe sie bis 1989 mit 2.300 Mitarbeiterinnen (23 Prozent) bei insgesamt fast 10.000 Beschäftigten im Werk etwas abnahm.<sup>85</sup>

Durch die schrittweise Einführung der Fünftagewoche seit 1966 und die sich damit verändernde Wochenarbeitszeit entstand für Frauen in der Theorie mehr Freizeit, jedoch profitierten vor allem Männer von der Neuregelung.<sup>86</sup> Frauen waren bisher vor allem hinsichtlich der zur Verfügung stehenden (arbeits-)freien Zeit benachteiligt. Vor allem Mütter, die in Vollzeit arbeiteten und Kinder bis zum Grundschulalter hatten, standen unter besonderem psychischen und physischen Druck, der sich auf das Wohlbefinden und die berufliche Leistungsfähigkeit auswirken konnte. An dieser Doppelbelastung und dem damit verbundenen Zeitaufwand der Frauen änderte die Neuregelung nämlich zunächst nichts. Erst seit 1976 konnten Frauen ihre Arbeitszeit von 43 auf 40 Stunden in der Woche reduzieren, aber auch nur dann, wenn sie mindestens zwei Kinder hatten.<sup>87</sup> Im Jahr 1987 betraf dies im AWE nach betriebsinternen Angaben gerade einmal 223 bzw. neun Prozent aller dort beschäftigten Frauen.<sup>88</sup>

82 Vertragsentwurf zur Wohnraumlenkung, 1969, StadtArch, 12-2272, S. 2.

83 Zusammenarbeit mit dem Rat der Stadt, 19. 8. 1968, StadtArch, 12-2272, S. 6.

84 Ohne Autor: Wir beglückwünschen die neue Frauenkommission, in: Das Volk, 12. II. 1984, S. 10.

85 Bericht der ZGBL Sitzung am 19. 9. 1989, Aawe, 30.8.2 1393, unpag.

86 Kaminsky: Frauen in der DDR, S. 83.

87 Ebd., S. 68.

88 Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, 1988, Aawe, S. 10.

Die 1980er Jahre standen im Automobilwerk im Zeichen der Produktionssteigerung, des Einbaus eines neuen Motors und letztlich der Produktion eines neuen Wartburg-Modells. In diesem Kontext unternahm die Betriebsleitung in den Jahren 1983 und 1984 vermehrt Anstrengungen, das Arbeitszeitregime in Richtung Dreischichtmodell auszuweiten, um die Arbeitszeit entsprechend den wirtschaftlichen Erfordernissen effizienter auszulasten. 1984 ließ die Betriebsleitung unter dem Titel »Die Kollegen erledigen kleine Reparaturen selbst« in *Das Volk* verlautbaren, dass im Monat April mehr als 2.000 MitarbeiterInnen des Betriebes zusätzlich vom Zweischichtmodell in das Dreischichtsystem gewechselt waren, darunter auch 250 Frauen.<sup>89</sup> Der Tenor des Artikels hob auf die Leistungsbereitschaft der weiblichen Beschäftigten ab, die trotz der Mehrfachbelastungen bereit waren, ihr Arbeitszeitmodell zu verändern, wofür stellvertretend die Wortmeldung einer Mitarbeiterin zitiert wurde:

So brachte die Kollegin Annemarie Rimbach, Montiererin in der Endmontage zum Ausdruck, dass es für sie als Mitglied der Frauenkommission [...] und Mutter von zwei Kindern oft problematisch ist, Familie, Haushalt, Beruf und DFD-Gruppe [Demokratischer Frauenbund Deutschlands] in der Grenzgemeinde Untertellen in Einklang zu bringen. Trotzdem erklärte sie sich bereit, sich den erhöhten Anforderungen zu stellen.<sup>90</sup>

Sicherlich brachte die Qualifizierung des Wohnortes als Grenzgemeinde zudem besondere logistische und zeitliche Probleme mit sich, welche die Mitarbeiterin durch ihre Leistungsbereitschaft unterstrich. Solche Zeitungsartikel verfolgten das Ziel, noch mehr Frauen von einem Wechsel des Schichtmodells zu überzeugen. Porträtiert wurden daher vor allem Frauen, die trotz deutlicher Mehrbelastungen ihre Arbeitszeit veränderten.

Gleichzeitig – zu den hier positiv beschriebenen Entwicklungen – bilanzierte der Betrieb jedoch, dass durch das Dreischichtsystem etwa 50 Prozent der Mitarbeiterinnen nach der Babypause nicht oder nicht wieder bereit waren, in diesem Arbeitszeitmodell zu arbeiten.<sup>91</sup> Auch wenn Mitarbeiterinnen in den Betrieben das Arbeitszeitregime nur bedingt selbstbestimmt beeinflussen konnten und Nachtschichtarbeit und Überstunden nur in begründeten Fällen ablehnen konnten,<sup>92</sup> mussten die Betriebe auf die Fluktuation reagieren und nicht nur Teilzeitarbeitsstellen genehmigen, sondern auch die Arbeitsplätze an die Bedürfnisse (Familie, Besorgungen, Betreuung und Infrastruktur sowie

89 Ohne Autor: Die Kollegen erledigen kleine Reparaturen selbst. Auch Frauen des Automobilwerks packen tüchtig mit an, in: *Das Volk*, 26. 10. 1984.

90 Ebd.

91 Maßnahmenplan zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs für die Betriebe Automobilwerk Eisenach und Kraftfahrzeugwerk »Theo Neubauer« Gotha für 1985 einschließlich der Organisation der sozialistischen Hilfe gegenüber dem Automobilwerk Eisenach bis 31. 12. 1984, 8. 10. 1984, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. 199r.

92 Bouvier: *Die DDR*, S. 289.

Nahverkehr) anpassen.<sup>93</sup> Die Frauenkommission machte im Dezember 1985 darauf aufmerksam, dass bei Stichproben in den Abteilungen Getriebebau oder Fahrwerksbau mehrere Männer Arbeitsplätze besetzten, die für Frauen deklariert waren. Laut Protokoll über die Aussprache zwischen der Frauenkommission und dem Betriebsdirektor waren insgesamt 1.440 Frauenarbeitsplätze verfügbar, doch davon war ein großer Teil mit Männern besetzt.<sup>94</sup> In der Abteilung Fahrwerksbau betraf dies beispielsweise fünf und im Getriebebau acht Arbeitsplätze, die ohne Begründung mit Männern besetzt waren. Darüber hinaus beurteilten die Mitglieder der Kommission die »Haltung von Leitern, insbesondere im Fachbereich F [Produktion], zu Frauenarbeitsplätzen« als nicht lösungsorientiert bei einem ständigen Mangel an Arbeitskräften.<sup>95</sup> Auch in den folgenden zwei Jahren blieben die Diskrepanzen bestehen: Frauenarbeitsplätze waren mit Männern besetzt und Frauen wurden zudem weiterhin unterhalb ihrer Qualifikation in anderen Bereichen eingesetzt. Darum wurde 1987 eine »AG Frauenarbeitsplätze« gegründet mit dem Ziel, das Angebot an Arbeitsplätzen für Frauen und Mütter im AWE auszubauen und diese richtig zu besetzen.<sup>96</sup> In einer Beratung der Betriebsgewerkschaftsleitung thematisierte auch die Vorsitzende der Frauenkommission das Problem, dass Mütter (vorwiegend Alleinstehende) nicht qualifikationsgerecht eingesetzt werden könnten und stattdessen oftmals als Raumpflegerinnen oder in der Küche beschäftigt würden.<sup>97</sup> Auf diesen Stellen wurden die Frauen zumeist wie an- oder ungelernete Arbeiterinnen bezahlt. »Das ist ein ganz dringendes Problem, was einer Lösung zugeführt werden muss«, folgerte ein Mitglied der Gewerkschaftsleitung aus der Schilderung der Vorsitzenden.<sup>98</sup>

Hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung ist dem Betriebskollektivvertrag von 1989 zu entnehmen, dass das Problem um entsprechende Arbeitsplatz- und Zeitmodelle nicht zufriedenstellend behoben werden konnte. So ist die Rede davon, dass »zur Gewährung des Einsatzes von Frauen [...] die auf Frauenarbeitsplätzen beschäftigten Männer bei Bedarf umzusetzen [sind]«<sup>99</sup> und »bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen [...] darauf zu achten [ist], dass in verstärktem Maße Frauen eingesetzt werden können«.<sup>100</sup>

93 Protokoll über die Beratung der AG »Sicherung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens« am 23.7.1986 im VEB Automobilwerk Eisenach unter der Leitung des Genossen Dr. Döhler, 24.7.1986, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002, S. 191f.

94 Frauenkommission: Festlegungsprotokoll – Aussprache des Betriebsdirektors mit den Mitgliedern der Frauenkommission am 13.12.1985, 18.12.1985, Aawe, 30.8.2 1167.

95 Ebd.

96 AG Frauenarbeitsplätze: Protokoll der Beratung der AG »Frauenarbeitsplätze«, 10.2.1987, Aawe, 30.8.2 1167.

97 ZGBL: Protokoll über die Beratung der ZGBL am 1.10.1985 im ZGBL Sitzungszimmer, 3.10.1985, Aawe, 30.8.2 978.

98 Ebd.

99 Betriebskollektivvertrag 1989, Aawe, S. 24.

100 Ebd., S. 24.

Ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit existierte nicht. Das Ziel der Staats- und Betriebsführung war es vielmehr, den entsprechenden Anteil in den Betrieben zu senken, weshalb weiterhin das Mehrschichtregime forciert wurde. Die Betriebe hatten indes einen großen Ermessensspielraum bei der Genehmigung der Anträge auf Teilzeitarbeit. Wirtschaftliche Erfordernisse standen zwar im Zentrum der Entscheidungsfindung, aber auch die (vermeintliche) politische Einstellung der Antragstellerin gegenüber dem Regime hatte darauf einen Einfluss.<sup>101</sup> Anders als von der Betriebsleitung erhofft, nahm im AWE die Zahl der Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen zu: 1973 waren nur etwas mehr als sechs Prozent aller im AWE beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig.<sup>102</sup> Bis 1989 hatte sich der Anteil auf etwa 27 Prozent erhöht.<sup>103</sup> Vor allem Frauen zwischen dem vierzigsten und sechzigsten Lebensjahr nahmen im Werk einen Teilzeitarbeitsplatz in Anspruch – denn nicht nur fehlende Betreuungsplätze wurden als ein Grund genannt, sondern auch die Pflege erkrankter Familienmitglieder sowie die eigene Gesundheit beeinflussten die Wahl des Arbeitszeitmodells.<sup>104</sup>

Um dem Trend zur Teilzeitarbeit entgegenzuwirken, etablierte das AWE für die Mitarbeiterinnen Sonderleistungen; beispielsweise wurden ihnen mehr Urlaubstage, im Schnitt zwischen drei und zehn, zuerkannt, wenn sie in die Mehrschichtarbeit wechselten.<sup>105</sup> Die Anhebung der Urlaubstage galt jedoch nur für eine Arbeitsaufnahme in Vollzeit, womit Ungleichheiten gegenüber den in Teilzeit arbeitenden Frauen etabliert wurden oder bestehen blieben. In verschiedenen Schreiben wird den Vorgesetzten (etwa Abteilungs- und GruppenleiterInnen) wiederholt nahegelegt, insbesondere mit jenen Mitarbeiterinnen »Aussprachen« zu führen, die in einer Teilzeitbeschäftigung arbeiteten, um sie von einem Wechsel in andere Arbeitszeitmodelle (Vollzeit und Mehrschicht) zu überzeugen.<sup>106</sup> Damit wurde nicht nur Druck auf das Leitungspersonal ausgeübt, sondern vor allem auf die Mitarbeiterinnen selbst.

Mit der Einführung des Haushaltstages in der DDR im Jahr 1952 waren die geschlechtsspezifischen Rollenbilder tradiert worden – nicht selten empfan-

101 Christine von Oertzen; Almut Rietzschel: Das »Kuckucksei« Teilzeitarbeit. Die Politik der Gewerkschaften im deutsch-deutschen Vergleich, in: Budde (Hg.): Frauen arbeiten, S. 212-245, hier S. 241.

102 Aufgabenstellung zur Untersuchung der Entwicklung der Arbeitskräfte unter dem Gesichtspunkt der Einsparung von Arbeitsplätzen durch die Entwicklung der WAO im Automobilwerk Eisenach, 1. 10. 1973, Aawe, 30.8.2 564.

103 Bericht der ZGBL Sitzung am 19. 9. 1989, 14. 9. 1989, Aawe, 30.8.2 1393.

104 Erfahrungen und Ergebnisse bei der rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, 12. 12. 1983, Aawe, 30.8.2 369.

105 Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, 1988, Aawe, S. 10; Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 11.

106 Betriebskollektivvertrag 1989, Aawe.

den Frauen diesen Tag als »doppelte Diskriminierung«,<sup>107</sup> da er zunächst nur für berufstätige Frauen und Mütter konzipiert worden war, die zum Großteil weiterhin auch im Haushalt alle Arbeiten erfüllen sollten.<sup>108</sup> Frauen in Teilzeitmodellen hatten hingegen keinen Anspruch auf den zusätzlichen freien Tag im Monat.<sup>109</sup> Seit 1977 wurde dieser Tag einem erweiterten Personenkreis zuerkannt: Frauen, die in Vollzeit arbeiteten und alleinerziehend waren, aber auch Männer konnten nun den Haushaltstag erhalten, wenn sie ebenfalls vollbeschäftigt und alleinstehend mit Kindern unter 18 Jahren waren.<sup>110</sup> 1984 beantragte im AWE beispielsweise ein verwitweter Mitarbeiter einen Haushaltstag, weil er das Sorgerecht für sein Enkelkind besaß. Ihm wurde der Tag von der Betriebsgewerkschaftsleitung zunächst befristet auf ein Jahr zuerkannt.<sup>111</sup> Im selben Jahr beantragte eine alleinstehende 36-jährige Mitarbeiterin der Hauptabteilung Investition einen Haushaltstag bei der Zentralen Betriebsgewerkschaftsleitung.<sup>112</sup> In dem zweiseitigen Antrag begründete sie ihren Wunsch folgendermaßen: Ihre Eltern wohnten in Mihla, einem kleinen Ort, der etwa 16 Kilometer von Eisenach entfernt lag, in einem eigenen Haus mit Garten. Nachdem die Mutter einen Herzinfarkt erlitten hatte und der 81-jährige Vater den Haushalt nicht mehr allein bewältigen konnte, half nun die Antragstellerin mehrere Tage in der Woche im elterlichen Haushalt. Sie selbst war jedoch auch gesundheitlich vorbelastet und sah sich nun an der körperlichen und psychischen Belastungsgrenze angelangt, was sie zur Antragstellung motivierte.<sup>113</sup> Etwa zwei Wochen später wurde der Antrag bewilligt, mit dem Zusatz, dass die Mitarbeiterin den Haushaltstag nur so lange erhalten werde, wie ein Elternteil betreut werden müsse.<sup>114</sup>

Die im Betrieb verantwortlichen LeiterInnen entschieden darüber, wer den Haushaltstag bekam, und konnten, wie in den beiden genannten Beispielen, auch Sondervereinbarungen treffen. Der Ermessensspielraum richtete sich nicht nur nach wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, sondern auch nach der Stellung der jeweiligen MitarbeiterInnen im Produktionsprozess. Anzunehmen ist, dass auch hier in Mehrschichtregime und Vollzeit arbeitende Frauen mit mehreren Kindern bevorzugt wurden. Wie die Historikerin Henrike Voigtländer nachgewiesen hat, kam es wegen dieses arbeitsfreien Tages nicht selten innerbetrieblich und zwischen den Geschlechtern zu Konflikten. Männer fühl-

107 Jessica Lindner-Elsner: Ulrike Quentel, Telefoninterview: Soziale Ungleichheit in der DDR, 3. 2. 2021.

108 Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 64.

109 Bouvier: Die DDR, S. 289.

110 Sachse: Ein »heißes Eisen«, S. 258.

111 ZGBL: Protokoll der Leitungssitzung der ZGBL am 11. 12. 1984, 12. 12. 1984, Aawe, 30.8.2 1390.

112 Antrag auf Gewährung eines Hausarbeitstages, 19. 9. 1984, Aawe, 30.8.2 1390.

113 Ebd.

114 Beschluss der ZGBL-Sitzung zum Antrag auf Gewährung eines Hausarbeitstages für die Kollegin, 4. 10. 1984, Aawe, 30.8.2 1390.

ten sich benachteiligt bzw. hinterfragten, ob Frauen diesen Tag wirklich verdient hätten, wobei ihnen die erbrachte Arbeitsleistung als Maßstab diene.<sup>115</sup>

Zudem konnten seit 1977 auch Frauen ab dem 40. Lebensjahr – unabhängig vom Familienstatus – den Haushaltstag beantragen. Diese Regelung galt allerdings nicht für Männer, denn damit sollte, so die Vorsitzende des Frauenausschusses der Betriebsgewerkschaftsleitung in einem Bericht im Motor 1978, »eine spezielle Anerkennung der hohen Leistungen von Frauen in allen Bereichen der Volkswirtschaft« verbunden sein, »mit der zugleich ihren physischen und psychischen Besonderheiten Rechnung getragen« werde.<sup>116</sup> Frauen sollten den Tag also als Anerkennung erhalten, nicht nur wegen ihrer Leistungen in Haushalt und Familienleben, sondern auch als Berufstätige mit ihren im Vergleich zu Männern anderen körperlichen Voraussetzungen und einer vermeintlich niedrigeren Belastungsgrenze. Bis 1986 wurde der Kreis erweitert auf Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen mit Kindern, die eine schwere Behinderung hatten.<sup>117</sup> Mit der Ausdehnung des Kreises der Anspruchsberechtigten für den Haushaltstag gestand die SED indirekt ein, dass die alltäglichen Belastungen neben der Arbeitszeit in den vergangenen Jahren nicht beseitigt oder verringert werden konnten.<sup>118</sup> Der Haushaltstag blieb bis zum Ende der DDR bestehen.

### *Materielle Ungleichheit: Ausbildung und Entlohnung*

Aus der politisch forcierten Gleichstellung im Berufsleben entstanden neue Chancen für Frauen im Bildungssystem. Vor allem seit den 1970er Jahren wurden Arbeiterinnen im Betrieb spezielle Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, welche die Vereinbarkeit von beruflichem und familiärem Leben ermöglichen sollten.<sup>119</sup> Neben der normalen Berufs- und Facharbeiterausbildung etablierte der SED-Staat beispielsweise ein Frauensonderstudium und Frauensonderklassen, womit berufstätige Frauen und Mütter angesprochen wurden. Im Automobilwerk gab es mehrere Varianten dieser Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Grundsätzlich sollten Frauen in der DDR alle beruflichen Aus- und Weiterbildungswege offenstehen.<sup>120</sup> In der Praxis wurden sie jedoch schon bei

115 Henrike Voigtländer: »Ist der Mann denn plötzlich eine Null?« – Frauenrechte und Männergefühle in Betrieben der DDR, in: Ingrid Artus u. a. (Hg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven, Münster 2020, S. 199–212, hier S. 201.

116 Elisabeth Hagen: Erhalten Männer einen Haushaltstag?, in: Der Motor 28/13, 4. 7. 1978, S. 6.

117 Bouvier: Die DDR, S. 271f.

118 Sachse: Ein »heißes Eisen«, S. 277; vgl. dazu ausführlich auch: Carola Sachse: Der Hausarbeitstag. Gerechtigkeit und Gleichberechtigung in Ost und West 1939–1994, Göttingen 2002.

119 Bouvier: Die DDR, S. 276.

120 Kaminsky: Frauen in der DDR, S. 43.

der Berufswahl staatlich gelenkt, um die Schwerpunktbereiche mit genügend Arbeitskräften zu besetzen. Vor allem in den 1970er und 1980er Jahren wurde das »Berufswahlfeld« für Frauen im AWE eingeschränkt, was sich an zwei Beispielen zeigen lässt: Zum einen wurden im AWE dezidiert männliche Arbeitsbereiche bei der Lehrstellenbeschreibung ausgeschrieben, wie die Lackiererei oder Galvanik.<sup>121</sup> Frauen konnten in diesen Bereichen keine Arbeit aufnehmen, was nicht zuletzt mit einer geschlechterspezifischen »psychophysischen Eignung« für bestimmte Arbeiten gerechtfertigt wurde.<sup>122</sup> Dazu gehörte auch, dass diese beiden Bereiche durch eine erhöhte Giftstoffexposition ausgezeichnet waren und Frauen solchen Schadstoffen nicht ausgesetzt werden sollten, weil sich dies negativ auf die Fruchtbarkeit auswirken könnte. Zum anderen wurden Bewerberinnen durch staatliche Interventionen direkt auf Ausbildungsberufe und -stellen gelenkt, die nicht von den Mädchen und Frauen selbst ausgewählt wurden. Im Jahr 1978 thematisierte auch der *Motor* den Berufseinstieg einiger Frauen des AWE und bemerkte dabei durchaus plakativ, dass eben nicht alle Frauen Frisörinnen oder Tierärztinnen werden könnten, weil es dafür nicht genügend Ausbildungsstellen und »Köpfe zum Frisieren« gebe.<sup>123</sup> »Sowieso«, so ist es dem Artikel zu entnehmen, wisse man/frau mit 17 Jahren noch nicht genau, wie man das ganze Berufsleben gestalten wolle, und so sei es eben nicht unnormale, dass Mädchen vom eigentlichen Berufswunsch zu anderen Lehrstellen im AWE kämen.<sup>124</sup> Diese geschlechterspezifischen Zuschreibungen korrespondierten mit dem vorherrschenden Personalmangel im AWE, dem durch gezielte Berichterstattung begegnet werden sollte.

Die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen standen in der Automobilproduktion auf einem geschlechterspezifischen Prüfstand, der nicht zuletzt mit der in den 1970er Jahren beginnenden, intensivierten Steigerung der Beschäftigtenzahl zusammenhing: »Ziel muss es deshalb sein«, so die Betriebsleitung im Betriebskollektivvertrag von 1973, »die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass alle psychischen und physischen Möglichkeiten der Frauen berücksichtigt werden.«<sup>125</sup> Dass das Automobilwerk kein reiner Frauenbetrieb war und sein konnte, liegt auf der Hand, vielmehr dominierten männliche Mitarbeiter das Bild. In den Leitungsebenen des AWE gab es wenige Frauen – wie in der DDR insgesamt auch –, denn je höher der »gesellschaftliche Status eines Berufs, desto weniger Frauen« waren dort vertreten.<sup>126</sup>

In einer Richtlinie des Pkw-Kombinates war vorgesehen, dass mindestens 15 Prozent der Leitungspositionen in branchenangehörigen Betrieben mit Frauen besetzt sein sollten. Das AWE lag mit zuletzt zehn Prozent unter den Vorga-

121 Infomappe zur Lehrlingsausbildung im AWE, 1988, 30.8.3-B-00091.

122 Merkel: Frauen in der DDR, S. 91.

123 Ihr Schritt ins Leben, in: Der Motor 28/14, 18. 7. 1978, S. 6.

124 Ebd.

125 Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 42.

126 Merkel: Frauen in der DDR, S. 90.

ben.<sup>127</sup> Nur 59 Frauen besetzten eine Leitungsfunktion, davon 45 als Gruppenleiterin und zehn als Abteilungsleiterin. Nur vier Frauen leiteten einen Meisterbereich.<sup>128</sup> Frauen waren überwiegend in den Verwaltungsabteilungen des Werks angestellt, aber auch Produktionsbereiche wie die Endmontage und Fertigmacherei – der Bereich, in dem die Fahrzeuge für die Auslieferung und den Verkauf finalisiert wurden – zeichneten sich durch einen relativ hohen Frauenanteil aus. Etwa ein Viertel aller dort Beschäftigten waren Frauen.<sup>129</sup> Diese Abteilungen und Arbeitsbereiche waren durch vergleichsweise einfache physische Arbeiten und weniger Lärm- und Dreckbelastung gekennzeichnet. Die Arbeitsbereiche Beschaffung und Absatz wiesen im Jahr 1981 einen Frauenanteil von gut 38 Prozent auf.<sup>130</sup> Ein Großteil der Mitarbeiterinnen des AWE arbeitete – wie bereits angesprochen – in der Verwaltung sowie im Organisations- und Rechenzentrum.<sup>131</sup> Einen sehr hohen weiblichen Anteil hatte zudem die Hauptabteilung Sozialwesen, zu der unter anderem die Abteilungen soziale Betreuung, Speisenproduktion, Arbeiterversorgung, Kinderbetreuung, Gesundheitsfürsorge sowie soziale Einrichtungen, Küchen und Kioske gehörten. Im Jahr 1984 waren dort von 427 MitarbeiterInnen 321 Frauen – also gut 75 Prozent.<sup>132</sup>

Die generelle Verteilung im AWE entsprach dem männlich dominierten Industriebetrieb der DDR. In anderen Abteilungen, wie dem Karosseriebau oder dem Motorenbau, waren weibliche Beschäftigte nach den Aussagen ehemaliger MitarbeiterInnen weniger präsent. Beschäftigt waren sie aber auch dort, wie beispielsweise Fotografien, Zeitungsartikel und betriebsinterne Schriftstücke belegen.<sup>133</sup> Das nachfolgende Foto (Abb. 14) zeigt eine Mitarbeiterin in der Abteilung Karosseriebau beim Schweißen an einer Maschine.

Im Automobilwerk konnten die weiblichen Lehrlinge verschiedene Berufsabschlüsse ablegen und entsprechende Weiterbildungen absolvieren. Zuletzt besaßen im Automobilwerk von 2.310 beschäftigten Frauen 1.636 einen Facharbeiterabschluss (rund 71 Prozent) und 292 Frauen einen Hoch- oder Fachschul-

127 Bericht der ZGBL Sitzung am 19. 9. 1989, 14. 9. 1989, Aawe, 30.8.2 1393, unpag.

128 Ebd.

129 Aufgabenstellung zur Untersuchung der Entwicklung der Arbeitskräfte unter dem Gesichtspunkt der Einsparung von Arbeitsplätzen durch die Entwicklung der WAO im Automobilwerk Eisenach, 1. 10. 1973, Aawe, 30.8.2 564.

130 Bericht der Bezirksparteikontrollkommission über die Lage in der Abteilung Ersatzteilvertrieb des VEB Automobilwerk Eisenach und Mängel in der Leitungstätigkeit der BPO und der staatlichen Leitung, 22. 9. 1981, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/4/301, . 122f.

131 Vgl. dazu: ebd.

132 Betriebsparteiorganisation VEB Automobilwerk Eisenach: Gruppensprachen, Aawe, 30.8.2 697.

133 Friedhelm Hertel: Was sie tut, hat Hand und Fuß, in: Der Motor 36/1, 7. 1. 1985, S. 10; Direktor für Wissenschaft und Technik VEB Automobilwerk Eisenach: Aktualisierte Auflistung der im Betrieb vorhandenen Frauenarbeitsplätze, 30. 6. 1987, Aawe, 30.8.2 1167.



abschluss (etwa 13 Prozent). Hinzu kamen elf Meisterinnen (ca. 0,5 Prozent).<sup>134</sup> Das entsprach in etwa dem Ausbildungsniveau in der DDR-Automobilindustrie insgesamt: Etwa zwei Drittel verfügten über einen Facharbeiterabschluss.<sup>135</sup> Obwohl es in der DDR im Vergleich zur Bundesrepublik wenige ungelernete Frauen gab, verfügten im AWE 1986 immer noch 650 Frauen, das heißt knapp 25 Prozent, über keine Berufsausbildung.<sup>136</sup> Im letzten Jahr der DDR waren noch 429 Frauen ohne Ausbildung im Werk.<sup>137</sup> DDR-weit lag der Anteil bei Frauen ohne Ausbildung zwischen sechs und zehn Prozent und damit deutlich unter dem Niveau im Automobilwerk.<sup>138</sup> Ob sich die Zahl der ungelernen Frauen zwischen 1986 und 1989 um über 200 Personen verringerte, weil mittlerweile mehr ungelernete Frauen aus dem Berufsleben ausgeschieden waren und qualifiziertere Mitarbeiterinnen nachkamen, oder ob eine große Zahl den Berufsabschluss mittlerweile erhalten hatte, lässt sich auf Basis der verfügbaren Quellen nicht klären.

Ausgehend von der propagierten Erhöhung der Zahl berufstätiger Frauen setzte das AWE auf verschiedene Maßnahmen, um den Bildungs- und Qualifikationsgrad insgesamt und unter den weiblichen Betriebsangehörigen im Besonderen zu steigern. Die ersten betrieblichen Weiterbildungs- oder Fördermaßnahmen waren, wie auch in anderen Betrieben oder im Gewerkschaftsbereich, die sogenannten Externatslehrgänge. Diese Lehrgänge fanden im AWE einmal im Jahr, explizit an den Werktagen und während der Arbeitszeit, statt, jedoch wurden immer nur ca. 30 Frauen des gesamten Betriebes nach bestimmten Kriterien ausgewählt und delegiert.<sup>139</sup> Die Lehrgänge dauerten in der Regel zwei Wochen und richteten sich in erster Linie an »berufstätige Frauen und Mütter, welche durch ihre Kinder oder familiären Bedingungen an Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit nicht teilnehmen können«. <sup>140</sup> Damit sollte also für jede Mitarbeiterin des Automobilwerks ein Lehrgangsangebot geschaffen werden; bestehende strukturelle Ungleichheiten sollten in Ansätzen beseitigt werden. In den 1970er Jahren beinhalteten die Externatslehrgänge die Themen Politik, Gesellschaft und Gesundheitserziehung. Eine Teilnehmerin resümierte ihre Eindrücke 1979 im Brigadebuch: »Jeder Tag war für uns 27 Frauen erlebnisreich. So fehlte auch nicht eine kosmetische Beratungsstunde, ein Wettkampf auf der Kegelbahn [...]. Von diesem Lehrgang konnte ich also viel Neues und Interessantes mitnehmen.«<sup>141</sup>

134 Bericht der ZGBL Sitzung am 19. 9. 1989, 14. 9. 1989, Aawe, 30.8.2 1393.

135 Lungwitz: Autoproduktion der DDR, S. 40.

136 Protokoll Nr. 38 der Sekretariatssitzung vom 9. Dezember 1986, 9. 12. 1986, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291, S. 193 f.

137 Bericht der ZGBL Sitzung am 19. 9. 1989, 14. 9. 1989, Aawe, 30.8.2 1393.

138 Müller: Sozialisation und Identität, S. 158.

139 Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 31.

140 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Lernen, Lernen, Nochmals Lernen, 1979, Aawe.

141 Ebd.



Abbildung 14: Mitarbeiterin im Karosseriebau, ohne Datum

Geschlechterklischees fanden demnach offenbar teilweise auch Eingang in den Lehrgangsinhalt. Kritische Resümees oder zusätzliche Auseinandersetzungen mit den Themen der Lehrgänge insgesamt sind nicht überliefert.

Bemerkenswert ist, dass auch die Wehrerziehung auf der Agenda stand. Denn obwohl das Gesetz über die allgemeine Wehrpflicht in der DDR vom 24. Januar 1962 in Paragraph 3 regelte, dass ausschließlich Männer der Wehrpflicht unterlagen, wurden Frauen im Wehrunterricht auch militärisch ausgebildet, zum Beispiel beim Waffen putzen, auseinandernehmen und wieder zusammenbauen.<sup>142</sup> Frauen wurden jedoch im AWE, wie in der DDR insgesamt, dazu angehalten, sich den Organen der Zivilverteidigung – im Betrieb waren dies die sogenannten Kampfgruppen – anzuschließen und sogar eine eigene Fraueneinheit aufzubauen. Einem Bericht im Brigadebuch von 1981 ist zu entnehmen, dass die Aufgabe von den Mitarbeiterinnen der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung »mit großem Elan erfüllt« wurde.<sup>143</sup> Über diese Frauengruppierung im AWE ist wenig bekannt, die Mitgliedschaft in einer solchen paramilitärischen Organisation brachte jedoch im »sozialistischen

142 Chronik der Mauer: Gesetz über die allgemeine Wehrpflicht vom 24. Januar 1962, URL: <https://www.chronik-der-mauer.de/material/178840/gesetz-ueber-die-allgemeine-wehrpflicht-vom-24-januar-1962> (11. 2. 2021).

143 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: Frauen für die ZV, 1981, Aawe.

Wettbewerb«, bei Prämien und Renten sowie bei Anträgen und Bewerbungen, beispielsweise um Wohnungen oder Betreuungsplätze, Vorteile mit sich.<sup>144</sup> Im *Motor* wurde im Mai 1986 eine Frau der Kampfgruppeneinheit im AWE porträtiert und ihre Motivation zur Mitgliedschaft dargelegt. Für sie waren demnach die Nähe zur Staatsgrenze und die »Provokationen« aus dem Westen (in dem konkreten Fall der USA gegen Libyen) ausschlaggebend, sich in der Kampfgruppe zu engagieren.<sup>145</sup>

Auch im letzten Jahr der DDR richtete sich die Betriebsleitung mit dem Angebot eines Externatslehrganges an die Frauen des Betriebes, »insbesondere neugewählte Gewerkschaftsfunktionärinnen, Schichtarbeiterinnen und Mütter mit Kindern« sollten delegiert werden.<sup>146</sup> Der Kreis der Auserwählten und die Größe hatten sich also seit den 1970er Jahren nicht wesentlich verändert. Auch die thematischen Schwerpunkte blieben konstant: »Sozialistischer Wettbewerb«, politische und berufliche Qualifizierung und sozialistisches Arbeitsrecht standen beispielsweise 1989 auf dem Plan.<sup>147</sup>

Neben den Externatslehrgängen bot der Betrieb auch andere Qualifizierungsprogramme an, etwa die Möglichkeit, an einem Fern- oder Abendstudium teilzunehmen. Auch hier entschieden die Vorgesetzten darüber, wer delegiert wurde.<sup>148</sup> Seit den 1970er Jahren wollte der Betrieb gezielt Frauen für ein Studium werben und entsprechende Delegierungen ausbauen. Im Jahr 1973 bilanzierte das AWE, dass in jenem Jahr insgesamt 196 Frauen ein Studium absolvierten. Dazu gehörten das Hochschul- und das Fernstudium ebenso wie das Abend- und das Frauendirektstudium.<sup>149</sup>

Die Namen der Frauen, die vom Betrieb zu einer Aus- oder Weiterbildung delegiert wurden, wurden in den Betriebskollektivverträgen sogar für alle Betriebsangehörigen öffentlich aufgelistet.<sup>150</sup> Frauen, die sich um eine Weiterbildung bemühten und nicht ausgewählt wurden, wurden nicht erwähnt. Das öffentliche Aushängen der Auserwählten sollte wohl vor allem das Wohlwollen

144 VEB Automobilwerk Eisenach: Ordnung über die Stimulierung der Leistungen der Kämpfer, Unterführer, und Kommandeure im Wettbewerb der Kampfgruppen im VEB AWE, Aawe, 30.8.2 880, unpag.

145 Jürgen Kricheldorf: Eine Frau aktiv in den Kampfgruppen der Arbeiterklasse, in: *Der Motor* 37/II, 26. 5. 1986, S. 5. Im April 1986 flog die US-Armee einen Luftangriff unter dem Namen »El Dorado Canyon« auf die libyschen Städte Tripolis und Bengasi als Vergeltungsschlag für einen wenige Tage zuvor erfolgten libyschen Terrorangriff auf die bei US-Soldaten beliebte West-Berliner Diskothek »La Belle«, bei dem Menschen getötet wurden.

146 Betriebskollektivvertrag 1989, Aawe, S. 63.

147 Ebd., S. 63.

148 Betriebskollektivvertrag 1986, Aawe, S. 63 f.

149 Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 43-46. Unterschiede zwischen den vier Hochschulausbildungen bestanden im Zeit- und Ortmanagement; das Frauendirektstudium sprach explizit Mitarbeiterinnen an. Der größte Unterschied war, dass Studierende eines Fern- oder Abendstudiums nur von den Betrieben delegiert werden konnten.

150 Vgl. dazu: Betriebskollektivvertrag 1986, Aawe.

und die Fürsorgefunktion des Betriebes gegenüber seinen Arbeiterinnen zum Ausdruck bringen. Das AWE warb bis zum Ende mit den Vorteilen und Vergünstigungen durch eine entsprechende Weiterbildungsmaßnahme und verbuchte beispielsweise im ersten Halbjahr 1989 die Teilnahme von 151 Mitarbeiterinnen an einer Qualifizierungsmaßnahme.<sup>151</sup> Der Betrieb summierte hier jedoch auch Weiterbildungsmaßnahmen in einfachen Tätigkeitsbereichen wie der Gastronomie (Kellnerinnen) oder den betrieblichen Betreuungseinrichtungen (Erzieherinnen). Die in diesen Bereichen tätigen Frauen waren ebenfalls Betriebsangehörige und konnten in ihren Berufen auch weitergebildet werden.<sup>152</sup>

Über die Bildungsmaßnahmen wurde von den Mitarbeiterinnen oft auch in den überlieferten Brigadebüchern berichtet. Im Jahr 1970 resümierte eine Frau der Abteilung Neukonstruktion unter der Überschrift »Qualifizierung groß geschrieben« über ihre abgeschlossene Weiterbildung zur Teilkonstrukteurin.<sup>153</sup> Sie erwähnte nicht nur den Aufwand, den sie betreiben musste, um ausgefallene Mathematik- und Technologiestunden nachzuarbeiten, sondern auch, wie ihre Erwartungshaltung nach dem Abschluss der zweijährigen Ausbildung nicht erfüllt wurde. Anders als in Aussicht gestellt, erhielten sie und ihre Kolleginnen nämlich keine entsprechende Gehaltserhöhung, sondern mussten »vier Monate laufen, um eine Gehaltserhöhung durchzusetzen«.<sup>154</sup> Damit meinte sie sicherlich, dass ihr und den anderen Frauen nicht automatisch eine Verdiensterhöhung zuerkannt wurde, sondern dass sie sich bei den Vorgesetzten im Betrieb für die entsprechende Entlohnung ihrer Arbeit einsetzen mussten. Arbeitsplätze, die den erworbenen höheren Qualifikationen entsprachen, existierten vielfach nämlich nicht oder waren schon besetzt. Zudem waren Tätigkeiten in der Produktion mit Schichtarbeit oft besser bezahlt als beispielsweise die Stelle einer Meisterin, obwohl diese mehr Verantwortung zu tragen hatte sowie Vor- und Nacharbeiten in Kauf nehmen musste.<sup>155</sup> Die qualifizierte Teilkonstrukteurin betonte dazu abschließend, dass es den Anreiz und das Interesse der Mitarbeiterinnen sicherlich mindern würde, wenn die beworbenen und geforderten Weiterqualifizierungen am Ende nicht entsprechend finanziell honoriert würden.<sup>156</sup>

Die schon angesprochene zeitliche Belastung war auch ein Grund dafür, dass die Mitarbeiterinnen weniger bereit waren, sich gesellschaftlich, politisch oder beruflich zu engagieren.<sup>157</sup> Eine Bibliothekarin des Betriebes wurde im November 1978 im Motor porträtiert; angesprochen auf ihre politische Weiter-

151 Bericht der ZGBL Sitzung am 19. 9. 1989, 14. 9. 1989, Aawe, 30.8.2 1393, unpag.

152 Betriebskollektivvertrag 1989, Aawe, S. 64 f.

153 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Qualifizierung groß geschrieben, 1970, Aawe.

154 Ebd.

155 Schüle: »Die Spinne«, S. 95.

156 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Qualifizierung groß geschrieben, 1970, Aawe.

157 Merkel: Frauen in der DDR, S. 93.

bildung in der Betriebsschule des Marxismus/Leninismus sagte sie: »Zur ersten Lehrveranstaltung [...] bin ich, ganz ehrlich gesagt, nicht mit ›fliegenden Fahnen‹ geeilt. Zeit ist bekanntlich Mangelware, wenn man voll berufstätig ist, gesellschaftliche Funktionen, Familie und Haushalt hat.«<sup>158</sup> Sie musste, so ist es dem Text weiter zu entnehmen, erst durch die Abteilungsparteiorganisation dazu angespornt werden, aber da sie sich gern weitergebildet habe, hätte sie sich nicht lange »gesträubt«.<sup>159</sup> Viele Frauen wurden wiederholt gefragt und oft auch unter Druck gesetzt, eine Weiterbildung zu absolvieren. Nicht nur für die entsprechenden Lehrgänge mussten die Frauen Zeit aufbringen, auch die Besetzung einer Leitungsposition beanspruchte mehr Zeit am Arbeitsort. Entsprechend blieb weniger Frei- und Familienzeit, weswegen viele Frauen eben nicht bereit waren, in der Betriebshierarchie aufzusteigen.<sup>160</sup> Auch die Angst vor Überlastungen konnte für die Entscheidung gegen eine Weiterbildung ausschlaggebend sein. Frauen fürchteten nicht selten, dass sie einer Rolle, Mutterschaft oder Erwerbstätigkeit, nicht mehr gerecht werden könnten. Nicht zuletzt hinderte sie sicherlich auch die fehlende Unterstützung und Entlastung durch ihre Partner und Familien an einer Weiterbildungsmaßnahme.<sup>161</sup>

Trotz der betrieblichen Möglichkeiten, sich weiterzubilden und zu qualifizieren, waren viele Frauen demnach weniger bereit, Leitungspositionen anzustreben, weil aus ihrer Sicht die schon existierenden Probleme der beruflichen und familiären Doppelbelastung durch eine zusätzliche Qualifikation mit mehr Verantwortung nur verstärkt worden wären. Betriebsintern wurden solche nicht wahrgenommenen Angebote durchaus kritisch diskutiert, wie beispielsweise die Beurteilung einer Mitarbeiterin in der Abteilung Justitiar aus dem Jahr 1983 zeigt: Die Mitarbeiterin war demnach seit 1967 im AWE beschäftigt und hatte »keine Qualifikationsmaßnahmen wahrgenommen, trotz Angebot«, und in der Kaderakte befand sich auch kein Qualifikationsnachweis über eine abgeschlossene Ausbildung.<sup>162</sup>

Die Betriebe setzten auch hier auf zusätzliche Anreize: Frauen, die sich weiterqualifizierten, sollten mehr Urlaubstage erhalten und dazu bezahlte Freistellungen für das Nacharbeiten der Kurse, das Lernen und die Prüfungen. Der Umfang der Freistellungen variierte im Zeitverlauf zwischen den Branchen und einzelnen Betrieben. 1973 gewährte das AWE den Frauen im Fern- oder Abendstudium fünf bzw. sieben bezahlte Stunden zum Lernen und Studieren, wobei sich die Stundenzahl danach richtete, wie viele Kinder

158 Christina Setzepfand: Bekenntnisse sind kein Ersatz für fehlende Kenntnisse, in: *Der Motor* 28/23, 21. II. 1978, S. 6.

159 Ebd.

160 Annegret Schüle: Industriearbeit als Emanzipationschance? Arbeiterinnen im Büromaschinenwerk Sömmerda und in der Baumwollspinnerei Leipzig, in: Budde (Hg.): *Frauen arbeiten*, S. 100-120, hier S. 108.

161 Ebd., S. 108 f.

162 Abteilung Justitiar: Beurteilung über die Kollegin T., 1983, Aawe, 30.8.2 1719.

sie hatten.<sup>163</sup> Diese besondere Unterstützung der Weiterbildung für Frauen konnte vor allem bei männlichen Kollegen auf Missgunst stoßen, die sich hier unter Umständen benachteiligt fühlten und das Frauenstudium im Gegensatz zum normalen Studium herabwürdigten.<sup>164</sup>

Neben der beruflichen stand auch die politische Weiterbildung in sogenannten Frauensonderklassen in den Betrieben auf der Agenda. In den »Schulen der sozialistischen Arbeit«, die im AWE einmal im Monat in den einzelnen Arbeitsbereichen stattfanden, sollten Frauen – wie es in den Quellen unkritisch und mit einem abwertenden Duktus heißt – »dem Gesprächsleiter aufmerksam« zuhören und anschließend »rege diskutieren«, als müssten Frauen dazu erst aufgefordert werden, weil sie es von alleine nicht könnten.<sup>165</sup> Eine Teilnehmerin berichtete nicht nur über Inhalt und Ziele dieser Kurse, sondern betonte auch, dass Frauen als »erfahrene Arbeiterinnen und Angestellte [...] bei der Meisterung des wissenschaftlich technischen Fortschrittes sowie im Neuererwesen ihren Mann stehen wollen, mit Lenken und Leiten und nicht mehr wie früher ihren männlichen Kollegen nachstehen.«<sup>166</sup> Der Maßstab war, wie es in dem Bericht unmissverständlich anklingt, abermals die männliche Leistung im Produktionsprozess, mit der sich Frauen zu messen hatten und sich selbst maßen.

Soziale Differenzen schuf der Betrieb auch durch die Bewertung des beruflichen, gesellschaftlichen und politischen Engagements, indem er auf dieser Grundlage Vergünstigungen etablierte. Dem Betriebskollektivvertrag von 1973 nach zu urteilen, befreite das AWE etwa »Frauen über 35 Jahre, die sich in ihrer fachlichen und gesellschaftlichen Arbeit besonders bewährt haben und sich zum Facharbeiter qualifizieren«, von schriftlichen Prüfungen und Hausarbeiten.<sup>167</sup> Die einzige Bedingung war neben der genannten »Bewährung« die regelmäßige Teilnahme an den entsprechenden Lehrgängen. Besonders gute Noten als Voraussetzung wurden demnach nicht verlangt. Hinsichtlich der beruflichen Qualifikation lässt sich auch die Etablierung einer weiteren Form der sozialen Ungleichheit im AWE erkennen: Frauen, die über 40 Jahre alt waren, seit mindestens zehn Jahren im Betrieb arbeiteten und dabei eine Facharbeitertätigkeit ausübten, erhielten bei nachweislicher Anerkennung im »Neuererwesen« oder im »sozialistischen Wettbewerb« die Facharbeiterqualifikation zuerkannt.<sup>168</sup> Die Zuerkennung war also auch an politisches Wohlwollen und Leistungsbereitschaft gekoppelt – und das, obwohl die Frauen für die jahrelange Ausübung

163 Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 48.

164 Voigtländer: »Ist der Mann denn plötzlich eine Null?«, S. 203.

165 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: Schulen der sozialistischen Arbeit, 1980, Aawe.

166 Ebd.

167 Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 42-49.

168 VEB Automobilwerk Eisenach: Betriebskollektivvertrag 1982, Aawe, S. 31.

einer beruflichen Tätigkeit, für die mit entsprechendem Berufsabschluss sowieso eine höhere Entlohnung vorgesehen war, viel weniger Geld verdienten.

Soziale Ungleichheiten existierten zwischen den Geschlechtern vor allem in finanzieller Hinsicht. Frauen erhielten in der DDR, trotz propagierter Egalität, je nach Branche am Monatsende in der Regel weniger Entgelt als ihre männlichen Kollegen. Ende der 1980er Jahre lagen Frauen bis zu 30 Prozent unter dem Lohnniveau ihrer männlichen Kollegen.<sup>169</sup> Das Problem war nicht, dass Frauen generell schlechter qualifiziert waren: Das Bildungsniveau hatte sich bis zum Ende der 1980er Jahre DDR-weit zwischen den Geschlechtern deutlich angeglichen. Viel häufiger als ihre männlichen Kollegen waren sie jedoch unterhalb ihrer beruflichen Qualifikation beschäftigt.<sup>170</sup> Das lag nicht nur an der zum Teil willkürlichen Personalpolitik oder der mangelhaften Wiedereingliederung nach Schwangerschaftsurlaub und Babyjahr, sondern auch an den betrieblichen Möglichkeiten, Frauen einen entsprechenden Arbeitsplatz zuzuweisen.<sup>171</sup> Mitarbeiterinnen erhielten zumeist auch keine Erschwerniszuschläge, da sie überwiegend Tätigkeiten ausübten, für die solche Zuschläge nicht vorgesehen waren. Die bereits angesprochene ehemalige Justiziarin erinnerte sich, dass sie in ihrer Position als Vertretung der Abteilungsleitung durchaus anerkannt wurde und es dort keine unterschiedlichen Gehälter gab – trotz des Geschlechtes, wie sie betonte. In der Betriebshierarchie habe man zumindest vorankommen können, »wenn man dieses Vokabular« also im staatssozialistischen Sinne – nutzte und sonst nicht politisch auffällig war.<sup>172</sup> Letztlich waren die Gehaltsunterschiede hier weniger stark ausgeprägt als die Löhne in den Produktionsbereichen mit diversen Zuschlägen.

### *Die Frauenkommission im Automobilwerk*

Als weibliche Interessenvertretung in den Betrieben existierten Basisgruppen des »Demokratischen Frauenbundes Deutschland« (DFD).<sup>173</sup> Diese Massenor-

169 Lothar Mertens: »Was die Partei wusste, aber nicht sagte ...«. Empirische Befunde sozialer Ungleichheit in der DDR-Gesellschaft, in: ders. (Hg.): Soziale Ungleichheit in der DDR. Zu einem tabuisierten Strukturmerkmal der SED-Diktatur, Berlin 2002, S. 119-157, hier S. 138; Annemette Sørensen/Heike Trappe: Frauen und Männer. Gleichberechtigung – Gleichstellung – Gleichheit?, in: Huinink/Mayer (Hg.): Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin 1995, S. 189-222, hier S. 216.

170 Merkel: Frauen in der DDR, S. 92.

171 Erfahrungen und Ergebnisse bei der rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, 12. 12. 1983, Aawe, 30.8.2 369.

172 Jessica Lindner-Elsner: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20. 9. 2019.

173 Ursula Schröter: Demokratischer Frauenbund Deutschlands (DFD), 16. 9. 2020, URL: [www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/akteurinnen/demokratischer-frauenbund-deutschlands-dfd](http://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/akteurinnen/demokratischer-frauenbund-deutschlands-dfd) (24. 3. 2021). Für das AWE liegen zur Frauenkommission bisher wenig Quellen vor, sodass dieser Abschnitt deskriptiver ausfallen muss.

ganisation, die sich in den Nachkriegsjahren aus antifaschistischen Frauenorganisationen gebildet hatte, konzentrierte sich in den ersten Jahren auf die Themengebiete Frieden, Antifaschismus und »schwesterliche Verbundenheit«.<sup>174</sup> Im Jahr 1957 wurde der DFD in der Bundesrepublik verboten, weil die statuierten Ziele in Ost und West nicht übereinstimmten. Im Jahr 1964 wurde der Ost-DFD schließlich der SED untergeordnet und damit zu einer staatlichen Massenorganisation.<sup>175</sup> Der Frauenbund engagierte sich für Frauen- und Familienrechte und setzte sich für die »Harmonisierung« von Familie und Beruf ein. Mit der Unterordnung unter die Staatspartei nahm der DFD eine Zwitterstellung zwischen politischen Beschlüssen von oben und der Wahrung weiblicher Interessen ein.<sup>176</sup> Ina Merkel zufolge zielte die Frauenorganisation indes vor allem auf die Durchsetzung »gesellschaftlicher Interessen gegenüber Frauen« – nicht jedoch auf die Durchsetzung politischer Interessen der Frauen selbst.<sup>177</sup> Auf Betriebsebene existierten ebenfalls Frauenorganisationen, und zwar immer dann, wenn dort mindestens 30 Frauen angestellt waren. Ab dieser Zahl sollten sich ehrenamtliche Frauenausschüsse der Betriebsgewerkschaftsleitungen bilden.<sup>178</sup>

Die Mitglieder des Ausschusses im AWE kamen mindestens einmal im Monat im Betrieb zusammen. Zur jährlichen Wahl des Frauenausschusses fand im Automobilwerk eine Frauenkonferenz statt, an der Frauen aus allen Bereichen des Betriebes teilnehmen sollten.<sup>179</sup> Dort legte dann der bisherige Frauenausschuss immer »Rechenschaft« über die letzte Wahlperiode ab, darüber hinaus wurden gemeinsam neue Ziele sowie Aufgaben der Frauenförderung für die nächste Wahlperiode formuliert. Im Jahr 1981 erfolgte auf Beschluss des Bundesvorstandes des FDGB eine Umbenennung der Frauenausschüsse in Frauenkommissionen, an den Arbeitsinhalten änderte dies jedoch nichts. In Frauenvollversammlungen wählten alle weiblichen Gewerkschaftsangehörigen der Betriebe die Frauenkommissionsvorsitzende, die sich auch als Betriebsgewerkschaftsmitglied zur Wahl stellen konnte.<sup>180</sup> Die Vorsitzende sollte für die Übernahme der Funktion von den Arbeitsaufgaben im Betrieb zu einem Großteil freigestellt werden, blieb jedoch formal weiter durch den Arbeitsvertrag mit dem Betrieb verbunden. Zudem war sie in der Regel Mitglied der SED. Dazu

174 Ebd.

175 Corinne Bouillot: Auferstanden aus Ruinen. Die Frauenbewegung in der DDR, 8.9.2008, URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauenbewegung/35279/neuanfang-im-osten> (24.3.2021).

176 Ebd.

177 Merkel: Frauen in der DDR, S. 94; Schröter: Demokratischer Frauenbund Deutschlands (DFD),

178 Peter Hübner: Frauenausschuss, in: Dowe u. a. (Hg.); FDGB-Lexikon, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/f/Frauenausschuss.html> (21.1.2021).

179 Vorsitzende Frauenausschusses Hagen: Frauenkonferenz steckt neue Ziele. Förderung der Frau – gesellschaftliche und staatliche Aufgabe, in: Der Motor 25/20, 10.10.1974, S. 7.

180 Hübner: Frauenausschuss.



wurde noch eine Stellvertreterin gewählt, die zumindest Gewerkschaftsmitglied sein musste. Insgesamt umfasste die Kommission im Automobilwerk 30 Mitglieder, die den Betrieb in seinen Hauptabteilungen und Direktionsbereichen spiegelten.<sup>181</sup> Über die detaillierte Zusammensetzung, beispielsweise nach Bereichen, ist indes wenig bekannt.

Hauptaufgabenfelder und Schwerpunkte der Frauenkommission im AWE waren die gesundheitliche und soziale Betreuung, Frauenarbeitsplätze, Frauen in leitenden Positionen, Um- und Weiterbildungsangebote, »sozialistischer Wettbewerb« und aktuelle politische Probleme.<sup>182</sup> Daneben waren die Frauenkommissionen auch Anlaufstelle für Probleme der Frauen außerhalb des Betriebes, etwa in Betreuungsfragen oder ganz allgemein bezüglich der Versorgungsschwierigkeiten in Eisenach. Im Jahr 1987 resümierte die Frauenkommission bei der Leitungssitzung der ZGBL beispielsweise, dass in den Aussprachen und Gesprächen mit den Frauen im Betrieb immer wieder die schlechte Versorgung im Einzelhandel und bei Dienstleistungen im Mittelpunkt der Kritik standen.<sup>183</sup> Eine Verbesserung in diesen Problembereichen würde, so die Einschätzung Frauenkommission, die Leistungsbereitschaft der Kolleginnen fördern.

Im Betriebsalltag und in der Praxis war die Frauenkommission auch dafür da, sich für die Umsetzung der Frauenförderpläne einzusetzen.<sup>184</sup> Die Frauenförderpläne, die von der Betriebsleitung und der Betriebsgewerkschaftsleitung ausgehandelt wurden, waren seit 1967 im AWE fester Bestandteil der Betriebskollektivverträge, beinhalteten jedes Jahr in etwa die gleichen Ansprüche, reagierten jedoch durchaus auch auf veränderte politische Rahmenbedingungen. Zumeist waren das Maßnahmen, welche die Frauen zu Arbeitsleistung und Qualifikation anspornen sollten.<sup>185</sup> Im Jahr 1979 beinhaltete der Frauenförderplan beispielsweise die verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen sowie die namentliche Aufstellung der Mitarbeiterinnen, die zur Parteischule und zum Studium delegiert wurden.<sup>186</sup> Außerdem wurde denjenigen Frauen ein finanzieller Bonus von bis zu 200 Mark in Aussicht gestellt, die eine Facharbeiterausbildung mit besonders guten Ergebnissen abschlossen.<sup>187</sup> Dass eine solche Prämie auch Männern bei gleichem Abschluss zugeteilt wurde, geht aus dem Betriebskollektivvertrag nicht hervor. Insofern sollte der Bonus sicherlich als besonderer Anreiz für Frauen dienen, sich fortzubilden. Anzunehmen ist auch, dass diese Verfah-

181 Wir beglückwünschen die neue Frauenkommission, *Das Volk*, 12. 11. 1984.

182 Betriebskollektivvertrag 1989, Aawe, S. 63.

183 Frauenkommission: Einschätzung über die Wirksamkeit der Frauenkommission der ZGBL bei der Durchsetzung der massenpolitischen Arbeit mit den werktätigen Frauen und Mädchen unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Dokumente, 2. 4. 1987, Aawe, 30.8.2 975.

184 Ebd.

185 Bouvier: *Die DDR*, S. 276 f.

186 Betriebskollektivvertrag 1979, Aawe, S. 36.

187 Ebd.

renswise zu Konflikten zwischen den Geschlechtern führen konnte. Für das Jahr 1985 ist gesichert, dass der Bonus weiterhin im Frauenförderplan enthalten war.<sup>188</sup>

In den Plänen wurde ferner geregelt, welche Abschlüsse den Mitarbeiterinnen nach Anzahl an Jahren in der Tätigkeit zugesprochen wurden und welche zeitliche Unterstützung sie beispielsweise für das Studium erhielten. Zudem wurde festgehalten, dass für Schwangere und Stillende angemessene Arbeitsplätze in den Abteilungen geschaffen werden mussten, die den gesetzlichen Vorgaben, etwa bei den Pausenzeiten, entsprachen.<sup>189</sup> Neben den arbeitsspezifischen Inhalten waren auch Passagen im Frauenförderplan enthalten, die beispielsweise Mitarbeiterinnen mit mehreren Kindern und Frauen im Schichtsystem die bevorzugte Vergabe von Kuren zusagten.<sup>190</sup> Explizit wurde dabei auch erwähnt, dass in deren Abwesenheit deren Ehemänner ihre Arbeitszeit so legen konnten, dass die Betreuung der Kinder abgesichert war.<sup>191</sup> Sogar gynäkologische Vorsorgeuntersuchungen und die dafür vorgesehene Freistellung waren eine betriebliche Vorgabe zur Gesundheitspolitik und wurden in den Frauenförderplan als Maßnahme aufgenommen.<sup>192</sup> Über die genaue Umsetzung ist jedoch wenig bekannt.

Insgesamt veränderte sich der Inhalt der Frauenförderpläne von den 1970er Jahren bis zum Ende der DDR wenig. In den 1980er Jahren lag der Schwerpunkt darauf, Frauen aus Teilzeitarbeitsverhältnissen wieder in Vollzeit zu bringen, Schichtarbeit weiter auszubauen und die Leitungsebene weiblicher zu gestalten.<sup>193</sup> Hinzu kam in diesem Jahrzehnt die Integration der Interessen und Probleme der ausländischen Mitarbeiterinnen: Die beispielsweise 19 Kubanerinnen, die 1987 eine Facharbeiterausbildung absolvierten, sollten durch die Frauenkommission besonders unterstützt werden. Ziel war es, »mit ihnen Aussprachen zu organisieren, um ihre Probleme besser kennenzulernen und [den] Einfluss geltend zu machen«.<sup>194</sup>

Wie erfolgreich die Frauenförderpläne in den einzelnen Jahren umgesetzt wurden, bleibt offen. Insgesamt enthielten die Pläne jedoch wenig Potenzial, um an den Ungleichheiten wirklich etwas zu verändern. Sie hatten gewiss einen Anteil an der punktuellen Verbesserung von Arbeitsplätzen und Problemen einzelner Mitarbeiterinnen, aber dies lässt sich nicht für den gesamten Betrieb generalisieren. Im Jahr 1987 stand beispielsweise das Thema Arbeitsplätze im Normalschichtbetrieb wiederholt auf der Agenda, denn noch im-

188 Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 32.

189 Betriebskollektivvertrag 1979, Aawe, S. 38.

190 Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 34.

191 Ebd.

192 Betriebskollektivvertrag 1976, Aawe, S. 44.

193 Bouvier: Die DDR, S. 282.

194 Einschätzung über die Wirksamkeit der Frauenkommission der ZGBL bei der Durchsetzung der massenpolitischen Arbeit mit den werkkräftigen Frauen und Mädchen unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Dokumente, 2. 4. 1987, Aawe, 30.8.2 975.

mer war das Angebot solcher Arbeitsplätze zu gering, um die entsprechende Nachfrage seitens der Mitarbeiterinnen zu decken.<sup>195</sup> Frauen konnten sich in diesen Prozess insoweit einbringen, als sie das Gespräch mit den Mitgliedern der Frauenkommission suchten oder sich direkt an die Vorgesetzten wendeten. Danach wurden die Kritiken und Probleme oftmals aufgenommen und an die staatlichen LeiterInnen herangetragen, um dann eine bestmögliche Lösung zu erzielen. Insgesamt war dies ein vielschichtiger Aushandlungsprozess mit ungewissem Ausgang.

### *Wahrnehmung von Ungleichheiten*

Frauen im Automobilwerk erfuhren soziale Benachteiligungen oder Ungleichheiten, wie bereits angesprochen, auf unterschiedlichen Ebenen. Überliefert sind diese durch verschiedene Mitschriften zu Gesprächsformen und -angeboten, die sich dezidiert an die Mitarbeiterinnen richteten und in denen nicht nur über Qualifikationsangebote gesprochen, sondern auch mögliche Probleme erfragt wurden.

Im Jahr 1973 fand in der Abteilung Neukonstruktion im Betriebsteil Buchenau – gut 17 Kilometer vom Stammwerk entfernt – eine Aussprache zwischen den Mitarbeiterinnen und dem Abteilungsleiter statt, bei der auch der Parteigruppenorganisator sowie der gewerkschaftliche Vertrauensmann anwesend waren. »Bei einer Tasse Kaffee und einer kleinen Tischdekoration in Form eines Sträußchens auf dem Platz jeder Kollegin« sollten mögliche Probleme besprochen werden. Möglicherweise war die Anwesenheit dieser Personen auch der Grund dafür, dass nach der Ansprache des Abteilungsleiters erst einmal keine Diskussion zustande kam, was letzterer zufrieden resümierte: »so daß man annehmen musste, daß unsere Frauen und Mädchen keine schwerwiegenden Probleme haben, und sozusagen ›alles in Butter‹ ist.«<sup>196</sup> Deutlich wird hier, dass der gewählte Rahmen der Aussprache nicht zur Problemdiskussion anregen sollte, sondern eher zum netten Miteinander. Dem Bericht im Brigadebuch ist zu entnehmen, dass dann doch noch Probleme angesprochen wurden, die einzelne Mitarbeiterinnen belasteten. Die Frauen in der Abteilung bemängelten beispielsweise die unzureichende Versorgung mit Sonderangeboten in dem Betriebsteil und die eingeschränkten Möglichkeiten, als berufstätige (Ehe)Frauen von Buchenau aus Einkäufe zu erledigen und Termine wahrzunehmen. Insbesondere die Besorgungen am Freitagnachmittag und die permanente Schwierigkeit, Fleischereiwaren oder Südfrüchte zu erwerben, wurden als problematisch eingeschätzt, was jedoch DDR-weit ein Problem war. Der Abteilungsleiter bemühte sich wohl um eine Lösung und schlug vor, dass die Frauen eine Sammelbestellung beim Fleischer aufgeben und diese

195 Ebd.

196 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Aussprache mit den Frauen, 7. 3. 1973, Aawe.

dann Freitagnachmittag mit einem betriebseigenen Pkw abholen könnten.<sup>197</sup> Die Frauen sprachen hier existierende Ungleichheiten an, die auch auf die geschlechtsspezifische Arbeits- und Rollenverteilung zurückzuführen waren. Im Kern wurde jedoch nicht gegen die geschlechtsspezifische Ungleichheit argumentiert, sodass diese unberührt blieb oder sogar als akzeptiert (»alles in Butter«) gedeutet wurde. Nachdem sich die genannten Beschwerden immer wieder an die Abteilungsleitungen richteten, musste das Leitungspersonal nach Lösungen suchen, da immer weniger Frauen bereit waren, unter den genannten Einschränkungen in dem entfernteren Betriebsteil zu arbeiten.

Im AWE, wie auch in anderen Betrieben, sollten durch die betrieblichen Verkaufsstellen auch und gerade Frauen entlastet werden, indem sie dort noch während oder direkt nach der Arbeit Besorgungen machen konnten. Längere Ladenöffnungszeiten hatten vor allem für berufstätige Mütter kaum einen positiven Effekt, denn nach Arbeitsende mussten sie sich um Familie und Haushalt kümmern. Das AWE organisierte für Frauen zweimal im Jahr einen zusätzlichen Sonderverkauf für »hochwertige Textilien«.<sup>198</sup> Auf diese Weise wurden allerdings wiederum alte Rollenbilder tradiert und stabilisiert, da explizit Frauen für diese Sonderverkäufe im Betrieb angesprochen wurden. In diesem Sinne kann auch das AWE-interne Angebot an alle Mitarbeiterinnen aus dem Jahr 1973 interpretiert werden, »sich einer kosmetischen Behandlung im Betrieb zu unterziehen«.<sup>199</sup> Dieses Angebot reflektiert abermals auch die realen Konsumwünsche und das knappe Zeitbudget der Beschäftigten. Der Behandlungsrahmen bleibt jedoch unklar.

Die Tatsache, dass das Automobilwerk auf insgesamt drei Standorte verteilt arbeitete, war immer wieder Auslöser für die Artikulation empfundener Benachteiligungen, die dann auf die Agenda der Gespräche und Aussprachen rückten. In den vier Jahren zwischen 1973 und 1977, die die im Brigadebuch der Abteilung Neukonstruktion überlieferten Gespräche umfassen, wurden die vielfältigen Probleme, vor denen explizit Frauen standen, nicht gelöst. Die Mitarbeiterinnen im Betriebsteil Buchenau beschwerten sich weiterhin regelmäßig über die logistischen, zeitlichen und infrastrukturellen Nachteile, die sich durch den Standort ergaben. Im Jahr 1977 bemängelten einige von ihnen etwa wiederholt, dass sie von den Sonderverkäufen, die regelmäßig im Stammwerk stattfänden, ausgeschlossen seien und ohnehin durch den Arbeitsort und die damit verbundene Wegstrecke nicht dazu kämen, frisches Obst oder Südfrüchte zu erwerben.<sup>200</sup> Eine Mitarbeiterin des Betriebsteils beklagte sich im selben Jahr, dass sie regelmäßig zu spät im Kindergarten ankomme, während »die anderen Muttis ab Haupttor die Möglichkeit haben, mit einem speziellen Bus zum Kindergarten bzw. zur Kinderkrippe zu fahren und somit

197 Ebd.

198 Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 49.

199 Ebd., S. 42-49.

200 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Aussprache der Frauen mit der Abteilungsleitung TKE, 1977, Aawe.

spätestens 16:30 Uhr ihre Kinder abholen können«. <sup>201</sup> Andere Beschwerden und Eingaben widmeten sich der Arbeiterversorgung. In Buchenau würden die belegten Brötchen viel mehr als im Stammwerk kosten, das Frühstücksangebot sei einseitig und zum Mittag bestünde nur eine dürftige Auswahl. Die hier angesprochenen Probleme waren sicherlich nicht alle geschlechtsspezifisch oder als eine solche Ungleichheit zu deuten, jedoch war die Versorgung ein wichtiger Punkt, um Frauen im Haushalt bzw. in ihren zugeschriebenen Rollenverpflichtungen zu entlasten.

Auch die Mitarbeiterinnen am Neubaustandort in der Eisenacher Weststadt forderten eine betriebliche Einkaufsstelle, wie sie im Stammwerk existierte. <sup>202</sup> Ungleichheiten wurden hier vor allem durch die Vergleiche mit den anderen Betriebsteilen wahrgenommen und waren demnach weniger geschlechtsspezifisch.

Bei der Hausarbeit sollten Frauen durch technische Geräte unterstützt und entlastet werden. Jedoch bestand auch hier ein Widerspruch zwischen der Propaganda und der realen Verfügbarkeit hochwertiger technischer Gebrauchs- und Konsumartikel. <sup>203</sup> Bis zum Ende der DDR verbesserte sich zwar die Ausstattung der Haushalte mit langlebigen Konsumgütern und Gebrauchsgegenständen, befriedigend war sie jedoch nie. Frauen wurden immer wieder dazu angehalten, »volkswirtschaftlich« und »vernünftig« zu konsumieren, und dazu angeregt, Konsumgegenstände und Mangelwaren selbst herzustellen. <sup>204</sup> In den Frauenförderplänen des AWE wurde als Maßnahme beispielsweise aufgenommen, dass der Betrieb seinen Mitarbeiterinnen leihweise Näh- oder Strickmaschinen zur Verfügung stellen sollte, die sie zum Ausbessern oder Herstellen von Kleidungsstücken nutzen konnten. <sup>205</sup> Gleichzeitig wollte der Betrieb damit aber auch die Freizeit der Frauen »sinnvoll« gestalten. <sup>206</sup> Doch die Verantwortlichen in den Betrieben wussten auch, dass Frauen weiterhin der besonderen doppelten Belastung von Arbeits- und Familienleben ausgesetzt waren und bis zuletzt eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage bestand.

Neben diesen artikulierten Ungleichheiten wurden beispielsweise bei der Wahlversammlung zur Frauenkommission 1986 bestehende Defizite und empfundene Disparitäten zwischen den Geschlechtern im Automobilwerk offengelegt. <sup>207</sup> Die Berichterstatterinnen sahen Verbesserungsmöglichkeiten bzw. Aufgaben »insbesondere bei der [...] langfristigen Vorbereitung der Frauen auf den Einsatz neuer Technik und Technologien [...] und der noch besseren

201 Ebd.

202 Bericht der ZGBL Sitzung am 19. 9. 1989, 14. 9. 1989, Aawe, 30.8.2 1393.

203 Kaminsky: Frauen in der DDR, S. 56.

204 Ebd., S. 86.

205 Betriebskollektivvertrag 1986, Aawe, S. 38.

206 Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 49. Diese Formulierung taucht auch bei anderen Gruppen auf, wie den VertragsarbeiterInnen oder kinderreichen Familien und hatte eine erzieherische, politisch-ideologische Funktion.

207 Protokoll Nr. 38 der Sekretariatssitzung vom 9. Dezember 1986, 9. 12. 1986, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291, S. 193 f.

Schaffung differenzierter Bedingungen in der Aus- und Weiterbildung für Mütter und Schichtarbeiterinnen«. <sup>208</sup> Bemängelt wurde hier – wie auch in vielen anderen Quellen <sup>209</sup> – die unzureichende Bereitstellung von Ferienplätzen, die Verbesserung der Arbeitsplätze und der Schichtarbeit für Mütter mit kleinen Kindern sowie der Berufsverkehr. <sup>210</sup> Gerade Frauen, deren Kinder keinen betriebseigenen Betreuungsplatz bekamen, standen unter erhöhtem Druck, denn sie mussten den Arbeitsplatz pünktlich verlassen, wenn sie auf den Nahverkehr angewiesen waren. Oftmals stimmten die Arbeitszeiten weder mit dem Berufsverkehr noch mit den Betreuungszeiten überein und auch an den Wochenenden gab es Probleme. Trotz des gestiegenen Anteils an Mitarbeiterinnen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen entstanden für die Frauen mit verkürzter Wochenarbeitszeit nicht weniger Probleme: Weder der Nahverkehr noch die Kinderbetreuungseinrichtungen reagierten mit flexiblen Angeboten, wodurch auch Fehl- und Ausfallzeiten zustande kamen. <sup>211</sup>

Inwieweit die Beschwerden und Probleme, die in den Gesprächen diskutiert wurden, zu einer Verbesserung im Betriebsalltag führten, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden, weil die Überlieferung zwischen Beschwerde und anschließender oder möglicher Lösung meistens Lücken aufweist. Da jedoch in den zahlreichen Aussprachen und Gesprächen häufig und wiederkehrend dieselben oder ähnliche (geschlechtsspezifische) Schwierigkeiten aufgeworfen wurden, kann man vermuten, dass sich wesentliche Verbesserungen bis zum Ende der DDR nicht einstellten.

### *Zusammenfassung*

Trotz der propagierten Gleichstellung der Geschlechter, der hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen und der sozialpolitischen Maßnahmen für Frauen und Familien existierten auch zwischen 1970 und dem Ende der DDR geschlechtsspezifische soziale Ungleichheiten. Die Gleichstellung beruhte auf der vollen Erwerbsbeteiligung der Frauen, wofür männliche Arbeit der Referenzpunkt war. Auch überkommene Rollenmodelle hatten weiter Bestand, denn immer noch waren Frauen – aus heutiger Sicht – für die Care-Arbeit <sup>212</sup> ganz selbstverständlich hauptverantwortlich. Im Automobilwerk waren unter allen Be-

<sup>208</sup> Ebd., S. 193.

<sup>209</sup> Exemplarisch: Eingabenkontrolle, 1979-1982, Aawe, 30.8.2 1974.

<sup>210</sup> Protokoll Nr. 38 der Sekretariatssitzung vom 9. Dezember 1986, 9.12.1986, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291, S. 194 f.

<sup>211</sup> Bouvier: Die DDR, S. 265 f.

<sup>212</sup> Mit Care-Arbeit wird das sich Sorgen und Kümern als Tätigkeit summiert, wozu auch die Kinderpflege- und Erziehung zählen. Ein Wesensmerkmal der Care-Arbeit ist, dass sie in der Regel unentgeltlich vollbracht wird, vgl. dazu: Bundeszentrale für Politische Bildung: Care-Arbeit, in: Bundeszentrale für politische Bildung, 15.11.2018; Christiane Kuller: Who cares? Gender, poverty and welfare in West Germany, in: Raphael, Lutz (Hg.): Poverty and welfare in modern German History, New York 2017, S. 172-196.

schäftigten gut ein Drittel Frauen. Ihre Empfindungen artikulierten sie in den verschiedenen Gesprächsformen und Aussprachen sowie in Brigadebüchern und Eingaben. In der Öffentlichkeit und der Betriebszeitschrift wurde stets das Bild der emanzipierten und völlig gleichberechtigten Mitarbeiterin gezeichnet. Nur selten kritisierten Frauen darin betriebliche Missstände oder Ungleichheiten, die ja auch nicht oder nur in sehr geringem Maße vorgesehen waren. Dennoch existierten sie, allen voran in der tendenziell schlechteren Bezahlung gegenüber den männlichen Kollegen oder dem schlechteren Angebot an Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen.<sup>213</sup> Der ungleiche Verdienst rührte jedoch nicht nur aus der unterschiedlichen Qualifikation oder aus der fortdauernden Besetzung von Leitungspositionen mit überwiegend männlichen Kollegen, sondern maßgeblich auch aus der nicht ausbildungsgerechten Besetzung von Arbeitsplätzen. Soziale Ungleichheiten existierten im AWE zudem bei der Berufswahl, denn bis zuletzt gab es Ausbildungsberufe, die Frauen nicht auswählen konnten. Dies wirkte bis in den Ruhestand auf die Höhe der monatlichen Rente nach; Frauen waren also auch hier sozial schlechter gestellt und hatten ein deutlich höheres Armutrisiko, das bis in ihre Rentenbiografien im vereinigten Deutschland fortwirkt.<sup>214</sup> Da Frauen insgesamt meistens weniger Erwerbsjahre, zum Beispiel aufgrund von Kindererziehungszeiten, verbuchten als Männer, weniger verdienten und die Renten nach den letzten 20 Verdienstjahren berechnet wurden, hatten einige Mitarbeiterinnen oft nicht mehr als die Mindestrente im Ruhestand.<sup>215</sup> Zudem waren Frauen vor allem dann gegenüber Männern weiterhin benachteiligt, wenn sie Kinder hatten und weniger flexibel auf die Arbeitsaufgaben und -anforderungen reagieren konnten oder wollten. Besonders schwierig war der Arbeitsalltag für Alleinerziehende, die trotz der sozialpolitischen Maßnahmen unter enormer Belastung standen.<sup>216</sup>

Wie die Analyse geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im AWE zeigt, bestand auch in der DDR bis zuletzt eine große Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit bezüglich der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben. Im Rahmen der sozialpolitischen Maßnahmen in der Honecker-Ära wurden vor allem neue Betreuungsangebote für die Kinder der Betriebsangehörigen geschaffen, womit die Frauen weiter in die Erwerbstätigkeit »gedrängt« wurden. Doch auch damit konnten nicht alle Schwierigkeiten für Frauen

213 Allgemein zur Geschichte betrieblicher Ungleichheitsverhältnisse in der DDR, vgl. Süß: Soziale Sicherheit, S. 172.

214 Michael Schwartz: Frauen und Reformen im doppelten Deutschland. Zusammenhänge zwischen Frauenerwerbsarbeit, Abtreibungsrecht und Bevölkerungspolitik um 1970, in: Konrad Jarausch (Hg.): Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte, Göttingen 2008, S. 196-213, hier S. 199.

215 Vgl. dazu auch: Christoph Lorke: Von Anstand und Liederlichkeit. Armut und ihre Wahrnehmung in der DDR (1961-1989), in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 10 (2013) 2, S. 199-218.

216 Vgl. dazu: Jessica Lindner-Elsner: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20.9.2019.

beseitigt werden und nicht selten entstanden durch diese Betreuungsangebote neue Probleme und Diskrepanzen sowie Druck und soziale Nachteile, wenn die Kinder nicht nach »Plan« betreut wurden. Weiter setzte der Betrieb auf die Ausweitung der Schichtregime und bevorteilte hier Frauen, die bereit waren, ihre Teilzeitstellen zugunsten der Mehrschichtarbeit aufzugeben.

In all den Maßnahmen erwies sich der Betrieb als besonderer Ort im Sinne der sozialpolitischen Sonderstellung: Die männlich dominierte Betriebsleitung und weitere Leitungsebene sowie verschiedene Kommissionen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil entschieden nicht nur individuell, sondern auch willkürlich und meritokratisch darüber, wer einen Betreuungsplatz oder eine Neubauwohnung erhielt, welche Kuren und Ferienreisen von Frauen beansprucht werden konnten, wie die Versorgung im Betrieb geregelt wurde, sowie letztlich auch, wie die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen aussah. Die Betriebsleitung bzw. die Vorgesetzten entschieden zudem darüber, wer ein Studium aufnehmen konnte, wer an einer Weiterbildung teilnehmen durfte oder den Haushaltstag erhielt.<sup>217</sup> Für nicht wenige Betriebsangehörige etablierte sich die Teilzeitarbeit als passendes Arbeitsverhältnis, womit für alle Lebensbereiche genug Zeit blieb. Doch dieses Arbeitszeitmodell wurde in der DDR bis zuletzt wenig akzeptiert und sollte weitgehend eingedämmt werden. Große Diskrepanzen existierten im Werk hinsichtlich des Babyjahres. Viele Frauen kehrten dem Betrieb nach der Freistellung den Rücken, weil die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit in Schichtarbeit oftmals nicht gewährleistet war und Normalschichtarbeitsplätze nicht in dem Maß existierten, wie Frauen sie sich wünschten. Weiterhin bestanden auch Nachteile für Frauen, die mit der Zuerkennung und Anrechnung der Arbeitsunterbrechung zu tun hatten. Gegenüber den männlichen Kollegen waren Frauen folglich in vielerlei Hinsicht und bis zuletzt sozial benachteiligt. Für die Gleichberechtigung galt unangefochten das männliche Referenzmodell der beruflichen Leistungen und der politischen Zustimmung.

Letztlich empfanden auch einige Männer im Betrieb eine Benachteiligung gegenüber den Frauen angesichts der diesen zugestandenen Möglichkeiten. Frauen erhielten gesonderte Lerntage und -stunden für Studium und Weiterbildung, Prämien für den Abschluss der Facharbeiterausbildung oder zum Frauentag, dazu die Möglichkeit, während der Arbeitszeit an Lehrgängen teilzunehmen und einkaufen zu gehen. Diese Angebote richteten sich explizit an Frauen und nicht an Männer, weil ihnen aufgrund ihrer Mehrbelastung durch Care-Arbeit mit diesen Zugeständnissen Erleichterungen verschafft werden sollten. So lässt sich konstatieren, dass zwar auf verschiedenen Ebenen im Betrieb und vonseiten der Politik versucht wurde, geschlechtsbezogene Ungleichheiten in der DDR zu mindern, diese Maßnahmen aber gleichzeitig andere Benachteiligungen bewirkten oder verstärkten. Es existierte also eine Widersprüchlichkeit zwischen sozialpolitischen Maßnahmen und nicht intendierten Nebenfolgen.

217 Hockerts: Grundlinien, S. 533.



### 3.3 Ausländische ArbeiterInnen im Automobilwerk Eisenach

Seit den 1980er Jahren beschäftigte das AWE auch ausländische ArbeiterInnen in der Fahrzeugproduktion. Soziale Ungleichheiten aufgrund der Herkunft existierten, so wird im Folgenden gezeigt, im AWE nicht nur in ökonomischer, sondern auch in sozialer sowie politischer Hinsicht. Diese standen nicht nur im Widerspruch zur »Völkerfreundschaft«,<sup>1</sup> die von der DDR-Regierung immer wieder als oberste Prämisse des Einsatzes ausländischer ArbeiterInnen in DDR-Betrieben öffentlich hervorgehoben wurde, sondern auch zur postulierten rechtlichen Gleichstellung der ausländischen ArbeiterInnen den einheimischen KollegInnen gegenüber.<sup>2</sup> Im Folgenden sollen die Grundlinien und die Entwicklung des Einsatzes von ausländischen ArbeitnehmerInnen und speziell von ArbeiterInnen aus Kuba und Mosambik<sup>3</sup> im AWE erläutert werden. Dabei gehe ich der Frage nach, inwieweit die VertragsarbeiterInnen in das Betriebsleben integriert wurden und welchen Einfluss das auf Disparitäten hatte. Daran anschließend können Formen von Exklusion und Inklusion identifiziert werden. Wenn es in der Betriebszeitschrift mit Blick auf die ausländischen MitarbeiterInnen hieß, »auch außerhalb des Betriebes gehen sie nicht abseits, wenn es um gemeinsame Anliegen geht«,<sup>4</sup> dann lässt sich vermuten, dass die Integration von betrieblicher Seite nur bis zu einem gewissen Punkt vollzogen wurde, nämlich solange es um die Interessen des Automobilwerks ging. Schließlich sollen auch die Auswirkungen des Einsatzes von ausländischen ArbeiterInnen auf die einheimische Belegschaft und die existierenden Ungleichheitsverhältnisse betrachtet werden.

#### *VertragsarbeiterInnen in der DDR*

Das Arbeitskräftedefizit in der DDR war auch der Anlass für die Beschäftigung von sogenannten VertragsarbeiterInnen.<sup>5</sup> Auf Grundlage von bilateralen Regierungsabkommen mit den Herkunftsländern wurden die Bedingungen des Einsatzes der ausländischen ArbeiterInnen in der DDR vertraglich fest-

- 1 Auf diesen und andere spezifische Begriffe des DDR-Migrationsregimes wird noch einzugehen sein.
- 2 Dagmara Jajeśniak-Quast: »Proletarische Internationalität« ohne Gleichheit. Ausländische Arbeitskräfte in ausgewählten sozialistischen Großbetrieben, in: Patrice G. Poutrus/Christian Th. Müller (Hg.): *Ankunft – Alltag – Ausreise. Migration und interkulturelle Begegnung in der DDR-Gesellschaft*, Köln 2005, S. 267-294, hier S. 269.
- 3 Ich beschränke mich auf die Schreibweise Mosambik und Mosambikaner bzw. Mosambikanerin sowie mosambikanisch. Andere Schreibweisen, sofern sie in dieser Arbeit vorzufinden sind, stammen aus den Quellen und wurden nicht verändert.
- 4 Ohne Autor: Helfer aus Mosambique in jedem Fertigungsbereich. Kubanische Werk-tätige des Automobilwerks leisten Sonderschicht vor ihrer Stimmabgabe zu den Kommunalwahlen, in: *Das Volk*, 5. 5. 1989.
- 5 Alexandra Hermann: Vertragsarbeiter, in: Dowe u. a. (Hg.): *FDGB-Lexikon*, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/v/Vertragsarbeiter.html> (21. 10. 2019).

gehalten.<sup>6</sup> Daraus leitete sich auch der Name Vertragsarbeiter ab, der sich jedoch erst nach 1989 etablierte.<sup>7</sup> In der DDR wurden die ausländischen ArbeiterInnen üblicherweise als »ausländische Werk­tätige« oder »ausländische Arbeitskräfte« bezeichnet.

Schon vor deren Einsatz in den DDR-Betrieben waren ausländische Menschen in der DDR beschäftigt – zum Beispiel Angehörige der sowjetischen Besatzungsmacht, politische Flüchtlinge oder SaisonarbeiterInnen sowie Lehrlinge und StudentInnen an Hochschulen und Universitäten, innerhalb und außerhalb der DDR.<sup>8</sup> Nachdem die DDR-Regierung mit dem Bau der Berliner Mauer versucht hatte, die Migration von jungen Arbeitskräften in die Bundesrepublik zu unterbinden, entstand jedoch in der Folge seit den 1960er Jahren ein neues Arbeitskräfteproblem.<sup>9</sup> Der Mauerbau verursachte de facto in beiden deutschen Staaten ein Arbeitskräftedefizit, welches hier wie dort auf ähnliche Weise zu beheben versucht wurde.<sup>10</sup> In der DDR wurden VertragsarbeiterInnen vor allem aus den europäischen RGW-Staaten eingesetzt, um die entstandenen Lücken in den DDR-Betrieben zu füllen.<sup>11</sup> In der Bundesrepublik wurden seit 1955 sogenannte GastarbeiterInnen aus verschiedenen Ländern zur Arbeit angeworben, etwa aus Italien und der Türkei.<sup>12</sup> In der DDR standen der Arbeitsmigration und dem Einsatz ausländischer ArbeiterInnen jedoch von Anfang an ideologische Vorbehalte entgegen, denn die DDR verstand sich als das antifaschistische Deutschland.<sup>13</sup>

6 Zu den unterschiedlichen Ebenen (Regierungsabkommen, Ministeriumsebene usw.) der Verträge: Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 610f.

7 Hermann: Vertragsarbeiter.

8 Christian Th. Müller/Patrice G. Poutrus: Einleitung, in: dies. (Hg.): Ankunft – Alltag – Ausreise. Migration und interkulturelle Begegnung in der DDR-Gesellschaft, Köln 2005, S. 9-15, hier S. 13. Jörg Roesler unterscheidet mitunter sieben Kategorien von ständig oder zeitweise in der DDR lebenden Menschen, vgl. dazu: Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 609.

9 Kleßmann (2007): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 615.

10 Gökyak Akbulut/Brigitte Freihold u. a. und die Fraktion DIE LINKE: Kleine Anfrage. Anerkennung und Neubewertung der Verantwortung der Bundesregierung für ehemalige ausländische Vertragsarbeiterinnen und Vertragsarbeiter in der DDR. BT-Drucksache 19/14658, Berlin, 31.10.2019, S. 1; Eva-Maria Elsner/Lothar Elsner: Ausländer und Ausländerpolitik in der DDR, Berlin 1992, S. 32.

11 Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 102.

12 Zur Gastarbeit in der Bundesrepublik ausführlich: Zeppenfeld: Vom Gast zum Gastwirt? Türkische Arbeitswelten in West-Berlin.

13 Ann-Judith Rabenschlag: Völkerfreundschaft nach Bedarf. Ausländische Arbeitskräfte in der Wahrnehmung von Staat und Bevölkerung der DDR, Stockholm 2014, URL: <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:760791/FULLTEXT01.pdf>. Die DDR-Regierung versuchte sich auch von der »Gastarbeit« in der Bundesrepublik abzugrenzen, denn der Einsatz ausländischer Arbeitskräfte wurde als »für den Kapitalismus charakteristische Ausbeutung angeprangert und mit der Zwangsarbeit im nationalsozialistischen Deutschland auf eine Stufe gestellt«, vgl. dazu: Annegret Schüle: »Proletarischer Internationalismus« oder »ökonomischer Vorteil für die DDR«? Mosambikanische, angolische und vietnamesische Arbeitskräfte im VEB

In der marxistisch-leninistischen Theorie waren Kapitalismus und Rassismus miteinander verbunden. Durch die Beseitigung des Kapitalismus in der DDR war, so die herrschende Lesart, der Nährboden für Rassismus entzogen worden.<sup>14</sup> Deklariert und gerechtfertigt wurde der Einsatz der ausländischen ArbeiterInnen als Ausbildungshilfe oder Qualifikationsangebot, um letztlich nach erfolgreichem Abschluss den Heimatländern beim wirtschaftlichen Aufbau behilflich zu sein.<sup>15</sup> Trotz der Vorbehalte entwickelte sich die DDR bis 1989 zu dem Land mit den meisten ausländischen ArbeiterInnen unter den Mitgliedsstaaten des RGW.<sup>16</sup> Spätestens in den 1980er Jahren war der DDR klar, dass ausländische Arbeitskräfte um einiges billiger und effektiver waren bzw. man mit ihnen das bestehende Arbeitskräftedefizit eher abbauen konnte als durch die ständigen Rationalisierungsvorhaben in den Betrieben.<sup>17</sup> In den 1970er Jahren stieg die Zahl der VertragsarbeiterInnen in der DDR enorm an – sie vervierfachte sich sogar fast zwischen 1981 und 1989 von etwa 24.000 auf insgesamt circa 94.000 Personen.<sup>18</sup> Dies hatte vor allem wirtschaftliche Gründe, denn die DDR investierte seinerzeit in den Ausbau bestimmter Industriezweige, wie zum Beispiel die Fahrzeugindustrie, den Schwermaschinenbau, die chemische Industrie oder die Textilindustrie,<sup>19</sup> wofür zusätzliche Arbeitskräfte benötigt wurden, die jedoch im Inland nicht mehr akquiriert werden konnten.

Die ersten Regierungsabkommen der DDR zur Beschäftigung ausländischer ArbeiterInnen wurden mit Polen (1963/1965/1966), Ungarn (1967) und Bulgarien (1973) geschlossen. Während die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte in der Bundesrepublik in den 1970er Jahren mit dem sogenannten Anwerbestopp eingestellt wurde, setzte die DDR nun immer mehr ausländische ArbeiterInnen in den Betrieben ein.<sup>20</sup> Dazu wurden nun auch Arbeitsabkommen mit außereuropäischen Staaten geschlossen: angefangen 1974 mit Algerien, dann mit Kuba (1978) und Mosambik (1979), Vietnam (1980),

Leipziger Baumwollspinnerei (1980-1989), in: Archiv für Sozialgeschichte 42 (2002), S. 191-210, hier S. 191.

14 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 52.

15 Dennis Kuck: »Für den sozialistischen Aufbau ihrer Heimat«? Ausländische Vertragsarbeitskräfte in der DDR, in: Jan C. Behrends/Thomas Lindenberger/Patrice G. Poutrus (Hg.): Fremde und Fremd-Sein in der DDR. Zu historischen Ursachen der Fremdenfeindlichkeit in Ostdeutschland, Berlin 2003, S. 271-282, hier S. 272; Marcia C. Schenck: Remembering African Labor Migration to the Second World. Socialist Mobilities between Angola, Mozambique, and East Germany, Cham 2023, S. 67.

16 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 20.

17 Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 619.

18 Steiner: Von Plan zu Plan, S. 109. Insgesamt lebten laut Statistik 1989 etwa 190.000 ausländische Menschen in der DDR, darunter zum Beispiel auch politische Flüchtlinge, vgl. Ulrich Herbert: Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge, München 2001, S. 297.

19 Steiner: Die Planwirtschaft in der DDR, S. 109.

20 Zum »Anwerbestopp« ausführlich: Zeppenfeld: Vom Gast zum Gastwirt? Türkische Arbeitswelten in West-Berlin, S. 84 ff.; Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 20.

der Mongolei (1982), Angola (1984) und China (1986).<sup>21</sup> Die Erweiterung auf Entsendeländer wie Angola und Mosambik hing nicht nur mit der Arbeitslosigkeit in den sogenannten Bruderländern zusammen, sondern auch mit bestehenden (finanziellen) Verbindlichkeiten gegenüber der DDR.<sup>22</sup> Gerade diese afrikanischen Länder befanden sich damals in (post-)kriegsbedingten wirtschaftlichen Krisen und waren dadurch abhängig von einer Zusammenarbeit mit der DDR.<sup>23</sup> Der SED-Staat erhoffte sich durch den Transfer von Arbeitskräften eine ökonomische Verbesserung, aber auch die Entsendeländer verbanden mit den Abkommen Hoffnungen, etwa auf eine Entlastung des eigenen Arbeitsmarktes oder die Qualifizierung der eigenen Bevölkerung.<sup>24</sup>

Den gesetzlichen Rahmen für die Beschäftigung ausländischer ArbeiterInnen bildete die von der DDR 1956 erlassene Verordnung und das 1979 erlassene Ausländergesetz sowie die bilateralen Abkommen mit den Heimatländern. In Paragraf 4 wurden den ausländischen ArbeiterInnen die gleichen Arbeits- und Sozialrechte wie den DDR-Bürgern eingeräumt, sofern keine gesonderten Abkommen mit den Heimatländern bestanden.<sup>25</sup> In Übereinstimmung mit der DDR-Verfassung wurden die in der DDR lebenden ausländischen ArbeiterInnen mit den eigenen BürgerInnen gleichgestellt.<sup>26</sup> Davon nicht berührt waren Rechte und Pflichten, die mit der Staatsbürgerschaft zusammenhingen.<sup>27</sup> Das Gesetz beinhaltete zu keiner Zeit Passagen zur dauerhaften sozialen und kulturellen Integration,<sup>28</sup>

21 Herbert: Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland, S. 297.

22 Schüle: »Proletarischer Internationalismus«, hier S. 192, sowie sehr ausführlich zu den VertragsarbeiterInnen aus Mosambik und der Verschuldung gegenüber der DDR: Christiane Mende: (Arbeits-)Migration aus der Volksrepublik Mocambique in die Deutsche Demokratische Republik (1979-1989/90), Magistra-Arbeit, Berlin 2010 (27. II. 2019).

23 Gökay Akbulut/Brigitte Freihold u. a. und die Fraktion DIE LINKE: Kleine Anfrage, S. 2. Mosambik befand sich beispielsweise seit 1977 im Bürgerkrieg. Christoph Lorke: Die Welt in der DDR. Globalgeschichtliche Zugriffe auf den SED-Staat, ihr Nutzen und ihre Grenzen, in: Historisches Jahrbuch 141 (2021), S. 416-450.

24 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 23.

25 Ebd., S. 24f.

26 Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 614.

27 Klaus J. Bade/Jochen Oltmer: Normalfall Migration. ZeitBilder, 15, Bonn 2004, S. 94.

28 Der Integrationsbegriff ist problematisch und weist keine einheitliche und allgemeingültige Definition auf. Er ist sowohl ein zeitgenössischer Begriff (wenn auch selten verwendet) als auch ein Quellenbegriff und wird zum Beispiel in den bilateralen Abkommen formuliert. Jörg Roesler versteht ihn ebenso wie ich als Integration am Arbeitsplatz oder in das gesellschaftliche Leben. Vgl. dazu: Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 629. In Anlehnung daran verwende ich ihn in dieser Arbeit, um die Einbeziehung der ArbeiterInnen aus Kuba und Mosambik in den betrieblichen Alltag und die außerbetriebliche Lebenswelt – also etwa Kultur- und Freizeitangebote – der bestehenden Belegschaft begrifflich zu fassen. Es geht darum, wie gleichgestellt sie hinsichtlich von Rechten und Pflichten waren und wie dies wiederum

sondern war von Anfang an auf die zeitliche Begrenzung des Aufenthaltes in der DDR ausgelegt.<sup>29</sup>

Die zuständigen Behörden hatten im Umgang mit den ausländischen ArbeiterInnen insgesamt einen beträchtlichen Ermessungsspielraum.<sup>30</sup> Dies zeigte sich zum Beispiel daran, dass sie den Aufenthalt der VertragsarbeiterInnen zu jeder Zeit, auch ohne Begründung, beenden konnten. Mit den Menschen wurde in der Praxis je nach Herkunftsland durchaus unterschiedlich umgegangen, und gerade außereuropäische ArbeiterInnen fanden während des Aufenthaltes in der DDR schlechtere Bedingungen vor als europäische ArbeiterInnen.<sup>31</sup> Die für den Arbeitseinsatz in der DDR grundlegenden Strukturen hat unlängst Christoph Lorke beschrieben. Demnach war die oberste Instanz zur Kontrolle und Koordinierung der Bestimmungen das Staatsministerium für Arbeit und Löhne (SfAL), danach waren es die Räte von Bezirken und Kreisen, das MfS und die Volkspolizei sowie an der Peripherie die Betriebe, die die bilateralen Verträge umsetzen und deren Einhaltung kontrollieren mussten.<sup>32</sup> Auf der betrieblichen Ebene waren für die Belange der VertragsarbeiterInnen neben DolmetscherInnen deutsche BetreuerInnen und ausländische GruppenleiterInnen zuständig, auf die weiter unten noch genauer eingegangen wird.

In der Regel wurden die VertragsarbeiterInnen von ihren Herkunftsländern in die DDR delegiert. Vertraglich waren sie dort dann an einen Betrieb gebunden und konnten die Arbeit nur in absoluten Ausnahmefällen auf eigenen Wunsch beenden bzw. kündigen.<sup>33</sup> Die AusländerInnen konnten weder den Arbeitsort noch den Arbeitsplatz selber auswählen, sondern bekamen ihn durch das zuständige Staatsministerium für Arbeit und Löhne zugewiesen.<sup>34</sup> Der Einsatz erstreckte sich nicht nur auf die Arbeit in Betrieben; viele – und das war vor allem zu Beginn des Einsatzes so – kamen in die DDR und absolvierten (zunächst) neben Praktika und Berufsausbildungen (»Ausbildungshilfe«) auch Hoch- und Fachschulstudien.<sup>35</sup> In der ideologischen Selbstinszenierung des SED-Staats sollten mit diesem Angebot der DDR junge ausländische Men-

in der Praxis und Realität aussah. Integration verfolgt auch immer mindestens ein Ziel – die Herstellung einer Einheit –, es geht also auch darum, inwieweit dieses Ziel erreicht worden ist. Vgl. dazu: Friedrich Scheller: Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarktintegration. Ethnospezifische Netzwerke und der Erfolg von Migranten am Arbeitsmarkt, Wiesbaden 2015, S. 23 f.

29 Vgl. dazu auch: Christoph Lorke: Außereuropäische »Werk­tätige« als interkulturelle Herausforderung. DDR-Betriebe und ihr Umgang mit Fremdheit, in: Geschichte und Region / Storia e regione 28/2, 2019, S. 20-43.

30 Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 615.

31 Lorke: Außereuropäische »Werk­tätige«, S. 24.

32 Ebd., S. 28.

33 Herbert: Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland, S. 297.

34 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 119; Schenck: Remembering, S. 68.

35 Vgl. Elsner/Elsner: Ausländer und Ausländerpolitik in der DDR, S. 24-25. Praktikanten, Auszubildende und StudentInnen waren schon vor den vorgenannten Regierungsabkommen in der DDR.

schen eine gute Ausbildung erhalten, die in ihrer Heimat später von Nutzen sein sollte. Für die DDR war jedoch der ökonomische Nutzen das vorrangige Ziel. Den zumeist jungen und ledigen, je nach Herkunftsland auch ungelerten, ArbeiterInnen wurde kein unbestimmtes Aufenthaltsrecht gewährt.<sup>36</sup> Sie mussten nach der Delegation, die meistens zwischen drei und fünf Jahren dauerte, wieder in ihre Heimatländer zurückkehren.<sup>37</sup> Anders als für die erste Generation von GastarbeiterInnen in der Bundesrepublik gab es für die Familien der VertragsarbeiterInnen in der DDR kein Recht auf Zu- bzw. Nachzug.<sup>38</sup>

Bevor die VertragsarbeiterInnen jedoch in die DDR einreisen durften, mussten sie sich ärztlich, zumeist von deutschen ÄrztInnen, auf die Eignung für den Arbeitsplatz untersuchen lassen.<sup>39</sup> Dabei wurde auch der familiäre Gesundheitszustand überprüft, um Vorerkrankungen auszuschließen, die die Ausführung der Arbeit behindern konnten. Auch in der DDR wurde der Gesundheitszustand der VertragsarbeiterInnen dann immer wieder überprüft, damit der für die DDR volkswirtschaftlich wichtige Arbeitseinsatz auch gewährleistet blieb.<sup>40</sup> War jedoch absehbar, dass die Arbeitsfähigkeit – zum Beispiel durch psychosomatische Krankheiten – nicht oder nicht schnell genug wiederhergestellt werden konnte, veranlassten die Betriebe in der Regel die Rückführung der ArbeiterInnen in die Heimatländer.<sup>41</sup>

#### *Arbeits- und Lebenswelt ausländischer ArbeiterInnen in Eisenach*

Die persönlichen Beweggründe für eine Arbeitsaufnahme in der DDR reichten, so Ann-Judith Rabenschlag, von wirtschaftlicher Existenznot bis hin zu Abenteuer- und Reiselust und dem Wunsch nach Ausbildung und Qualifikation.<sup>42</sup> Marcia C. Schenck fasste in ihrer Studie insgesamt vier Migrationsgründe zusammen: Arbeit, Ausbildung, persönliche Gründe (wenn Familien-

36 Ann-Judith Rabenschlag erörterte in ihrer Dissertation die widersprüchlichen Angaben in der Forschung über den Frauenanteil unter den VertragsarbeiterInnen, die von 22 bis 47 Prozent reichen. Unabhängig vom Geschlecht lag das Alter der VertragsarbeiterInnen überwiegend bei unter 35 Jahren, vgl.: Rabenschlag: *Völkerfreundschaft*, S. 22.

37 Ebd., S. 27. Die Dauer des Arbeitsaufenthaltes wurde auch maßgeblich von der Nationalität bestimmt. ArbeiterInnen aus sozialistischen Ländern verbrachten im Gegensatz zu Personen aus zum Beispiel afrikanischen Ländern mehr Zeit in der DDR.

38 Herbert: *Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland*, S. 297. Und: Karin Hunn: »Nächstes Jahr kehren wir zurück ...«. Die Geschichte der türkischen »Gastarbeiter« in der Bundesrepublik, Göttingen 2005; Karin Hunn: *Türkische »Gastarbeiter« in der Bundesrepublik Deutschland (1961-1984) – Politik und Lebenswirklichkeit*, Göttingen 2005, S. 343-346.

39 Rabenschlag: *Völkerfreundschaft*, S. 119; Schenck: *Remembering*, S. 124.

40 Sandra Gruner-Domić: *Kubanische Arbeitsmigration in die DDR 1978-1989. Das Arbeitskräfteabkommen Kuba – DDR und dessen Realisierung*. Arbeitsheft/Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung, Berlin 1997, S. 42.

41 Schenck: *Remembering*, S. 122 f.

42 Rabenschlag: *Völkerfreundschaft*, S. 24.

angehörige in der DDR als VertragsarbeiterInnen lebten) und Krieg.<sup>43</sup> In Mosambik zum Beispiel herrschte seit 1977 ein Bürgerkrieg, und durch die Arbeitsaufnahme in der DDR konnten die Menschen jedenfalls für eine gewisse Zeit dem Kriegsalltag in der Heimat entfliehen. Der in Aussicht stehende Verdienst und die Konsummöglichkeiten waren oftmals überhaupt erst ein Anreiz, in die DDR zu gehen. So gab ein kubanischer Mitarbeiter im AWE 1983 beispielsweise an, dass sein größter Wunsch – neben dem erfolgreichen Abschluss der Facharbeiterausbildung zum Zerspaner – eine fabrikneue »MZ ETZ 250« (Motorradtyp der Marke MZ) sei.<sup>44</sup>

Die Arbeitsverhältnisse der VertragsarbeiterInnen waren zum Großteil durch den Schichtdienst geprägt. Darüber hinaus wurden sie für »harte, schmutzige und körperlich anstrengende Arbeit eingesetzt«.<sup>45</sup> In den Vereinbarungen mit den Herkunftsländern wurde geregelt, wie viel die ArbeiterInnen für die verrichtete Arbeit von ihrem Lohn letztendlich erhielten. Denn obwohl die Höhe des Bruttolohnes bzw. der Eingruppierung in Lohngruppen<sup>46</sup> der bei den einheimischen KollegInnen entsprach, war der Nettoverdienst der VertragsarbeiterInnen deutlich niedriger, weil sie einen Anteil ihres Lohnes in die Heimatländer transferieren mussten.<sup>47</sup> Das System war für die MitarbeiterInnen undurchsichtig und zum Teil unverständlich. In der Regel wurden so zwischen 20 und 60 Prozent des Lohnes einbehalten, der den VertragsarbeiterInnen nach Beendigung des Arbeitsaufenthaltes in der DDR und nach Rückkehr in die Heimatländer ausbezahlt werden sollte.<sup>48</sup>

Bei den MosambikanerInnen wurde ein Teil des Lohnes einbehalten, der entweder Verwandten oder ihnen selbst nach der Rückkehr durch die Regierung ausbezahlt werden sollte.<sup>49</sup> Die Anteile wurden aufgrund der Verschuldung Mosambiks gegenüber der DDR als Transferleistungen verrechnet.<sup>50</sup> Im AWE wurden so beispielsweise im Jahr 1989 40 Prozent des Lohnes der

43 Schenck: Remembering, S. 73.

44 R. Kallensee: Manuel löst alles mit südlichem Temperament, in: *Der Motor* 34/20, 4. 10. 1983, S. 5.

45 Schüle: »Proletarischer Internationalismus«, S. 193.

46 Vgl. dazu: Mende: (Arbeits-)Migration, S. 83 f. Die Eingruppierung erfolgte nach den in den Heimatländern erworbenen Vorkenntnissen und den daraus resultierenden Ausbildungsberufen in der DDR. Dadurch waren z. T. bestimmte Ausbildungsberufe und Aufstiegskanäle für die ausländischen MitarbeiterInnen nicht geöffnet und sie wurden automatisch niedriger eingruppiert.

47 Gökay Akbulut/Brigitte Freihold u. a. und die Fraktion DIE LINKE: Kleine Anfrage, S. 1. Für die Länder China, Nordkorea und die Mongolei bestanden solche Vereinbarungen allerdings nicht. Ausführlich zum Lohntransfer und den Hintergründen: Mende: (Arbeits-)Migration, S. 48 f.

48 Gökay Akbulut/Brigitte Freihold u. a. und die Fraktion DIE LINKE: Kleine Anfrage, S. 1.

49 Schüle: »Proletarischer Internationalismus«, S. 192.

50 Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 624.

mosambikanischen ArbeiterInnen transferiert.<sup>51</sup> Die VertragsarbeiterInnen verfügten also trotz gleicher Eingruppierung und verrichteter Arbeit über einen niedrigeren Reallohn als die einheimischen KollegInnen. An dieser Stelle wird die ungleiche Behandlung gegenüber DDR-BürgerInnen sehr deutlich, denn dieser Umstand etablierte auch soziale Ungleichheit, der direkt auf den Faktor »Fremdheit« zurückzuführen war.

Neben dem Arbeitslohn erhielten die ArbeiterInnen ein sogenanntes Trennungsgeld und Familienzuschläge, die aber an Leistung und Arbeitserfüllung gebunden waren. Bei den MosambikanerInnen etwa sollten je Arbeitstag vier Mark »Trennungsgeld« gezahlt werden.<sup>52</sup> Fehlzeiten oder »Bummelei« hatten negative Auswirkungen und konnten zum Teil zum Verlust der Zulagen führen. Dieser Entzug bzw. dessen Androhung stellte ein wichtiges Disziplinierungsmittel des Betriebes gegenüber den ArbeiterInnen dar.<sup>53</sup> Im AWE wurde das Trennungsgeld deshalb am Anfang des folgenden Monats ausgezahlt, um so »rückwirkend auf Fehlschichten [...] oder auf Zerstörung sozialistischen Eigentums« reagieren zu können.<sup>54</sup>

Der Betrieb konnte bei Verstößen jedoch auch andere disziplinarische Strafen verhängen. Wegen Verstoßes gegen die Arbeitsdisziplin wurden 1989 insgesamt sechs MosambikanerInnen aus dem AWE entlassen und in ihre Heimatländer zurückgeschickt, womit ihre Arbeitsabkommen beendet wurden.<sup>55</sup> Unter Arbeitsdisziplinverstößen fiel im AWE folgendes Verhalten: unentschuldigtes Fehlen, Alkohol am Arbeitsplatz, tätliche Auseinandersetzungen, Arbeitsverweigerung, Besucherzeitüberschreitung, das Nichteinhalten der Brandschutzordnung oder Verstöße gegen die Stempelordnung. Diese Verstöße wurden beispielsweise durch die Betriebsgewerkschaftsleitung im Laufe des Jahres 1989 mehrfach registriert.<sup>56</sup> Solche Maßnahmen, die Androhung von Konsequenzen oder das »Heimschicken«, sollten auch die anderen Gruppenmitglieder disziplinieren und abschreckend wirken.<sup>57</sup> Für die genannten Vergehen konnte ein Verweis ausgesprochen werden. Ein strenger Verweis erfolgte bei WiederholungstäterInnen. Neben diesen Strafen erfasste die Betriebsgewerkschaftsleitung auch Ordnungsstrafen gegen MosambikanerInnen:

51 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambiquanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, November 1989, Aawe, 30.8.2 Box 0474, S. 26.

52 Julia Oelkers/Mai-Phuong KOLLATH/Isabel Enzenbach: Eigensinn im Bruderland, 1. 2. 2021, URL: [bruderland.de/](http://bruderland.de/) (1. 2. 2021).

53 Mende: (Arbeits-)Migration, S. 62. Weitere »erzieherische Maßnahmen«, die der Betrieb anwenden konnte, waren: Lob und Tadel, Prämien bzw. Nichtprämierung, Verweise, Auszeichnungen usw.

54 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambiquanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, November 1989, Aawe, 30.8.2 Box 0474, S. 26.

55 Ebd., S. 18.

56 Ebd., S. 26.

57 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 30 f.



1989 zum Beispiel wegen Diebstahl, Schwarzfahren und Körperverletzung. Die BGL berichtete aber auch von insgesamt sechs Bewährungsstrafen, vier laufenden Ermittlungsverfahren, vier Arbeitsplatzwechseln aufgrund von Disziplinverletzungen und auch einem Strafvollzug.<sup>58</sup>

In den Regierungsabkommen wurde auch geregelt, ob und wie lange die ArbeiterInnen (kostenlos) Urlaub in der Heimat verbringen konnten.<sup>59</sup> KubanerInnen erhielten während des Arbeitseinsatzes in der DDR eine einmalige Urlaubsreise in die Heimat finanziert und jährlich einen Zusatzurlaub von drei Werktagen gewährt, der für verschiedene persönliche Gründe verwendet werden konnte.<sup>60</sup> MosambikanerInnen erhielten im Gegensatz dazu keinen Heimaturlaub über den Betrieb finanziert und mussten dafür selber aufkommen.<sup>61</sup> Ein Problem stellte für den Betrieb dar, dass ausländische Mitarbeiterinnen von ihrer Urlaubsreise immer wieder einmal nicht zurückkehrten. Im Jahr 1983 betraf dies immerhin acht kubanische VertragsarbeiterInnen im AWE, wie die Betriebsgewerkschaftsleitung in einem Bericht über die Beschäftigung kubanischer Werkstätiger seit 1980 mitteilte.<sup>62</sup> Die Gründe dafür wurden unterdessen in dem Bericht nicht aufgeführt.

Im Allgemeinen waren die Regelungen des Arbeitsaufenthaltes eher familienfeindlich. Bis 1989 war in einer Rahmenrichtlinie verankert, dass schwangere ausländische Frauen in der Regel in die Heimat zurückkehren mussten.<sup>63</sup> Diese Bestimmung wurde vor allem bei Arbeiterinnen aus nichteuropäischen Vertragsländern angewandt, denn eine schwangere Frau konnte nicht wie geplant am Arbeitsplatz eingesetzt werden und erfüllte damit nicht die volkswirtschaftlichen Interessen des Betriebes bzw. der DDR. Ein Schwangerschaftsabbruch kam dagegen in vielen Fällen gar nicht infrage. MosambikanerInnen etwa wurde ein solcher Abbruch von der Regierung verboten.<sup>64</sup> Die Regelungen zur Rückkehr bei einer Schwangerschaft wurden erst später und zumeist nur für VertragsarbeiterInnen aus Vietnam und Polen

58 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambiquanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, November 1989, Aawe, 30.8.2 Box 0474, S. 27.

59 Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 617. Die Regelungen zum Urlaub waren von Land zu Land unterschiedlich und wurden in den bilateralen Verträgen festgehalten.

60 Gruner-Domić: Kubanische Arbeitsmigration, S. 54.

61 Sandra Gruner-Domić: Abriß zur Geschichte der Arbeitskräftemigration in der DDR. Die bilateralen Verträge zur Beschäftigung ausländischer Arbeiter (1961-1989). Arbeitsheft / Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung, Berlin 1997, S. 22.

62 Betriebsgewerkschaftsleitung: Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes kubanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, 29. 4. 1988, Aawe, 30.8.2 Box 0474, S. 85.

63 Schenck: Remembering, S. 122.

64 Kuck: »Für den sozialistischen Aufbau ihrer Heimat«?, S. 275.

aufgeweicht.<sup>65</sup> In Einzelfällen konnten sie, wenn der Betrieb einverstanden war, das Kind in der DDR bekommen und den Arbeitsplatz behalten. Sie mussten dann jedoch nach der sechswöchigen Freistellung nach der Geburt wieder arbeiten und die Kinder in der Kinderkrippe betreuen lassen.<sup>66</sup> Doch da die Kinderkrippenplätze schon für die Einheimischen ein knappes und begehrtes Gut darstellten, lässt sich vermuten, dass Ausländerinnen kaum die Möglichkeit bekamen, ihre Kinder in betriebseigenen oder kommunalen Einrichtungen betreuen zu lassen. Die VertragsarbeiterInnen hatten wie die einheimischen Familien auch ein Anrecht auf Kindergeldzahlung, auch wenn die Kinder nicht in der DDR lebten – was der Regelfall war. Ebenfalls hatten sie einen Anspruch auf die medizinische Versorgung in den betriebseigenen Einrichtungen. Im Gegensatz zu den einheimischen KollegInnen erwarben die ausländischen ArbeiterInnen – trotz aller öffentlichen Gleichheitsbekundungen – jedoch keine Rentenansprüche während ihres Aufenthaltes in der DDR.<sup>67</sup> Obwohl in den Arbeitskräfteabkommen festgelegt wurde, dass die VertragsarbeiterInnen sowohl Versicherungs- als auch Sozialversicherungsbeiträge leisten mussten, wurde in ihrem Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung vermerkt, dass sie damit keinen Anspruch auf Rentenleistungen erwarben.<sup>68</sup>

### *Ausländische ArbeiterInnen im AWE*

In den nächsten Tagen werden mindestens 50 kubanische Jugendliche in Eisenach eintreffen. Während ihrer Tätigkeit im Automobilwerk Eisenach, die voraussichtlich vier Jahre dauern soll, werden sie zu Facharbeitern herangebildet. Zu Beginn absolvieren die zukünftigen Zerspaner, Schlosser, Industrieschmiede, Fahrzeugschlosser und Schweißer einen sechswöchigen Deutschintensivkurs. Danach geht es nach einem bestimmten Programm von Spezial- und polytechnischer Ausbildung weiter. In unserem Kreis ist dies die erste Delegation aus dem befreundeten Kuba. Auch deshalb verwandten die Verantwortlichen vom Automobilwerk Eisenach besondere Mühe darauf, den Gästen den Aufenthalt so angenehm wie möglich zu gestalten. Die jungen Arbeiter können in ihrem modernen Wohnheim im Neubaugebiet Eisenach Nord viele Möglichkeiten der Freizeitgestaltung wahrnehmen. Sporträume mit Tischtennisplatte, Heimtrainern und Kraftsportgeräten so wie Klubräume und eine Bar stehen zur Verfügung.

65 Katja Illgen: »Zweite Heimat«. Vietnamesen berichten über ihr Leben in Deutschland 1980-1995, S. 17.

66 Bade/Oltmer: Normalfall Migration, S. 94.

67 Frank Bösch/Julia Kleinschmidt: Gespaltene Community. Integration und Engagement von Vietnames\*innen in Deutschland, Berlin, 2017, S. 6.

68 Deutscher Bundestag: Sachstand – Rentenrechtliche Berücksichtigung der Beschäftigung von Vertragsarbeitern. Wissenschaftliche Dienste, WD 6-3000-113/19, Berlin, 10. 9. 2019, S. 6.

Die Mitarbeiter des Handels in diesem Bereich erklären sich bereit, mehr für das Heimatland der Gäste typische Nahrungsmittel in ihr Sortiment aufzunehmen.<sup>69</sup>

Dieser Artikel in *Das Volk* kündigte im November 1980 das Eintreffen der ersten ausländischen ArbeiterInnen für das AWE an. Damit war der Betrieb, so ist es jedenfalls zu lesen, der erste Betrieb im Kreisgebiet, der ausländische ArbeiterInnen beschäftigte. Ab Februar 1988 wurden dann auch mosambikanische ArbeiterInnen in der Pkw-Produktion eingesetzt.<sup>70</sup> Konkret lag dies an mehreren Politbüroentscheidungen in den 1980er Jahren.<sup>71</sup> Diese beinhalteten zusammengefasst zunächst die (kurzfristige) Stückzahlsteigerung in der Fahrzeugproduktion, darauffolgend die Kooperation mit Volkswagen und die Lizenzfertigung eines Viertaktmotors in der DDR. Eisenach wurde hierfür als Standort für die Zylinderkopffertigung ausgewählt. Ein Jahr vor der friedlichen Revolution wurde der neue Wartburg 1.3 präsentiert. In diesem Zusammenhang berichtete die Betriebsleitung des AWE vor dem Sekretariat der Bezirksleitung der SED in Erfurt, dass nur für die Vorbereitung und Durchführung der »Vornull- und Nullserie des neuen Pkw Wartburg 1.3« und für die weitere Vorbereitung des Serienanlaufes am 12. Oktober 1988 zusätzlich 100 MosambikanerInnen im Monat September und weitere 190 im Oktober eingestellt werden sollten.<sup>72</sup> In einem Schreiben der Bezirksplankommission wurde für das gesamte Jahr 1988 mit 100 MosambikanerInnen im ersten Quartal und weiteren 100 ArbeiterInnen im vierten Quartal geplant. Mit der Aufstockung sollte auch eine neue Lücke gefüllt werden, denn 1987 wurden mindestens 50 VertragsarbeiterInnen aus Kuba in ihre Heimat zurückgeschickt.<sup>73</sup> Die genauen Gründe hierfür sind in dem Bericht der Bezirksplankommission nicht erwähnt. In einem Bericht der Betriebsgewerkschaftsleitung von April 1988 finden sich zumindest ansatzweise Angaben dazu: Von Jahr zu Jahr würden immer mehr Probleme und Vorkommnisse auftreten, weswegen ein hoher Anteil an »Rückführungen« zu verzeichnen sei. Für den Zeitraum Mai 1987 bis Mai 1988 wurden insgesamt 20 Rückführungen aus den folgenden

69 Ohne Autor: Lehrlinge aus Kuba, in: *Das Volk*, 19. 11. 1980.

70 Planstart in das Jahr des 40. Republikgeburtstages, *Der Motor* 39/1, 16. 1. 1989, S. 2.; S. Dolafsek: Der 10. Jahrestag der Unterzeichnung des Abkommens zwischen der DDR und der Volksrepublik Mosambique, in: *Der Motor* 39/5, 13. 3. 1989, S. 10.

71 Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft, S. 562 ff.

72 Bericht des Betriebsdirektors des VEB Automobilwerk Eisenach vor dem Sekretariat der Bezirksleitung Erfurt der SED am 23. 9. 1988 über die Realisierung der Beschlüsse des Politbüros des ZK der SED zum Pkw-Programm, insbesondere zur Sicherung des Serienanlaufes des Pkw-Wartburg 1.3, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiar-  
chiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt, Altregistratur Nr. 5368, S. 671-751.

73 Entwicklung Arbeitskräfte und Ausländereinsatz im VEB Automobilwerk Eisenach, 16. 11. 1987, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 44391, S. 2171-2181.

Gründen aufgelistet: zwölf wegen wiederholter Arbeitsdisziplinverstöße, einer aus persönlichen Gründen und sieben nach gesetzlichen Verurteilungen.<sup>74</sup> Wie schon in anderen Berichten über die Arbeitsdisziplinverstöße, erfährt man an dieser Stelle auch keine konkreten Gründe bzw. Genaueres über die Straftaten, die zu den Sanktionen und strafrechtlichen Verfolgungen geführt hatten.

Über die ersten VertragsarbeiterInnen aus Kuba, ihr Ankommen in einem fremden Land und ihre Arbeit im AWE ist bisher wenig bekannt. In den betrieblichen Einsatzkonzeptionen mussten die Betriebe vor dem Eintreffen der ausländischen ArbeiterInnen eine betriebliche Einsatzkonzeption bei den zuständigen Behörden, Ministerien und der Betriebsleitung vorlegen. Darin war zum Beispiel geregelt, wie das Ankommen und die ersten Tage in der DDR für die Neuankömmlinge gestaltet werden sollten.<sup>75</sup> Ann-Judith Rabenschlag machte in ihrer Dissertation darauf aufmerksam, dass die wirtschaftlichen Bestrebungen der DDR hinsichtlich der Anwerbung von AusländerInnen in der Öffentlichkeit wenig rezipiert wurden.<sup>76</sup> Auf unterer Ebene, wie in der Betriebszeitschrift, scheint dies jedoch durchaus besprochen worden zu sein, wobei die inhaltliche Ausgestaltung natürlich der ideologischen Vorgabe entsprach und die Hilfe und Ausbildung im Vordergrund der Berichterstattung stand.

Der Motor widmete sich der Ankunft in einem knappen Bericht. Die ersten 50 KubanerInnen, die demnach am 22. November für die nächsten vier Jahre in das AWE kamen, sollten »zunächst die wohlverdiente Ruhe und Erholung« nach der langen Reise bekommen.<sup>77</sup> Den VertragsarbeiterInnen wurde eine mehrtägige Eingewöhnungsphase zugestanden, in der sie die neue Umgebung, das Klima und auch den Betrieb kennenlernen sollten.<sup>78</sup> Christoph Lorke veranschlagt sogar eine Eingewöhnungszeit von mehreren Monaten, die je nach Betrieb und Einsatzort schwanken konnte.<sup>79</sup>

Im AWE wurden die neuen ArbeiterInnen schon am Tag nach der Ankunft nicht nur von der Betriebsleitung und den innerbetrieblichen Organisationen, sondern auch von der Kreis- und Bezirksleitung der SED offiziell empfangen, worüber in der Betriebszeitschrift berichtet wurde. Der damalige Betriebsdirektor Dankward Fehr betonte gegenüber den Anwesenden, dass die Regierungsabkommen mit den Entsendeländern für beide Seiten nützlich seien, da die KubanerInnen hier nun helfen würden, die »volkswirtschaft-

74 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes kubanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

75 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 26.

76 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 87. Zum Öffentlichkeitsbegriff in diesem Kapitel weiter unten.

77 Werner Heller: Die ersten Tage in der DDR, in: Der Motor 30/25, 16.12.1980, S. 14.

78 Kuck: »Für den sozialistischen Aufbau ihrer Heimat?«, S. 274.

79 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 26.

lichen Aufgaben in den nächsten Jahren besser zu erfüllen« und »wir ihnen die Möglichkeit geben, einen Beruf zu erlernen, damit sie als Facharbeiter nach Kuba zurückkehren können«. <sup>80</sup> Er versicherte im Namen der gesamten Belegschaft des AWE, dass »wir alles tun werden, damit sie sehr schnell mit den für sie in jeder Beziehung neuen Bedingungen fertig werden«. <sup>81</sup> Mit den neuen Bedingungen waren hier wohl auch die klimatischen und kulturellen Veränderungen als auch die Trennung von der Familie gemeint, die für die ausländischen ArbeiterInnen die Ankunft und die ersten Tage in der DDR sicherlich schwierig gestalteten. <sup>82</sup> Dies bestätigte auch der ehemalige kubanische Mitarbeiter des AWE, Oswaldo Lopez, der im Oktober 1981 als 20-jähriger nach Eisenach kam. <sup>83</sup> Er beschrieb in unserem Gespräch, dass alles »anders und komisch« war, die Menschen, die Häuser und auch der erste Schnee. <sup>84</sup> Zudem hätten die VertragsarbeiterInnen erst bei ihrer Landung in Berlin erfahren, in welchem Betrieb sie zukünftig arbeiten würden, zuvor war nur die Stadt bekannt.

Vor allem in der ersten Zeit nach ihrer Ankunft in der DDR litten die AusländerInnen oft unter gesundheitlichen Beschwerden, zum Beispiel durch die veränderten klimatischen Bedingungen. <sup>85</sup> Oswaldo Lopez zufolge hatte keiner aus seiner Gruppe zuvor jemals Schnee gesehen, und ihre Kleidung war den Witterungsbedingungen gar nicht angepasst. <sup>86</sup> Als sie das erste Mal mit dem Bus zum AWE gefahren wurden und in der Stadt Schnee lag, rutschten alle auf dem schneebedeckten Boden aus, weil ihre Schuhe gar kein Profil hatten. <sup>87</sup> Der kubanische Mitarbeiter schilderte auch die unbekannte Erfahrung, dass die gewaschene Kleidung auf der Leine eingefroren war. <sup>88</sup> Die nicht vorhandenen Sprachkenntnisse verursachten anfangs immer wieder Schwierigkeiten, die sich zum Beispiel darin zeigten, dass die VertragsarbeiterInnen in den Kaufhallen Schuhcreme statt Zahnpasta oder Vogelfutter statt Reis erwarben. <sup>89</sup>

Die Betriebsleitung im AWE war bestrebt, neben den kubanischen und mosambikanischen auch vietnamesische ArbeiterInnen einzusetzen. Dieses Vorhaben scheiterte jedoch 1987, weil deren Unterbringung nicht gesichert werden

80 Die ersten Tage in der DDR, *Der Motor*, 16. 12. 1980.

81 Ebd., S. 14.

82 Lorke: Außereuropäische »Werk tätige«, S. 26.

83 Jessica Lindner-Elsner: Oswaldo Roque Lopez; Beate Lopez, Interview: Arbeitsverhältnisse und soziale Ungleichheit, 18. 6. 2021.

84 Ebd.

85 Lorke: *Die Welt in der DDR*, S. 6.

86 Jessica Lindner-Elsner: Oswaldo Roque Lopez; Beate Lopez, Interview: Arbeitsverhältnisse und soziale Ungleichheit, 18. 6. 2021.

87 Ebd.

88 Ebd.

89 Ebd.

konnte.<sup>90</sup> Wie hoch der Frauenanteil unter den ausländischen ArbeiterInnen im AWE war, lässt sich heute aufgrund der fragmentarischen Überlieferung von Personalstatistiken nicht genau belegen. Da das AWE vor allem Schwerarbeitsplätze zu besetzen versuchte, lässt sich vermuten, dass der Anteil von Frauen innerhalb dieser Beschäftigungsgruppe eher niedrig war. Dies entsprach nicht nur der Spezifik der Branche, in der überwiegend Männer arbeiteten, sondern auch der Anwerbepaxis der DDR, die überwiegend junge Männer für den Arbeitseinsatz ins Land holte. Auch über die Höhe des Frauenanteils in der DDR unter allen VertragsarbeiterInnen und allen Nationalitäten gibt es bislang keine verlässlichen Zahlen.<sup>91</sup> Für das Jahr 1989 wird, so Ann-Judith Rabenschlag, ein Frauenanteil von etwa 30 Prozent unter allen AusländerInnen in der DDR angenommen.<sup>92</sup> Am höchsten lag dieser unter den polnischen und vietnamesischen VertragsarbeiterInnen, die in Summe ebenfalls die größten Gruppen darstellten.<sup>93</sup> Bei den VertragsarbeiterInnen aus Mosambik lag der Frauenanteil nach Marcia C. Schenck bei nur etwa zehn Prozent, was nicht zuletzt auf Vereinbarungen über die vorhandene Schulbildung der VertragsarbeiterInnen zurückzuführen war.<sup>94</sup> In den Regierungsabkommen mit Mosambik war nämlich festgelegt, dass die ArbeiterInnen mindestens vier Jahre die Schule besucht haben mussten – ein Kriterium, das eher auf junge Männer zutraf als auf junge Frauen.<sup>95</sup>

Im AWE sind für das Jahr 1985 327 kubanische ArbeiterInnen belegt, wovon 28 Frauen waren.<sup>96</sup> Ab 1988 waren die mosambikanischen ArbeiterInnen im Werk mit 485 Personen in der Überzahl. In diesem Jahr waren insgesamt ca. 630 ausländische ArbeiterInnen im AWE beschäftigt, so viele wie in keinem anderen Betrieb im Kreisgebiet.<sup>97</sup> Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Beschäftigungszahlen.

90 Entwicklung Arbeitskräfte und Ausländereinsatz im VEB Automobilwerk Eisenach, 16. II. 1987.

91 Ann-Judith Rabenschlag: Arbeiten im Bruderland, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutschlandarchiv/233678/arbeiten-im-bruderland/> (23. I. 2023).

92 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 22.

93 Vgl. dazu: Bösch/Kleinschmidt: Gespaltene Community, S. 5. Bei den VietnamesInnen lag zwischen 1987 und 1989 lag der Frauenanteil in der DDR bei ca. 37%. Und: Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 22.

94 Schenck: Remembering, S. 68.

95 Ebd.

96 VEB Automobilwerk Eisenach: Bericht über die Entwicklung der PKW- und Ersatzteilproduktion im Jahre 1985 und über die Entwicklung des Betriebes 1986-1990, II. 3. 1985, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarhiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt IV E/2/3/183, S. 125r.

97 MfS Kreisdienststelle Eisenach: Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, 2. 2. 1989, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 28.

<i>Jahr/Gesamt</i>	<i>KubanerInnen</i>	<i>MosambikanerInnen</i>
1980	50	
1984	324	
1985	327 davon 28 Frauen	
1988/ca. 630	145	485
1989	145	485
1990		464

Tabelle 3: Durchschnittliche Anzahl der ausländischen MitarbeiterInnen im AWE 1980-1990. Eigene Zusammenstellung.<sup>98</sup>

Neben den MosambikanerInnen und KubanerInnen wurden im AWE seit 1982 in den Sommermonaten auch polnische StudentInnen in der Produktion sowie in Hilfs- und Vorbereitungsbereichen, aber auch in den Versorgungseinrichtungen eingesetzt.<sup>99</sup> Im Sommer 1986 waren beispielsweise 209 Studierende von den Hochschulen und Universitäten in Gdańsk, Poznań, Bydgoszcz und Gdynia in der Automobilproduktion tätig.<sup>100</sup> Ein Jahr später waren es insgesamt 460 StudentInnen, die in zwei Durchgängen von Juli bis August im AWE arbeiteten.<sup>101</sup> Die polnischen StudentInnen wurden in verschiedenen Unterkünften untergebracht, zum Beispiel im Lehrlingswohnheim. Für die polnischen MitarbeiterInnen wurden in den Sommermonaten auch Feste veranstaltet, Exkursionen und politisch-ideologische Vorträge organisiert, Lehr-

98 Bericht zur Erfüllung des PKW-Programmes und Ergebnisse der Zusammenarbeit entsprechend den getroffenen Vereinbarungen zwischen Betrieb und Territorium, Erfüllung der Aufgaben der Werterhaltung und Einsatz technologischer Linien für den Bereich Werkwohnungen des VEB Automobilwerk sowie zum Stand der Maßnahmen zur Verhütung von Katastrophen in gefährdeten Objekten des Betriebes, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-1904; Bericht über die Entwicklung der PKW- und Ersatzteilproduktion im Jahre 1985 und über die Entwicklung des Betriebes 1986-1990, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt IV E/2/3/183, S. 112f-127f.; MfS Kreisdienststelle Eisenach: Information über eine vermutlich unzureichende Betreuung mosambiquanischer Werkstätiger in Eisenach seitens der dafür zuständigen Kader des VEB AWE und das zunehmende Eindringen kirchlicher Kreise in diesen Freiraum, 17. 11. 1988, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71; Automobilwerk Eisenach GmbH: Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE-GmbH mit Wirkung vom 1. 8. 1990, 3. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 38; Programm zur Umstellung auf marktwirtschaftliche Unternehmenstätigkeit (überarbeitete Fassung), Aawe, 30.8.4 38.

99 Dieter Jähnichen: 5jähriges Jubiläum bei der Durchführung des Studentensommers, in: Der Motor 38/14, 6. 7. 1987, S. 4.

100 Ohne Autor: Herzlich Willkommen in unserem Werk. Serdecznie witamy w naszym zaklodzie, in: Der Motor 37/15, 21. 7. 1986, S. 4.

101 5jähriges Jubiläum bei der Durchführung des Studentensommers, Der Motor 38/14, 6. 7. 1987.

gänge und Qualifikationsangebote bereitgestellt.<sup>102</sup> Diese StudentInnen waren aber nur für einen relativ kurzen Zeitraum in der DDR – manchmal auch einige Jahre nacheinander, aber ihr Studium absolvierten sie in der Regel in Polen.

*Arbeit und Leben in Eisenach*

In den Betrieben mussten die ArbeiterInnen nach dem sogenannten Rotationsprinzip<sup>103</sup> eine Vielzahl von Abteilungen durchlaufen, was einerseits die vielfältige Ausbildung fördern sollte, andererseits aber bedingte, dass kaum intensivere soziale Kontakte und Beziehungen zu den anderen MitarbeiterInnen entstehen konnten. Mit der Zunahme von wirtschaftlichen Problemen in den 1980er Jahren rückte die allseitige Ausbildung tendenziell in den Hintergrund, damit der schnelle Arbeitseinsatz gewährleistet werden konnte.<sup>104</sup> Den ausländischen ArbeiterInnen wurden oftmals jene Arbeitsplätze im Betrieb zugewiesen, die die Deutschen nicht haben wollten.<sup>105</sup> Mittlerweile ist in diesem Zusammenhang auch bekannt, dass die forcierte Ausbildung in Facharbeiterberufen nicht in jedem Betrieb und nicht zu jeder Zeit den Vereinbarungen gemäß in gleicher Weise ausgeführt wurde. Dies hing auch mit der Nationalität zusammen, sodass AusländerInnen oftmals nicht dieselbe Qualität der Ausbildung »genossen« wie die einheimischen MitarbeiterInnen.<sup>106</sup>

Im AWE waren aufgrund staatlicher Vorgaben keine ausländischen MitarbeiterInnen in den Fachbereichen Forschung, Entwicklung, Datenverarbeitung und in speziellen Produktionsabschnitten beschäftigt.<sup>107</sup> Ihr Einsatz erstreckte sich vor allem auf die Bereiche Motoren- und Getriebebau, Karosseriebau, Lackiererei, Endmontage, Schmiede, Presserei, Materialwirtschaft und die Fertigungsvorbereitung.<sup>108</sup> Das waren allesamt Produktionsbereiche, die mit (schwerer) körperlicher Arbeit verbunden waren und meistens auch im Mehrschichtsystem bearbeitet wurden. Die VertragsarbeiterInnen waren also nicht konzentriert in einem Bereich, sondern im gesamten Betrieb eingesetzt. Der ehemalige kubanische Mitarbeiter Oswaldo Lopez war mit seiner Ausbildung als Instandhalter im Spezialmaschinenbau eingesetzt und empfand diese Arbeit nicht als sonderlich schwer,

102 Ebd.

103 Mit dem Rotationsprinzip war aber auch die maximale Aufenthaltsdauer der VertragsarbeiterInnen in der DDR gemeint, nach der die AusländerInnen am Arbeitsplatz »ausgetauscht« wurden, vgl. Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 25.

104 Rabenschlag: Arbeiten im Bruderland.

105 Friedreich: Autos bauen, S. 274.

106 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 29 f.

107 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 27-33.

108 S. Dolašek: Der 10. Jahrestag der Unterzeichnung des Abkommens zwischen der DDR und der Volksrepublik Mosambique, in: Der Motor 39/5, 13. 3. 1989, S. 10.



aber ihm war bekannt, dass weniger Geld als seine einheimischen Kollegen verdiente.<sup>109</sup>

Bevor die berufsseitige Ausbildung jedoch beginnen konnte, mussten die VertragsarbeiterInnen Sprachkurse absolvieren, weil sie selten sprachliche Vorkenntnisse hatten.<sup>110</sup> Oswaldo Lopez erinnerte sich in unserem Gespräch, dass es ihm anfangs kaum gelang, dem Unterricht zu folgen.<sup>111</sup> Auch bei der Sprachausbildung waren die Regelungen je nach Betrieb und Herkunftsland unterschiedlich: MosambikanerInnen mussten im AWE 200 Stunden Deutschunterricht in ein bis drei Monaten absolvieren. KubanerInnen hatten hierfür bis zu ein Jahr Zeit, mussten jedoch die Hälfte davon während der Arbeitszeit absolvieren.<sup>112</sup> Der Deutsch-Intensivkurs dauerte im AWE in der Regel sechs bis acht Wochen und wurde in der Betriebsschule unterrichtet: »Sechs Lehrkräfte aus dem Bereich der Volksbildung widmen sich mit viel Liebe und großem Einfühlungsvermögen dieser schönen und humanistischen Aufgabe.«<sup>113</sup> Humanistisch meinte in diesem Zusammenhang wohl die Erziehung im Sinne der marxistischen Theorie zu einer »allseitig entwickelten Persönlichkeit« – also zu systemkonformen Menschen.<sup>114</sup> Die ersten AbsolventInnen der Sprachausbildung wurden am 6. Februar 1981 in der Betriebsschule feierlich ausgezeichnet. In der kurzen, vom *Motor* wiedergegebenen Ansprache eines Lehrers wurde über die Stimmung berichtet:

Da feierten die Kubaner mit – für unsere Verhältnisse – Beifallstürmen ihre Besten, die als Anerkennung Armbanduhren [bekamen,] und mehr noch ihre Lehrer, die Prämien vom Betrieb bekamen, und da geriet die feierliche Versammlung vollends ins fortissimo, als die Freunde ihrerseits[,] mit lebhaften Dankesworten und Umarmungen begleitet, den Lehrern kleine Geschenke machten [sic!].<sup>115</sup>

Dem Zitat ist zu entnehmen, dass nicht nur die Leistung der besten KubanerInnen belohnt wurde. Den LehrerInnen war sicherlich viel an der Erfüllung ihrer »humanistischen Aufgabe« gelegen, wenn sie für ihre Arbeit mit den ausländischen MitarbeiterInnen auch noch eine Prämie vom Betrieb erhielten. Das stete Abhängigkeitsverhältnis zwischen SchülerInnen und LehrerInnen deutete ein Lehrer in seiner Ansprache ebenfalls an, die in Auszügen in der Betriebszeitschrift wiedergegeben wurde. Er richtete seinen Dank an die Leh-

109 Jessica Lindner-Elsner: Oswaldo Roque Lopez; Beate Lopez, Interview: Arbeitsverhältnisse und soziale Ungleichheit, 18. 6. 2021.

110 Schenck: Remembering, S. 112.

111 Jessica Lindner-Elsner: Oswaldo Roque Lopez; Beate Lopez, Interview: Arbeitsverhältnisse und soziale Ungleichheit, 18. 6. 2021.

112 Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 630.

113 Die ersten Tage in der DDR, *Der Motor*, 16. 12. 1980.

114 Vgl. zum Humanismus in der DDR: Horst Groschopp: *Der ganze Mensch. Die DDR und der Humanismus. Ein Beitrag zur deutschen Kulturgeschichte*, Marburg 2013.

115 Ohne Autor: Erste Etappe gemeistert, in: *Der Motor* 31/4, 24. 2. 1981, S. 16.



Abbildung 15: Kubanische Mitarbeiter in der Lehrausbildung zum Schweißer, 1982

rerInnen, die mit ihrem Einsatz den Grundstein für bessere Verständigung gelegt hätten.<sup>116</sup> Interpretationswürdig erscheint auch, dass sich diesem Artikel zufolge die LehrerInnen noch mehr über ihre Gratifikation freuten als die ausländischen ArbeiterInnen über ihre Armbanduhren. Wie hoch die besondere Prämie bemessen war, ist indes nicht übermittelt, ebenso wenig, wie viele von den ersten AbsolventInnen aufgrund ihrer Leistungen mit einer Armbanduhr beschenkt wurden, denn in dem Bericht werden hierüber keine Zahlenangaben gemacht.<sup>117</sup> Damit war aber der Fremdsprachenunterricht noch nicht beendet, denn die KubanerInnen mussten nun in einem Abendstudium die deutsche Sprache weiter lernen. Für die AusländerInnen waren der Druck und die Doppelbelastung, die mit der Ausbildung und dem Spracherwerb verbunden waren, vor allem in den ersten Wochen nach ihrer Arbeitsaufnahme sehr hoch.<sup>118</sup>

Der theoretischen Ausbildung schloss sich dann in der Regel der praktische Teil an, also der Einsatz am Arbeitsplatz. Im AWE fanden beide Ausbildungsteile zumeist parallel statt, um den Fortgang zu beschleunigen und die ArbeiterInnen schnell in der Produktion beschäftigen zu können. Für die ersten KubanerInnen, die im November 1980 nach Eisenach kamen, begann die

116 Zum Abhängigkeitsverhältnis zwischen LehrerInnen und SchülerInnen auch: Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 96.

117 Erste Etappe gemeistert, Der Motor, 24. 2. 1981.

118 Mende: (Arbeits-)Migration, S. 82.

Arbeit in der Produktion im Februar 1981 – also etwa drei Monate nach der Ankunft in Eisenach.<sup>119</sup> Nachdem die LehrerInnen zum erfolgreichen Abschluss der Sprachkurse beigetragen hatten, hieß es in der Betriebszeitung, »würde es [jetzt] an den Kollegen im Betrieb liegen, den kubanischen Werkträgern in der Produktion mit viel Verständnis weiterzuhelfen«.<sup>120</sup> Das Narrativ der »Völkerfreundschaft« wurde auch hier aufgegriffen. Insgesamt dauerte die Ausbildung bis zum Facharbeiterabschluss etwa vier Jahre. Anhand verschiedener Quellen lässt sich vermuten, dass sich die Ausbildungsstrategie nicht nur im Verlauf der Zeit veränderte, sondern auch Unterschiede hinsichtlich der beiden Nationalitäten aufwies. Im November 1989 fertigte die Betriebsgewerkschaftsleitung einen Bericht »über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambikanischer Werkträger im VEB Automobilwerk Eisenach« an, der verschiedene Schwerpunkte enthielt, unter anderem die Ausbildung, Qualifikation und Disziplin.<sup>121</sup> Rabenschlag erörterte in ihrer Untersuchung, dass solche Berichte für die sogenannten Kontrollkommissionen des SfAL angefertigt wurden, die in unterschiedlichen Abständen in den Betrieben die Arbeit der VertragsarbeiterInnen bzw. die Arbeit mit ihnen kontrollierten.<sup>122</sup> Laut dem Bericht, der für die beiden beschäftigten Gruppen separat angefertigt wurde, waren 1989 von 473 MosambikanerInnen im Betrieb 469 für eine Facharbeiterqualifizierung ausgewählt.<sup>123</sup> Die Betriebsgewerkschaftsleitung berichtete auch über den Stand der Qualifizierung bei den mosambikanischen MitarbeiterInnen, die in vier Stufen erfolgte: (1) Deutsch-Intensivausbildung/Deutsch-Weiterbildung; (2) Qualifizierung für den Arbeitsplatz; (3) Ausbildung auf Teilgebieten von Facharbeiterberufen und letztlich (4) die Facharbeiterausbildung.<sup>124</sup> Ein besonderer Schwerpunkt wurde demnach auf die Sprache gelegt; alle MosambikanerInnen hätten den Deutsch-Intensivkurs besucht und durchschnittlich mit »gut« abgeschlossen. Jedoch gab es 1989 auch 114 Personen, die dem Bericht zufolge sehr unregelmäßig oder gar nicht an den Sprachlehrgängen teilgenommen hatten und 39 Personen bestanden die Lehrgänge nicht.<sup>125</sup> Die Qualifizierung für den Arbeitsplatz beinhaltete die Lehrgänge »Rechnen« und »Fachkunde« sowie berufsbezogenen Deutschunterricht. An diesen Lehr-

119 Die ersten Tage in der DDR, *Der Motor*, 16.12.1980. Vgl. dazu auch: Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 630. Zumeist liefen Sprachkurs und beruflicher Grundlehrgang nebeneinander.

120 Erste Etappe gemeistert, *Der Motor*, 24. 2. 1981.

121 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambikanischer Werkträger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

122 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 117.

123 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambikanischer Werkträger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474. Die Ausbildungsberufe waren wie folgt zu besetzen: Kfz-Schlosser für Montage 190, Karosseriefacharbeiter 93, Lackierer 40, Industrieschmied 9, maschinelle Blechumformung 85, Betriebsschlosser 2 und Transport und Lagerwirtschaft 50 Personen.

124 Ebd., S. 19.

125 Ebd.

gängen nahmen 1989 182 ArbeiterInnen teil. Neun Personen konnten danach keine Facharbeiterausbildung beginnen, weil sie die berufsbezogenen Sprachlehrgänge nicht bestanden hatten.<sup>126</sup> Die Ausbildung begann erst nach erfolgreichem Abschluss der vorgenannten Stufen. Dieser Teil des Berichtes endete dann mit der Einschätzung, dass die Qualifizierungsmaßnahmen noch nicht zufriedenstellend abgeschlossen seien – obwohl hier für die Ausbildungsdauer gerade einmal zweieinhalb Jahre veranschlagt wurden.

Wie weiter oben schon erwähnt, ist bisher relativ wenig über die ausländischen Frauen und deren Arbeit im AWE bekannt. Im *Motor* wird 1984 hin und wieder aber auch über sie und ihre Arbeitsplätze berichtet: Demnach arbeiteten beispielsweise zwei Kubanerinnen erst einige Monate in der Abteilung »Bereitstellungslager« und danach in der Produktion.<sup>127</sup> Im selben Jahr wurde im *Motor* wieder über eine Kubanerin berichtet, die im Winter 1984 in das Werk kam und sich innerhalb kurzer Zeit sehr zur Zufriedenheit der Abteilung eingearbeitet habe:

Umso erstaunlicher ist es für uns alle, wie schnell sich Ermita in unserem Betrieb und in ihrer Schicht eingelebt und eingearbeitet hat. Sie arbeitet am Plattenband im Dreischichtsystem. Nach erstaunlich kurzer Zeit erlernte sie den Arbeitsgang »Blinkleuchten« und führt ihn in guter Qualität aus. Aus eigener Initiative interessierte sie sich auch für den Arbeitsgang »Lenkung«.<sup>128</sup>

Die »als fleißige, ruhige und wissbegierige junge Kollegin aus dem befreundeten sozialistischen Kuba« beschriebene Frau erlernte wohl zusätzlich auch noch den (für ungelernte MitarbeiterInnen) schweren und komplizierten Arbeitsgang »Geräteuhren« – da in den Sommermonaten wegen der Urlaubssaison die Auslastung der Arbeitsplätze im Betrieb nur durch freiwillige Sonderschichten gewährleistet werden konnte.<sup>129</sup> Das Zitat zeigt allerdings auch, wie wenig der Kubanerin arbeitstechnisch am Anfang offenbar zugetraut wurde (»Umso überraschender«). Aufschlussreich ist ebenfalls das Erstaunen darüber, dass sie sich doch so schnell eingelebt habe. Vorherrschend war hier die Erwartung bzw. das Vorurteil, dass die Anpassung der AusländerInnen an neue Bedingungen problematischer und langwieriger sein würde. Die Kubanerin schien hier also die Anforderungen erfüllt oder sogar übertroffen zu haben.

In der »Halle der sozialistischen Jugend« (Abteilung Endmontage), die zwischen 1986 und 1989 kontinuierlich zwischen 630 und 720 MitarbeiterInnen zählte, arbeiteten 1986 150 mosambikanische und 20 kubanische ArbeiterInnen.<sup>130</sup> Die Zusammenarbeit im Betrieb zwischen MosambikanerInnen und KubanerInnen schätzte die Betriebsgewerkschaft 1988 als »gut« ein. Inwieweit Kontakte zwi-

126 Ebd., S. 20.

127 Helmut Dams: Muttis Abschiedstränen sind längst getrocknet, in: *Der Motor* 35/14, 9.7.1984, S. 10.

128 Ferdinand Dilg: Stellt unsere Ermita einmal vor!, in: *Der Motor* 35/17, 20.8.1984, S. 10.

129 Ebd.

130 Walter Sauerbrei: Neues im Neuererwesen, in: *Der Motor* 39/23, 1989, S. 7.

schen den beiden Gruppen auch außerhalb des Betriebes bestanden, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Hinderlich dafür war sicherlich, dass die Nationalitäten in den Wohnheimen separat untergebracht waren und sprachliche Barrieren weitreichenden Kontakten wohl eher im Weg standen.<sup>131</sup> Über Konflikte oder Auseinandersetzungen zwischen den beiden Gruppen ist bislang nichts bekannt.

Einzelne Produktionsabschnitte im AWE waren fast nur mit ausländischen ArbeiterInnen bzw. nur mit wenigen einheimischen MitarbeiterInnen aus der Stammabteilung besetzt. Dies gilt etwa auch für die »Endmontage«, in der überdurchschnittlich viele VertragsarbeiterInnen arbeiteten. In einem Bericht der MfS-Kreisdienststelle Eisenach hieß es dazu:

Dadurch verbreitet sich leicht die tendenziöse Einschätzung, dass die schlechte Qualität der Erzeugnisse aufgrund des Einsatzes ausländischer Arbeitskräfte zustande käme. Überprüfungen anhand einzelner Beispiele haben jedoch ergeben, dass vorrangig die Einweisung und Einarbeitung durch die Verantwortlichen in ungenügender Weise erfolgte.<sup>132</sup>

Solche Pauschalisierungen und Zuschreibungen seitens der Einheimischen bezüglich der schlechten Qualität der Arbeit von VertragsarbeiterInnen finden sich sehr oft in den nicht öffentlich zugänglichen Unterlagen. Nur in den Geheimdienstberichten wird aber auch darauf aufmerksam gemacht, dass die hier angesprochenen Qualitätsprobleme vielfach in der nicht erbrachten Hilfestellung durch die deutschen KollegInnen begründet waren.

Die Abgrenzung zum Rest der DDR-Bevölkerung wurde durch die Unterbringung der AusländerInnen in separaten Wohnunterkünften verstetigt.<sup>133</sup> Zumeist gab es in den Städten und Gemeinden Wohnheime, in denen die VertragsarbeiterInnen zentral untergebracht waren. Diese Art der Unterbringung stellte ein weiteres Mittel der Beobachtung bzw. Disziplinierung dar, womit eine umfassende Kontrolle auch nach der Arbeit im Betrieb gewährleistet werden sollte.<sup>134</sup> Dadurch entstanden immer wieder auch Konflikte zwischen den Einheimischen und den AusländerInnen, aber auch innerhalb der Gruppe der ausländischen ArbeiterInnen.<sup>135</sup> Die Wohnheime wurden Tag und Nacht durch PförtnerInnen, die den Ein- und Ausgang kontrollierten, bewacht. Der private Kontakt zwischen Einheimischen und ausländischen ArbeiterInnen war nicht erwünscht und wurde weitestgehend unterbunden.<sup>136</sup> Auch zwischen den Geschlechtern wurde in den Wohnheimen getrennt, sodass auch Ehepart-

131 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes kubanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

132 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 7I, S. 27-33.

133 Friedreich: Autos bauen, S. 276.

134 Mende: (Arbeits-)Migration, S. 65.

135 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 34.

136 Dennoch wurden diese Regelungen oftmals umgangen, auf die auch Christoph Lorke hingewiesen hat: Ebd., S. 34 ff.

nerInnen kein Anrecht auf eine gemeinsame Unterbringung hatten.<sup>137</sup> Hier zeigt sich deutlich die Segregationspolitik der DDR, die von den ausländischen BewohnerInnen allerdings durchaus umgangen wurde.<sup>138</sup> Innerhalb der Heime waren Heimleitungen vom Betrieb angestellt, die das tägliche Leben der BewohnerInnen nach den Wohnheimrichtlinien überwachen sollten.<sup>139</sup> Daneben standen GruppenleiterInnen aus den jeweiligen Heimatländern, die ebenfalls über eine Reihe von Rechten verfügten.<sup>140</sup>

Der Betrieb war also nicht nur für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse verantwortlich, sondern auch für die Wohnsituation. Wie brisant diese Angelegenheit für die DDR war, zeigt sich daran, dass die Arbeit der PförtnerInnen wie auch des Wohnheimpersonals durch die Staatssicherheit regelmäßig kontrolliert wurde. Nach einer Kontrolle in Eisenach 1989 berichte das MfS Folgendes:

Als Schwerpunkt tritt dabei die ungenügende Durchsetzung der Besucher- und Übernachtungsordnung in den Wohnunterkünften in Erscheinung. Bei einer Kontrolle [...] [des Wohnheims] des VEB Automobilwerk Eisenach in Eisenach, Dr.-Theodor-Neubauer-Straße 6-12, [wurde dieses] ohne Wachpersonal angetroffen.<sup>141</sup>

Hieraus geht auch hervor, dass der Anspruch der DDR, auch diese Räume komplett zu kontrollieren, scheinbar nicht vollumfänglich funktionierte und die Wohnheimrichtlinien auch in Eisenach umgangen wurden.

Die Betriebsgewerkschaftsleitung berichtete im Jahr 1989, dass in den Wohnunterkünften der MosambikanerInnen ein hoher Sachschaden, Sachbeschädigungen, unsachgemäße Behandlung des Mobiliars, zum Beispiel das Abstellen von heißen Töpfen, Brandlöcher und anderes, zu verzeichnen waren.<sup>142</sup> Die Gewerkschaft bemängelte dahingehend die fehlende Autorität und Einflussnahme der GruppenleiterInnen, obwohl diese monatlich finanziell stimuliert würden, um eben auf die BewohnerInnen einzuwirken und damit solchen Verstößen vorzubeugen.<sup>143</sup>

Bis 1989 wurden die ArbeiterInnen vom AWE in Wohneinheiten in Neubaulöcken untergebracht, die schon länger als sogenannte Arbeiterwohnunterkünfte genutzt wurden.<sup>144</sup> Die Unterbringung kam also der in einem Wohn-

137 Rabenschlag: Arbeiten im Bruderland.

138 Lorke: Die Welt in der DDR, S. 22.

139 Mende: (Arbeits-)Migration, S. 65.

140 Lorke: Die Welt in der DDR, S. 6.

141 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, 2. 2. 1989, S. 29.

142 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambiquanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

143 Ebd., S. 28. Zu den verschiedenen Akteuren (GruppenleiterIn, deutsche BetreuerInnen usw.) weiter unten.

144 Wohnheime für ausländische Werkstätige im Palmental, in: Der Motor 39/3, 13. 2. 1989.

heim sehr nahe und war in der DDR weit verbreitet.<sup>145</sup> Die AusländerInnen sollten konzentriert in einzelnen Stadtteilen wohnen. In Eisenach war dies vor allem das Neubaugebiet Eisenach-Nord, eines von mehreren Neubaugebieten, die in den 1970er und 1980er Jahren entstanden.<sup>146</sup> Der Stadtteil im Norden sollte mit fast 4.000 neuen Wohnungen für 12.000 BewohnerInnen Wohnraum schaffen und war damit das größte Wohngebiet Eisenachs. Es war jedoch auch das Neubaugebiet, das am weitesten von der Innenstadt entfernt war und genau an der Autobahn A4 lag. Durch eine gut ausgebaute Infrastruktur (Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen, Einkaufsmöglichkeiten usw.) sollten die BewohnerInnen dort jedoch die Dinge des täglichen Bedarfs vorfinden.<sup>147</sup> Die Bereitstellung einer solchen Infrastruktur war gewissermaßen Bestandteil des ambitionierten Wohnungsbauprogramms unter Honecker.<sup>148</sup> In der Regel wurden solche Wohnungen – wie oben bereits ausgeführt – durch die Wohnungskommission potenziellen BewohnerInnen nach einem Bedarfskatalog zugeteilt.<sup>149</sup> Nun wurden aber in zwei dieser Plattenbauten in der Dr. Theo-Neubauer-Straße (heute die Straße »Am Gebräun«) 102 und in der Dr. Richard-Sorge-Straße (heute Stregdaer Allee) 70 MosambikanerInnen untergebracht, die im Bedarfskatalog nicht als primär mit diesem Wohnraum zu versorgende BürgerInnen beschrieben waren. 145 KubanerInnen brachte man ebenfalls in der Dr. Richard-Sorge-Straße unter, jedoch in einem anderen Wohnblock.<sup>150</sup> Da der Wohnraum in Eisenach-Nord nicht auszureichen schien, wurden weitere 193 MosambikanerInnen, die im AWE arbeiteten, im nahe gelegenen Ort Wutha-Farnroda in einer Plattenbausiedlung untergebracht, in der insgesamt viele MitarbeiterInnen des AWE wohnten.<sup>151</sup>

In Eingaben an den Betrieb bzw. an Fachbereiche des Betriebes gab es immer wieder Beschwerden wegen der Unterbringung der ausländischen ArbeiterInnen in dem genannten Wohngebiet.<sup>152</sup> Solche Eingaben spiegeln den zeitgenössischen Diskurs über ausländische Menschen in der DDR wider und zeigen auf, welches Verhalten der AusländerInnen von den BürgerInnen nicht akzeptiert wurde. Sie rekurrieren dabei auch auf Ängste, Vorurteile sowie tradierte Zuschreibungen und Pauschalisierungen gegenüber den ausländischen ArbeiterInnen, ohne allerdings Sachverhalte zu rekonstruieren.<sup>153</sup> Im Jahr 1984

145 Kuck: »Für den sozialistischen Aufbau ihrer Heimat«?, S. 279.

146 Wohnheime für ausländische Werk tätige im Palmental, in: Der Motor 39/3, 13. 2. 1989.

147 Brunner: Geschichte der Stadt Eisenach, S. 114.

148 Skyba/Boyer: Gesellschaftliche Strukturen, S. 85 f.

149 Alice Kahl: Erlebnis Plattenbau. Eine Langzeitstudie, Opladen 2003, S. 69.

150 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 27-33.

151 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambiquanischer Werk tätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

152 Zum Gehalt von Eingaben als historischer Quelle in der Einleitung.

153 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 171 und 201. Zum Quellenwert von Eingaben auch sehr ausführlich die Arbeit von Felix Mühlberg: Informelle Konfliktbewälti-

richtete sich zum Beispiel eine Beschwerde wegen »ruhestörendem Lärm durch unsere kubanischen Kollegen« an den Fachbereich »Kader und Bildung«. <sup>154</sup> Von wem die Eingabe kam, kann in diesem Fall nicht beantwortet werden. Der Umgang mit der Eingabe und die eingeleiteten Maßnahmen wurden dort wie folgt beschrieben: »a) Einleitung disziplinarischer Maßnahmen durch den kubanischen Gruppenleiter und b) Eine zusammenfassende Auswertung der Eingaben [...] durch den Direktor für Kader und Bildung in Zusammenarbeit mit dem Wohnbezirksausschuss.« <sup>155</sup> Wie genau die disziplinarischen Strafen aussahen, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Sie werden sich jedoch an den bereits beschriebenen Maßnahmen orientiert haben.

Ein Jahr zuvor registrierte das VEB IFA Kombinat in der Eingabenanalyse des Jahres schon drei dieser Beschwerden von AnwohnerInnen des Wohngebietes Eisenach-Nord »wegen hoher Lärmbelästigung durch das Wohnheim kubanischer Werktätiger«. <sup>156</sup> Weiter wurde dort nur vermerkt, dass zwei der drei Beschwerden durch den Betriebsdirektor und eine durch den Fachbereich »Kader und Bildung« beantwortet wurden. <sup>157</sup> Im Jahr 1986 schien sich in dieser Hinsicht noch keine Verbesserung oder Lösung seitens des Betriebes eingestellt zu haben, denn in der Eingabenanalyse des Kombinates wurde verzeichnet, dass es »durch den ruhestörenden Lärm im Wohnheim der kubanischen Werktätigen in der Dr.-Richard-Sorge-Straße [...] wiederholte Beschwerden [gibt]«. <sup>158</sup> Die Eingaben sollten hier wie in den anderen genannten Fällen von den Gruppenleitern ausgewertet und »die kubanischen Werktätigen zur Rechenschaft gezogen« werden. <sup>159</sup> Letztlich scheinen die ergriffenen Maßnahmen nicht den gewünschten Erfolg gebracht zu haben. Darin lag sicherlich auch begründet, warum die Betriebsleitung doch ein eigenes Wohnheim für die AusländerInnen errichten lassen wollte, das nicht genau inmitten des gut bewohnten und beliebten Neubaugebietes, sondern unweit der Betriebsberufsschule liegen sollte. Davon erhoffte man sich eine Beseitigung des Konfliktpotenzials. Bis Ende 1989 plante die Betriebsleitung, in Eisenach zwei moderne Wohnheime, mit Platz für bis zu 500 Personen, zu eröffnen. <sup>160</sup> Diese Wohneinheiten sollten beispielsweise mit mehreren Fernsehgeräten und Waschmaschinen ausgestattet werden – insgesamt also komfortabler. Realisiert werden konnte das Vorhaben jedoch in dieser Form nicht mehr.

Die separate Unterbringung dürfte von den wenigsten DDR-BürgerInnen als Problem wahrgenommen worden sein, denn ausländerfeindliche Tendenzen

gung. Zur Geschichte der Eingabe in der DDR, Diss., Techn. Univ. Chemnitz 1999; ders.: Bürger, Bitten und Behörden. Geschichte der Eingabe in der DDR, Berlin 2004.

154 Eingabenkontrolle, 30.8.2 1975.

155 Ebd.

156 Ebd.

157 Ebd.

158 Eingaben, Aawe, 30.8.2 1978.

159 Ebd.

160 Planstart in das Jahr des 40. Republikgeburtstages, Der Motor 39/1, 16. 1. 1989, S. 2.



bestanden schon lange vor dem Fall der Mauer 1989.<sup>161</sup> Die VertragsarbeiterInnen waren bei der breiten Bevölkerung nicht sonderlich beliebt, denn bei den knappen Konsumgütern, aber auch bei der Vergabe von Wohnungen wurden sie oft und von vielen als KonkurrentInnen wahrgenommen.<sup>162</sup> Allein die Tatsache, dass Einheimische mitunter einige Jahre auf eine freie Neubauwohnung mit guter Ausstattung warten mussten und diese den ausländischen ArbeiterInnen in der Regel auch noch vergleichsweise kostengünstig zur Verfügung gestellt wurde, konnte bei Einheimischen ein Konkurrenzdenken hervorrufen.<sup>163</sup>

Auch der vermeintlich schlechtere Gesundheitszustand der ausländischen ArbeiterInnen rief bei der Bevölkerung immer wieder Stigmatisierungen hervor, denn viele Vorurteile basierten auf imaginierten Tatsachen.<sup>164</sup> Dazu zählte zum Beispiel die Angst vor ansteckenden Krankheiten, wie AIDS oder Tuberkulose (TBC). Solche Krankheiten wurden auch in den Berichten der Betriebsgewerkschaft diskutiert und dort in drei Schwerpunkte gegliedert: akute Infekte der oberen Atemwege, Überlastungsbeschwerden der Gelenke und Wirbelsäule sowie Darminfekte.<sup>165</sup> Demnach traten unter den MosambikanerInnen vereinzelt Lungenkrankheiten auf (wie TBC), woran im Juli 1989 auch ein ausländischer Mitarbeiter verstarb. Als Grund hierfür machte die Gewerkschaftsleitung den fehlenden Einfluss auf die Kleiderwahl und die Essgewohnheiten der ausländischen MitarbeiterInnen aus, wofür die BetreuerInnen und GruppenleiterInnen in die Pflicht genommen werden sollten.<sup>166</sup> Das Nichttragen von Arbeitsschutzkleidung und das Nichtbeachten von Arbeitsabläufen führte nach den Berechnungen der Gewerkschaft im Zeitraum von Januar bis Oktober 1989 zu insgesamt zwölf Arbeitsunfällen mit 123 Ausfalltagen unter den MosambikanerInnen.<sup>167</sup> Im Jahr 1988 berichtete die BGL mit Blick auf Arbeitsunfälle unter den KubanerInnen über eine positive Entwicklung, denn bis Mai 1988 wurde kein Unfall verzeichnet, während ein Jahr zuvor noch 23 Arbeitsunfälle mit 314 Ausfalltagen registriert worden waren. Als Ursache hatte man das »Nichttragen der Arbeitsschutzkleidung und [das] Missachten der technologischen Abläufe« identifiziert.<sup>168</sup> Arbeitsunfälle wurden von der Betriebsleitung registriert; in der Regel wurden die VertragsarbeiterInnen selbst dafür verantwortlich gemacht. Die Betriebsleitung und die Betriebsgewerkschaftsleitung im AWE versuchten die Krankenstände unter

161 Gökay Akbulut/Brigitte Freihold u. a. und die Fraktion DIE LINKE: Kleine Anfrage, S. 2.

162 Kuck: »Für den sozialistischen Aufbau ihrer Heimat?«, S. 279.

163 Ebd.

164 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«; Lorke: Die Welt in der DDR, S. 5.

165 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambiquanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

166 Ebd., S. 27-30.

167 Ebd., S. 27.

168 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes kubanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

den ausländischen Beschäftigten zu minimieren, indem immer wieder auf die Einhaltung der Kleidungsordnung, auch im Freizeitbereich, und zudem auf abwechslungsreiche Ernährung hingewiesen wurden.<sup>169</sup> Nichtsdestotrotz war das Unfall- und Krankheitsrisiko, so schätzt es auch Ann-Judith Rabenschlag ein, bei den ausländischen ArbeiterInnen höher als bei den einheimischen. Nicht nur die körperliche Belastung, sondern auch die unter den beschriebenen Bedingungen mit einem hohen Unfallrisiko behafteten Arbeitsplätze bargen ein größeres gesundheitliches Risiko.<sup>170</sup>

Das Arbeitsabkommen für KubanerInnen endete in der Regel nach vier Jahren, und die Rückreise in das Heimatland wurde im Betrieb akribisch vorbereitet. Die Planung für die Heimreise der KubanerInnen, die seit dem November 1981 im Werk arbeiteten, ist überliefert.<sup>171</sup> Für 46 Personen übernahm das AWE die Reisekosten für den Rückflug vom Flughafen Berlin-Schönefeld. Jahresurlaubsansprüche, die von den RückkehrerInnen noch nicht eingelöst worden waren, mussten vom Betrieb vergütet werden. Der Restlohn aus dem angefangenen Monat wurde ausbezahlt und musste nicht in den Heimatländern transferiert werden. Die Auszahlung der Jahresendprämie sollte anteilig erfolgen.<sup>172</sup> Jeder von den kubanischen MitarbeiterInnen sollte eine Beurteilung erhalten mit Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung, erreichte Leistungen, Qualifikationen sowie das Verhalten im Betrieb.<sup>173</sup> Bei der feierlichen Verabschiedung sollten die KubanerInnen dann ihre Zeugnisse und Beurteilungen erhalten. Diese Rückreiseplanung beinhaltete auch Regelungen zum Gepäck: 20 Kilogramm waren frei, weitere 20 Kilogramm waren als Übergepäck erlaubt, die jedoch angemeldet und bezahlt werden mussten. Auch Sperrgut konnte ausgeführt werden, wie beispielsweise Kühlschränke oder Mopeds. Dafür mussten die BesitzerInnen Paletten vom Betrieb erwerben, wofür für den letzten Monat, als Kompensation, kein Trennungsgeld ausgezahlt wurde. Das Sperrgut musste dann in einem Container verschifft werden, der 2.500 Mark kostete, wobei sich bis zu acht Personen einen Container – vom Platz her und finanziell – teilen konnten.<sup>174</sup> Auch hier gab es deutliche Unterschiede zwischen den Nationalitäten, denn die MosambikanerInnen mussten die Rückreise selbst finanzieren.<sup>175</sup>

169 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambiquanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

170 Rabenschlag: *Völkerfreundschaft*, S. 147.

171 Maßnahmenplan zur Vorbereitung und Durchführung der Rückreise der kubanischen Werkstätigen am 7. II. 1985, Aawe, 30.8.2 1392.

172 Ebd.

173 Gruner-Domić: *Kubanische Arbeitsmigration*, S. 18.

174 Maßnahmenplan zur Vorbereitung und Durchführung der Rückreise der kubanischen Werkstätigen am 7. II. 1985, Aawe, 30.8.2 1392.

175 Gruner-Domić: *Arbeitskräftemigration in der DDR*, S. 22.

*(Betriebliche) Integration und kulturelle Betreuung*

Sozialistische Betriebe besaßen eine Prägefunktion für das betriebliche und außerbetriebliche Leben. Christoph Lorke zufolge beeinflussten die Betriebe mithin soziale Praktiken sowohl bei einheimischen als auch bei ausländischen MitarbeiterInnen.<sup>176</sup> »Die Beschäftigung außereuropäischer ›Werkstätiger‹ war außerdem [...] eine facettenreiche interkulturelle Herausforderung für die Betriebe und die dort handelnden Akteure.«<sup>177</sup> Um diese interkulturelle Herausforderung zu bewältigen – denn das Zusammentreffen verschiedener Kulturen führte zwangsläufig zu unterschiedlichen Problemwahrnehmungen –, ideologisierte und propagierte die DDR-Führung »Internationalismus, Solidarität und Völkerfreundschaft« als oberste Ziele bei der Integration der ausländischen ArbeiterInnen.<sup>178</sup> Solidarität und Völkerfreundschaft waren dabei von der Politik postuliert, sodass der Kontakt zwischen DDR-BürgerInnen, zum Beispiel im Arbeitsalltag oder im Privatleben, aber auch das Handeln der Betriebsleitungen sowie der MitarbeiterInnen staatlicher Behörden immer vor diesem diskursiven Hintergrund standen.<sup>179</sup> Von Internationalismus war auch in der DDR-Verfassung (Art. 25 Abs. 2) im Zusammenhang mit der sozialistischen Erziehung und Bildung die Rede. Betrachtet man nun aber die Integrationspolitik der SED, dann war diese nicht im Sinne der postulierten Völkerfreundschaft und des Internationalismus. Weitreichende Kontakte zwischen In- und AusländerInnen waren nämlich nicht erwünscht, obwohl sie durch den Begriff der Freundschaft suggeriert wurden.<sup>180</sup>

Inwieweit die VertragsarbeiterInnen in das betriebliche und das gesellschaftliche Leben integriert waren, kann sicherlich nicht pauschal beantwortet werden. Der jeweilige Betrieb, das gesamte Umfeld und auch die Herkunft der ausländischen MitarbeiterInnen spielten dabei eine wichtige Rolle.<sup>181</sup> Nicht alle VertragsarbeiterInnen waren in gleichem Maße beliebt respektive unbeliebt.<sup>182</sup> Wichtig war hierbei auch, wie groß die Bereitschaft, der Bildungsgrad oder die kulturelle Offenheit aufseiten der »Fremden« war, sich auf das Leben und Arbeiten in der DDR einzulassen. Hinzu kam, dass die Größenordnung

176 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 23.

177 Ebd.

178 Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 103. Und: Müller/Poutrus: Einleitung, S. 15.

179 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 17.

180 Ebd., S. 16.

181 Schenck: Remembering, S. 70.

182 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 27. So waren VertragsarbeiterInnen aus europäischen sozialistischen Ländern beliebter als VertragsarbeiterInnen aus außereuropäischen sozialistischen Ländern. Bei der Gleichbehandlung oder Integration spielte auch die Kategorie der ausländischen ArbeiterInnen eine Rolle, die Dagmara Jajeśniak-Quast ausführlich erörtert hat. Demnach wurden AusländerInnen in die Kategorien PenderInnen, KontraktarbeiterInnen, VertragsarbeiterInnen sowie politische EmigrantInnen unterteilt, vgl. dazu: Jajeśniak-Quast: »Proletarische Internationalität«, S. 270.

der in den Betrieben eingesetzten ausländischen ArbeiterInnen eine Rolle spielte, wobei kleinere Gruppen eher einbezogen werden konnten als mehrere hundert Personen unterschiedlicher Herkunft.<sup>183</sup> Das Gelingen der Integration in den betrieblichen DDR-Alltag hing jedoch in großem Maße davon ab, welche Maßnahmen die Betriebe und die Kommunen ergriffen, um diese Aufgabe zu bewerkstelligen.

Im Automobilwerk Eisenach, wie auch in anderen Betrieben, war für die »soziale Integration« auf der betrieblichen Ebene die Betriebsgewerkschaftsleitung verantwortlich. Von den Betriebsleitungen wurden die sogenannten Einsatzkonzeptionen erarbeitet, die »auf der Grundlage der Regierungsabkommen [...] konkrete Maßnahmen der fachlichen Tätigkeit, Qualifizierung, Einsatzbedingungen bis hin zur sozialen, medizinischen und kulturellen Betreuung [...]«<sup>184</sup> am Arbeitsplatz beinhalteten. Im Arbeitsalltag und in der Praxis waren dann aber vor allem die AbteilungsleiterInnen, die DolmetscherInnen, BetreuerInnen und ausländischen GruppenleiterInnen für die Integration verantwortlich, weniger eine übergeordnete Gewerkschaftsleitung. Diese war – so ist es den Quellen nach zu urteilen – vor allem für notwendige Konzeptionen und Kontrollen verantwortlich. Lorke verortet diese Gruppen in der betrieblichen Hierarchie und sieht die deutschen BetreuerInnen an der Schnittstelle zwischen wirtschaftlichen Belangen und Vorgaben des Betriebs und den Bedürfnissen der ausländischen ArbeiterInnen.<sup>185</sup> Demnach verfügten die BetreuerInnen über »reichlich Autorität und Macht« und hatten einen großen Handlungs- und Ermessensspielraum, indem sie über die Höhe von Prämien, aber auch über Disziplinarstrafen und -verfahren entscheiden konnten.<sup>186</sup> Die aus den jeweiligen Heimatländern stammenden GruppenleiterInnen sollten bestimmte Aufgaben innerhalb der Statusgruppen wahrnehmen und waren im Schnitt 50 ausländischen ArbeiterInnen zugeteilt. Zum Beispiel war es ihre Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die Disziplin in Arbeit und Freizeit eingehalten wurde, ferner sollten sie zwischen den ausländischen ArbeiterInnen und dem Betrieb vermitteln und koordinieren.<sup>187</sup> Auch die GruppenleiterInnen hatten, so Lorke, einen großen persönlichen Entscheidungsspielraum, der auch zur willkürlichen Behandlung der eigenen Gruppenmitglieder führen konnte.<sup>188</sup>

Neben den genannten Betreuungsinstanzen und -Gruppen, die die arbeitsseitige Integration bewerkstelligen sollten, gab es im AWE eine Abteilung »Ausländische Arbeitskräfte« oder »Ausländerbetreuung« mit etwa 40 MitarbeiterInnen, deren Aufgabe die Einbeziehung und Förderung der Vertragsar-

183 Ebd., hier S. 288.

184 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 27-33.

185 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 28.

186 Ebd.

187 Ebd., S. 29; Lorke: Die Welt in der DDR, S. 6.

188 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 29.

beiterInnen in das gesellschaftliche Leben war.<sup>189</sup> DolmetscherInnen wurden auch zu Vermittlungszwecken eingesetzt, um zwischen den ausländischen ArbeiterInnen und der Heimleitung, den BrigadeführerInnen oder der Betriebsleitung zu vermitteln und zu schlichten.<sup>190</sup>

Die im AWE beschäftigte kubanische Dolmetscherin musste beispielsweise nicht nur über betriebliche Abläufe, Arbeitsschutzunterweisungen oder in der Lehrausbildung vermitteln, sondern auch bei persönlichen Dingen sowie bei Arztbesuchen behilflich sein, wie ihre Arbeitsaufgaben in einem Artikel im Motor beschrieben wurden.<sup>191</sup> Darin war zudem zu lesen, »der Besuch von Abteilungen, wo die kubanischen Werk tätigen beschäftigt sind«, bereite ihr »besonderen Spaß«. Dort lerne sie die »Umgebung, die Tätigkeit sowie die kameradschaftliche Atmosphäre zwischen den kubanischen und den deutschen Kollegen kennen«. Zeitungsartikel wie dieser vermittelten eine reibungslose und störungsfreie (Zusammen-)Arbeit der Betreuungsinstanzen im AWE. In einem Bericht der Kreisdienststelle der Staatssicherheit vom Februar 1988, der noch vor der Einstellung der Dolmetscherin verfasst wurde, wurde die Arbeit der Abteilung »Ausländerbetreuung« jedoch insgesamt negativ bewertet:

Dies ist darin begründet, dass zum Beispiel der Abteilungsleiter sich generell um alle Fragen der Ausstattung der Wohnheime und deren Verwaltung kümmern muss, wozu er mit seinen Mitarbeitern den größten Teil des Zeitfonds verbraucht. Somit verbleibt für die eigentliche Betreuung, d. h. für den Umgang mit den ausländischen Werk tätigen, sehr wenig Zeit und damit entstehen Freiräume, die durch negative Kräfte entgegen unserem gesellschaftlichen Anliegen genutzt werden können.<sup>192</sup>

Unter anderem infolge dieser Bewertung wurde Anfang 1988 beim Rat des Kreises eine Arbeitsgruppe »Ausländische Werk tätige« gegründet. Durch den zusätzlichen Einsatz von deutschen BetreuerInnen in den Betrieben des Kreises sollte sich die Bilanz verbessern bzw. die Integration vorangetrieben werden.<sup>193</sup> Doch auch die Arbeit dieser Gruppe bewertete das MfS als »nicht ausreichend«, weil für die verschiedenen Nationalitäten keine gesonderten BetreuerInnen zur Verfügung standen oder, wie in den meisten Fällen, die AbteilungsleiterInnen diese Funktion übernehmen mussten.<sup>194</sup> Die Regel sollte

189 S. Dolašek: Der 10. Jahrestag der Unterzeichnung des Abkommens zwischen der DDR und der Volksrepublik Mosambique, in: Der Motor 39/5, 13. 3. 1989.

190 Mende: (Arbeits-)Migration, S. 64.

191 Hier und im Folgenden: Martina Holz knecht: Maria – unsere fleißige Mitarbeiterin aus Kuba, in: Der Motor 34/22, I. II. 1983, S. II.

192 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 27-33.

193 Ebd., S. 28.

194 Ebd.

sein, dass für jede Gruppe AusländerInnen – die je nach Größe noch einmal in kleinere Gruppen unterteilt wurden – je ein/eine GruppenleiterIn, DolmetscherIn sowie einheimische BetreuerInnen eingesetzt wurden.<sup>195</sup> Das AWE kalkulierte für das Jahr 1988 den Einsatz von insgesamt fünf GruppenleiterInnen, realisiert wurden letztlich jedoch nur zwei. Der Gruppenleiter für die mosambikanischen VertragsarbeiterInnen war danach allein verantwortlich für 485 Personen.<sup>196</sup> Für die kubanischen ArbeiterInnen waren 1987 insgesamt zehn BetreuerInnen eingesetzt: ein Obergruppenleiter, ein Gruppenleiter für den Bereich Produktion, ein Gruppenleiter für das Wohnheim und insgesamt sieben DolmetscherInnen, die jeweils eigenen Fachgebieten wie der »schriftlichen Übersetzung« oder der Poliklinik zugeordnet wurden.<sup>197</sup> Damit hatte die Betriebsleitung des AWE das kubanische Fachpersonal in den Jahren immer wieder aufgestockt. Warum das nicht ebenso bei den MosambikanerInnen geschah, bleibt an dieser Stelle ungeklärt. Die Betreuung der ausländischen Werk tätigen war also prinzipiell auf mehrere Abteilungen, Posten und verantwortliche Personen verteilt. Die Umsetzung der staatlichen Vorgaben in puncto Integration hing nicht nur vom zur Verfügung stehenden Personal, sondern auch von den Personen ab, die diese Posten ausübten.

Anders als in der Bundesrepublik gab es in der DDR keine zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich um ausländische Personen in ihrer Freizeit kümmerten.<sup>198</sup> Eine Ausnahme bildete in Einzelfällen die Kirche, die sich für die Belange der VertragsarbeiterInnen seit den späten 1970er Jahren zunehmend engagierte.<sup>199</sup>

In den Betrieben war, wie beschrieben, die Gewerkschaftsleitung für die Betreuung der ausländischen MitarbeiterInnen zuständig, die jedoch zumeist an den Werkstoren endete. In Eisenach schien die evangelische Kirche 1988 die veränderte Situation (nunmehr waren auch MosambikanerInnen im AWE beschäftigt) erkannt zu haben und sah dort für sich ein Betätigungsfeld.<sup>200</sup> Ob es vorher schon Bestrebungen der Kirche gab, sich in Eisenach in dieser Weise zu engagieren, ist in den betrachteten Quellen nicht überliefert. Im konkreten Fall beobachtete die Staatssicherheit, dass sich Mitglieder der Kirche

195 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 24.

196 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 27-33.

197 Ohne Autor: Vorstellung der kubanischen Gruppenleitung sowie der Dolmetscher, in: Der Motor 38/3, 2. 2. 1987, S. 7.

198 Bösch/Kleinschmidt: Gespaltene Community, S. 6.

199 Mende: (Arbeits-)Migration, S. 106. Inwieweit sich die katholische Kirchengemeinde in Eisenach für die VertragsarbeiterInnen in Eisenach und im AWE einsetzte, ist nicht überliefert.

200 Ehrhart Neubert/Thomas Auerbach: »Es kann anders werden«. Opposition und Widerstand in Thüringen 1945-1989, Köln 2005, S. 169. Auch in Berlin waren solche Tendenzen aus kirchlichen Kreisen zu beobachten, vgl.: Mende: (Arbeits-)Migration, S. 106.

immer wieder im Wohngebiet Eisenach-Nord bemühen würden, in Kontakt mit den mosambikanischen ArbeiterInnen zu treten.<sup>201</sup> Im Oktober desselben Jahres veranstalteten Gemeindemitglieder einen Diskussionsabend zum Thema »Neger und Ausländer in der Gesellschaft«. Auch der 1984 gegründete »Frauenfriedenskreis«, eine Gruppierung unter dem Dach der evangelischen Kirchengemeinde Eisenachs, beschäftigte sich nun immer wieder mit solchen Themen.<sup>202</sup> In der kleinen Johanneskirche in Eisenach-Nord, die erst 1987 als kirchliches Zentrum im Neubaugebiet eingerichtet wurde, engagierte sich nach Aussagen eines ehemaligen Gemeindemitgliedes der Pfarrer sehr für die ausländischen Beschäftigten der Eisenacher Betriebe.<sup>203</sup> Unter seiner Initiative boten Gemeindemitglieder und die Frauen aus dem Frauenfriedenskreis den AusländerInnen Hilfe und Unterstützung an. Die Gemeindemitglieder schlossen Patenschaften mit den VertragsarbeiterInnen, machten Freizeitangebote und luden sie zu sich nach Hause ein.<sup>204</sup> Sie planten verschiedene Veranstaltungen in der Gemeinde, zum Beispiel zur »Lage ausländischer Werkträger in der DDR – Rassenhass«; hierbei hatten mosambikanische ArbeiterInnen – so ist es jedenfalls dem Geheimdienstbericht zu entnehmen – zugesichert, über ihre persönlichen Erfahrungen zu berichten. Im November 1988 wurden im Rahmen einer anderen Veranstaltung des Frauenfriedenskreises ebenfalls mosambikanische ArbeiterInnen eingeladen.<sup>205</sup> Ob an den anderen vorgenannten Veranstaltungen schon AusländerInnen teilgenommen hatten, ist unterdessen nicht beschrieben. Die gewählten Veranstaltungsthemen verdeutlichen eindrücklich, dass die Anwesenheit von ausländischen ArbeiterInnen nicht nur von Solidarität und Völkerfreundschaft geprägt war, sondern dass auch ablehnendes Verhalten und rassistische Einstellungen verbreitet waren.

Die Kirche wollte mit solchen Veranstaltungen zum Beispiel über Normen und Traditionen in der DDR und den Herkunftsländern informieren und da-

201 Information über eine vermutlich unzureichende Betreuung mosambiquanischer Werkträger in Eisenach seitens der dafür zuständigen Kader des VEB AWE und das zunehmende Eindringen kirchlicher Kreise in diesen Freiraum, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 34-37.. Leider sind keine Angaben überliefert, die Rückschlüsse auf die Konfessionen der MosambikanerInnen zulassen, denn in dem Land sind heute noch überwiegend römisch-katholisch, muslimisch oder protestantisch und zionistischen Glaubens. Vgl. dazu: The World Factbook – Central Intelligence Agency: Africa: Mozambique, 11. 6. 2020, URL: <http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/mz.html> (16. 6. 2020).

202 Neubert/Auerbach: »Es kann anders werden«, S. 169.

203 Jessica Lindner-Elsner: Ulrike Quentel, Telefoninterview: Soziale Ungleichheit in der DDR, 3. 2. 2021.

204 Ebd.

205 Information über eine vermutlich unzureichende Betreuung mosambiquanischer Werkträger in Eisenach seitens der dafür zuständigen Kader des VEB AWE und das zunehmende Eindringen kirchlicher Kreise in diesen Freiraum, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 34-37.

für beide Seiten sensibilisieren.<sup>206</sup> Dem Bericht des MfS ist zu entnehmen, dass auf einer Zusammenkunft auch ein Schriftstück in Umlauf gebracht wurde, welches eigentlich nur für den innerkirchlichen Gebrauch bestimmt war. Es beinhaltete Verhaltensregeln für Einheimische im Umgang mit den AusländerInnen, wie zum Beispiel: »[...] besuche als Frau ein Wohnheim nur in männlicher Begleitung, Du weißt nicht, welche Norm du sonst überschreitest.«<sup>207</sup> Das war sicherlich eine Reaktion auf die im Automobilwerk kursierenden Gerüchte, wie sie auch an anderen Orten seit der Anwesenheit ausländischer MitarbeiterInnen registriert wurden, explizit seit der Anwesenheit afrikanischer ArbeiterInnen. Inhalt der Gerüchte waren verhältnismäßig oft Übergriffe auf Frauen.<sup>208</sup> Tatsächlich übermittelte die Frauenkommission im AWE im Jahr 1989 Beschwerden von Mitarbeiterinnen aus dem Produktionsbereich wegen Belästigung durch mosambikanische Mitarbeiter.<sup>209</sup> Genauere Angaben wurden allerdings auch hier nicht gemacht.

Die EisenacherInnen, die der Kirche angehörten, sollten sich dem genannten Schriftstück zufolge auch bemühen, die VertragsarbeiterInnen in das Gemeindeleben einzubeziehen und ihnen damit ein Stück Familienersatz zu geben. Das Papier beinhaltete aber auch den Aufruf, sich bei »diskriminierende[n] Vorfällen« auf die Seite der AusländerInnen zu stellen.<sup>210</sup> Vorurteile und Diskriminierungen wurden nicht nur im Betriebsalltag verzeichnet, sondern auch offen auf der Straße kundgetan, wie ein Gemeindeglied aus dem Frauenfriedenskreis berichtete. Sie hatte mit ihrer Familie eine Patenschaft für einen jungen Mosambikaner übernommen, der die Familie – ein Ehepaar mit drei Kindern – zu Hause besuchte und mit dem sie auch Ausflüge unternahm. Wenn sie alleine mit ihren Kindern und dem Mosambikaner unterwegs war, so berichtete die Frau, kam es häufiger zu Beschimpfungen. Einmal hätten ihr Fremde aus einem vorbeifahrenden Fahrzeug »Hure« zugerufen.<sup>211</sup> Auch vonseiten kommunaler und betrieblicher Stellen gab es Initiativen zum gegenseitigen Kennenlernen und Sensibilisieren, etwa in Form von Exkursionen

206 Neubert/Auerbach: »Es kann anders werden«, S. 169.

207 Information über eine vermutlich unzureichende Betreuung mosambiquanischer Werkstätiger in Eisenach seitens der dafür zuständigen Kader des VEB AWE und das zunehmende Eindringen kirchlicher Kreise in diesen Freiraum, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 34-37.

208 Hier wurde oftmals das rassistisch-sexistische Bild vom »zügellosen jungen schwarzen Mann«, der sich den »jungen weißen Mädchen« gegen deren Willen anbietet, reflektiert. Vgl. dazu: Mende: (Arbeits-)Migration, S. 103; Lorke: Die Welt in der DDR, S. 5.

209 Bericht der ZGBL Sitzung am 19. 9. 1989, Aawe, 30.8.2 1393.

210 Information über eine vermutlich unzureichende Betreuung mosambiquanischer Werkstätiger in Eisenach seitens der dafür zuständigen Kader des VEB AWE und das zunehmende Eindringen kirchlicher Kreise in diesen Freiraum, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 34-37.

211 Jessica Lindner-Elsner: Ulrike Quentel, Telefoninterview: Soziale Ungleichheit in der DDR, 3. 2. 2021.



und Vorträgen für die AusländerInnen, in denen die »deutsche Kultur und sozialistische Werte« vermittelt werden sollten.<sup>212</sup>

Neben Vorurteilen und personellen Problemen verursachte auch die Betriebsstruktur Integrationsschwierigkeiten, denn die Belegschaften in den Betrieben waren relativ homogene und dauerhafte Gebilde. Die ausländischen ArbeiterInnen hatten es also zumeist schwer, in diese sozialen Einheiten aufgenommen zu werden.<sup>213</sup> Integration bezog sich in der Ideologie der SED auf die Integration am Arbeitsplatz und war nicht auf weitreichende private Kontakte ausgerichtet.<sup>214</sup> Auch die sprachliche Barriere wurde im AWE als Integrationshemmnis erkannt: »Durch die erheblichen Verständigungsschwierigkeiten zwischen den deutschen und ausländischen Werk tätigen kommen während des Produktionsprozesses kaum Gespräche zustande und kaum Kontakt beziehungsweise kollektive Zusammenarbeit.«<sup>215</sup> Dieser Befund wird auch auf dem nachfolgenden Bild aus dem betrieblichen Fundus deutlich, das junge Mosambikaner in einer Brigade am Arbeitsplatz zeigt. Unverkennbar ist, dass zwei Mosambikaner im Vordergrund sehr »kumpelhaft« ihre DDR-Kollegen umschultern. Diese Fotografie sollte sicherlich die erfolgreiche Integration transportieren (kumpelhafte Gesten), doch erkennbar ist auch, dass einer der beiden deutschen Arbeiter die Umschulterung nicht erwidert. Auch die deutliche Trennung beider Gruppen spricht eher für eine Inszenierung der Völkerfreundschaft und Integration.

Die betriebliche Integration war auch ein formeller Akt: Die neuen Betriebsangehörigen wurden zu Beginn ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb in die Kollektive und Brigaden aufgenommen, worüber auch im Motor berichtet wurde. Mit diesem symbolischen Akt waren auch ideologische Ziele verbunden.<sup>216</sup> Im Februar 1981 wurde in der Betriebszeitschrift zwar bemängelt, dass es zwischen den Einheimischen und den ersten KubanerInnen im AWE nach gerade einmal gut zwei Monaten immer noch erhebliche Sprachbarrieren und Verständigungsprobleme gebe. Ebenso wurde aber hervorgehoben, dass sich alle ausländischen MitarbeiterInnen schon dazu verpflichtet hätten, jeden Monat eine Sonderschicht zu absolvieren, um Produktionsrückstände abzuarbeiten.<sup>217</sup>

Als Maßstab für die Bewertung der Integration unter den MitarbeiterInnen galt die Arbeitsleistung, was in mehreren Artikeln in der Betriebszeitschrift deutlich wird.<sup>218</sup> Im Produktionsbereich »Motorenbau« war seit Juli 1988

212 Lorke: Außereuropäische »Werk tätige«, S. 37 f.

213 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 115.

214 Roesler: Beschäftigung von Ausländern, S. 633. Lorke: Außereuropäische »Werk tätige«, S. 37 f.

215 Bericht zur ZGBL-Sitzung, Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.2 1393, unpag.

216 Vgl. zur Inszenierung und politischen Ideologisierung: Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 69, 76.

217 Ohne Autor: Grünes Licht für unsere Freunde, in: Der Motor 31/5, 10. 3. 1981, S. 9.

218 Vgl. dazu auch Friedreich: Autos bauen, S. 277, der diese Annahme durch Zeitzeugeninterviews stützt, in denen die GesprächspartnerInnen nur die Arbeitsleistung



Abbildung 16: Mitarbeiter in der Schmiede, ohne Datum

der mosambikanische Arbeiter Nhadilo Baptista Fernando beschäftigt. Nach anfänglichen Integrationsschwierigkeiten hatte er sich jedoch gut in das Arbeitskollektiv »eingelebt« und war jederzeit zu Sonderleistungen bereit, wie dies in einem Artikel im *Motor* im Juli 1989 berichtet wurde.<sup>219</sup> Nhadilo fiel dem Verfasser, dem Vertrauensmann der Abteilung, vor allem dadurch auf, dass er gute Arbeitsergebnisse erzielte und besonders »lobenswerte Fortschritte [...] bei der kontinuierlichen Einhaltung und Auslastung der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit« machte. Durch »sein selbstständiges Arbeiten und eine sehr gute Arbeitsdisziplin« konnte er »sein Ansehen in der Abteilung weiter festigen«. Integrationsschwierigkeiten führte der Vertrauensmann im Übrigen auf die »Umstellung auf ein vollkommen neues Arbeitsgebiet in einem fremden Land« zurück.

In einem anderen Zeitungsartikel im *Motor* wird auch die »Einsatzbereitschaft bei der Lösung von Produktionsschwerpunkten und bei anfallenden Sonderleistungen« als besondere Eigenschaft des mosambikanischen Arbeiters Rui Manuel Silva hervorgehoben, der seit Mai 1988 als Montagearbeiter in der Abteilung Fahrgestellmontage beschäftigt war.<sup>220</sup> Die Betriebsleitungen

der ehemaligen VertragsarbeiterInnen erinnern. Gleiches stellte auch Annegret Schüle in ihrer Studie fest, vgl. dazu: Schüle: »Die Spinne«, S. 291.

219 Hier und im Folgenden: Erwin Wehenkel: Nhadilo erreichte gute Platzierung in der Bestenbewegung, in: *Der Motor* 39/14, 17. Juli 1989, S. 8f.

220 Peter Winkler: Ein Vorbild für viele mosambiquanische Werkträger, in: *Der Motor* 39/1, 16. I. 1989.

versicherten den einheimischen ArbeiterInnen durch solche Berichte, in denen die erfolgreiche Anpassung und tüchtige Arbeitsleistungen hervorgehoben wurden, den Erfolg und die Rentabilität des Einsatzes ausländischer ArbeiterInnen.<sup>221</sup> In den Texten werden jedoch auch Narrative der In- und Exklusion bemüht, etwa wenn es heißt, dass die ausländischen ArbeiterInnen immer zu Sonderschichten bereit seien und sich nur durch die geleisteten guten Arbeiten überhaupt erst in den Abteilungen »ein Ansehen« erworben hätten.

Dass die VertragsarbeiterInnen als Kollektivmitglieder auch in den »sozialistischen Wettbewerb« eingebunden waren, ist im Bericht der Betriebsgewerkschaftsleitung zur Sitzung der Zentralen Betriebsgewerkschaftsleitung 1987 zu lesen. Alle kubanischen Werk tätigen würden demnach an der »Bestenbewegung« teilnehmen und auch nach persönlich-schöpferischen und kollektiven Planangeboten arbeiten.<sup>222</sup> Weiter ist zu lesen, dass verschiedene KubanerInnen aufgrund ihrer guten Leistungen im sozialistischen Wettbewerb bzw. wegen ihrer guten Arbeitsleistung Auszeichnungen und Geldprämien erhielten:

Besonders ist noch hervorzuheben, dass zu Höchstleistungsschichten und Sonderleistungen im Interesse der Planerfüllung die kubanischen Werk tätigen aktiv mitarbeiten. Dieses gute Engagement wird besonders unterstrichen durch solche Werk tätigen, wie [...] der Kollege Cordena, der für gute Qualitätsarbeit mit einer Geldprämie geehrt wurde oder [...] der Kollege Jorge Amido, der als Aktivist ausgezeichnet werden konnte oder die Kollegen Camizo, Rivero als verdienstvoller [sic] Mitarbeiter des Betriebes.<sup>223</sup>

Der sozialistische Wettbewerb wurde 1986 auch in der theoretischen Berufsausbildung bei den ausländischen MitarbeiterInnen eingeführt. »Leistungsstand und Leistungsbereitschaft zur beruflichen Qualifikation bilden das Hauptmerkmal der Bewertung«, so argumentierte die Gewerkschaftsleitung 1988 in einem Bericht die Kriterien, nach denen quartalsweise die drei Besten aus jeder Klasse sowie die drei Besten aus allen Klassen ermittelt wurden.<sup>224</sup> Die kubanische Gruppenleitung und die LehrerInnen bewerteten danach die Leistungen der SchülerInnen für das Lehrjahr 1987/88, insgesamt erhielten 14 KubanerInnen eine Auszeichnung.<sup>225</sup> Für das Jahr 1988 wurde die kubanische Jugendbrigade »Ernesto Che Guevara« des AWE nicht nur innerbetrieblich mit dem ersten Platz im sozialistischen Wettbewerb ausgezeichnet, sondern auch als bestes Kollektiv der DDR.<sup>226</sup> Die Benennung der Brigade ist auch als

221 Vgl. dazu zum Beispiel Rabenschlag: *Völkerfreundschaft*, S. 131 f.

222 Betriebsgewerkschaftsleitung: Bericht zur ZGBL-Sitzung am 1. 12. 1987, 26. 11. 1987, Aawe, 30.8.2 Box 0474, S. 96.

223 Ebd., S. 96.

224 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes kubanischer Werk tätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

225 Ebd., S. 86.

226 Ohne Autor: Unsere kubanischen Werk tätigen errangen den 1. Platz im DDR-Maßstab, in: *Der Motor* 39/7, 11. 4. 1988, S. 4.

symbolische Integration zu verstehen, war der Namensgeber doch eine zentrale Figur der Kubanischen Revolution.<sup>227</sup> Die Auszeichnung fand am 20. März 1988 statt, wozu sechs Betriebsangehörige – nur zwei Brigademitglieder, aber vier GruppenleiterInnen – mit nach Leipzig fahren konnten. Die beiden jungen Brigademitglieder gehörten dem Kollektiv an, in dem sie auch zum »Besten Arbeiter« ausgezeichnet wurden. Ausschlaggebend für die Prämierung zum besten Kollektiv der DDR war nicht nur die gute wirtschaftliche Leistung, sondern auch, dass dieses Kollektiv aus dem AWE mit gut 40.000 Mark die größte »Solidaritätsspende«<sup>228</sup> der DDR für das kubanische Heer vorzeigen konnte.<sup>229</sup> Mit Solidaritätsspenden<sup>230</sup> sollten vor allem AktivistInnen und Gruppierungen in kommunistischen Bruderländern unterstützt werden. Im Fall Kubas wurde das Geld etwa für die Landesverteidigung verwendet, die in den 1980er Jahren als Reaktion auf die amerikanische Kubapolitik erheblich aufgestockt wurde.<sup>231</sup>

Ein weiterer Akt der symbolischen Integration stellten Staatsbesuche von politischen VertreterInnen aus den Herkunftsländern dar, die meistens zu besonderen Anlässen stattfanden. Am 23. Februar 1989 wurde das zehnjährige Bestehen des Abkommens zwischen der DDR und Mosambik im AWE mit einer Festveranstaltung gefeiert. Zu dieser Feierlichkeit wurde die stellvertretende Leiterin des Ministeriums für Arbeit aus Mosambik eingeladen.<sup>232</sup> Betriebsdirektor Wolfram Liedtke betonte in seiner Ansprache auf dieser Veranstaltung, dass sich die mosambikanischen ArbeiterInnen »durch ihren Fleiß und ihre Qualitätsarbeit besondere Anerkennung erworben« hätten.<sup>233</sup> Weiter berichtete er aber auch, dass vor allem »durch die Genossen der Abteilung Ausländerbetreuung [Anstrengungen] unternommen [wurden], um insbesondere den Verlauf der Eingewöhnung und Integration im Automobilwerk Eisenach positiv zu gestalten«.<sup>234</sup> Dass die Integration jedoch zumeist auf den Betrieb und Arbeitsalltag beschränkt blieb, stellte auch Liedtke abschließend fest und

227 Die Benennung von Brigaden nach politisch-sozialistischen Vorbildern war kein Alleinstellungsmerkmal bei Brigaden mit ausländischen MitarbeiterInnen, sondern gängige Praxis, vor allem bei Jugendbrigade. Im AWE gab es beispielsweise noch Brigaden mit dem Namen »Luis Corvalan« und »Georgi Dimitroff«. Beide Persönlichkeiten hatten in der kommunistischen Historiografie einen großen Stellenwert.

228 Alexandra Hermann: Solidaritätsspende, 28.1.2010, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Solidarit%E4tsspende.html> (18. 6. 2020).

229 Unsere kubanischen Werkträgern errangen den 1. Platz im DDR-Maßstab, *Der Motor*, 11. 4. 1988, S. 4.

230 Vgl. zu Spendenaktionen in der DDR: Lorke: *Die Welt in der DDR*, S. 17.

231 Bundeszentrale für Politische Bildung: Kuba und die USA: Ende einer langen Eiszeit, 18. 3. 2016, Bundeszentrale für politische Bildung: Kuba und die USA: Ende einer langen Eiszeit, URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/223219/kuba-und-die-usa-ende-einer-langen-eiszeit/> (23. 1. 2023).

232 S. Dolašek: Der 10. Jahrestag der Unterzeichnung des Abkommens zwischen der DDR und der Volksrepublik Mosambique, in: *Der Motor* 39/5, 13. 3. 1989.

233 Ebd.

234 Ebd.



Abbildung 17: Kubanischer Nationalfeiertag im Klubhaus AWE, 1982

äußerte diesbezüglich den Wunsch: »Vielleicht ist es möglich, über die Arbeitskollektive auch familiäre Bindungen und Freundschaften zu schaffen, die sicherlich äußerst positiven Einfluss auf den gesamten Erziehungsprozess [...] nehmen« würden.<sup>235</sup> Der ursprünglichen Intention der Betriebsleitungen und der Regierung zur möglichst weitgehenden Separierung der AusländerInnen lief dies jedoch entgegen. Anzunehmen ist, dass sich insgesamt die Einstellung veränderte oder hier vor allem der Betriebsdirektor seiner Haltung Ausdruck verlieh bzw. seinen Handlungsspielraum nutzen wollte.

In der DDR gab es keine Interessenvertretung für die ausländischen ArbeiterInnen, in der sie sich umfassend organisieren und engagieren konnten – und über die die Integration in die Gesellschaft hätte vollzogen werden können. Sie konnten in der DDR nur über Gewerkschaftsaktivitäten im betrieblichen Rahmen partizipieren.<sup>236</sup> Die Betriebsgewerkschaftsleitung des AWE berichtete im Dezember 1987 auf der Sitzung der Zentralen Betriebsgewerkschaftsleitung, dass im AWE alle kubanischen MitarbeiterInnen Mitglieder des FDGB seien.<sup>237</sup> Sie würden in die Gewerkschaftsgruppen feierlich aufgenommen, womit die Rechte und Pflichten der KubanerInnen abgesichert seien. Ihnen werde die Teilnahme an den monatlichen Versammlungen ermöglicht. Auf diese Weise könne von betrieblicher Seite noch mehr politischer und ideologischer Einfluss auf die ausländischen MitarbeiterInnen ausgeübt werden.<sup>238</sup> Obwohl die ersten

<sup>235</sup> Ebd.

<sup>236</sup> Kuck: »Für den sozialistischen Aufbau ihrer Heimat«, S. 274.

<sup>237</sup> Bericht zur ZGBL-Sitzung am 1. 12. 1987, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

<sup>238</sup> Ebd., S. 94.



Abbildung 18: Kubanischer Nationalfeiertag im Klubhaus AWE, 1982

KubanerInnen bereits 1980 in das AWE kamen, lag 1987 immer noch keine Satzung des FDGB in spanischer Fassung vor, was ebenfalls in diesem Bericht angesprochen und bemängelt wurde. Auch den mosambikanischen ArbeiterInnen wurde die Möglichkeit der Gewerkschaftsmitgliedschaft eingeräumt.<sup>239</sup>

Das AWE veranstaltete zu bestimmten Anlässen, etwa zu Fest- und Feiertagen in den Heimatländern der ausländischen MitarbeiterInnen, auch Feierlichkeiten im Werk. Damit erfüllte der Betrieb ganz im Sinne der proklamierten Völkerfreundschaft einen weiteren Akt der symbolischen Integration.<sup>240</sup> Solche Veranstaltungen gingen meist mit Auszeichnungen und Ehrungen der ausländischen MitarbeiterInnen einher. Die erste dokumentierte politische Großveranstaltung für die kubanischen MitarbeiterInnen war ein sogenanntes Kampfmeeting im Dezember 1981 in der Presserei des Automobilwerks, das sich gegen das atomare Wettrüsten und den NATO-Doppelbeschluss richtete. An dieser Veranstaltung nahmen laut Motor 800 Betriebsangehörige teil; verschiedene Sprecher wandten sich dabei gegen die Bedrohung Kubas durch die US-Regierung. Die Volkspolizei zeichnete einzelne kubanische MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz mit Urkunden aus.<sup>241</sup> Solche Veranstaltungen dienten auch der Propaganda in der DDR, indem sie die Bedrohung durch die USA – und das der westlichen Vormacht zugeschriebene Wettrüsten – herausstellten.

239 Betriebsparteiorganisation: Bericht zur Zusammenarbeit zwischen den ausländischen Werkträgern und der Betriebsgewerkschaftsorganisation, 12. 6. 1989, Aawe, 30.8.2 1393.

240 Rabenschlag: Arbeiten im Bruderland.

241 Ohne Autor: Hände weg von Kuba, in: Der Motor 33/1, 12. 1. 1982.

Anlässlich des kubanischen Nationalfeiertags wurde am 26. Juli 1982 im Klubhaus des AWE eine Feier ausgerichtet, bei der ebenfalls einzelne MitarbeiterInnen Auszeichnungen erhielten, bevor der offizielle Teil der Veranstaltung in einem fotografisch dokumentierten Abendprogramm mündete.

Relativ deutlich erkennbar ist auf den Fotografien (Abb. 17 und 18), dass zu dieser Veranstaltung zwar auch einige wenige einheimische Betriebsangehörige, wie der Gewerkschaftsleiter und der Abteilungsleiter, anwesend waren, jedoch beide Gruppen an unterschiedlichen Tischen saßen. Nur Mitglieder der kubanischen Gruppenleitung posierten am Tisch der deutschen MitarbeiterInnen für einige Fotos. Obwohl hier Geselligkeit transportiert werden sollte, zeigen die Fotografien letztlich, wie segregiert die Belegschaft war. Die vermeintliche Integration in das betriebliche Leben hatte jedoch keine nachweisbaren Auswirkungen auf das außerbetriebliche Leben.<sup>242</sup> Freundschaften, Liebesbeziehungen oder ähnliche Verbindungen blieben auch im AWE Ausnahmen und sind darüber hinaus selten überliefert.<sup>243</sup>

Solche Feierlichkeiten gehörten zur öffentlichen Inszenierung der Völkerfreundschaft und sollten vor allem positive Effekte auf die Arbeitsleistung und Motivation der ausländischen ArbeiterInnen haben.<sup>244</sup> Auch 1985 wurde im Rahmen des »Nationalen Festivals kubanischer Werktätiger« im AWE eine Veranstaltung dieser Art zusammen mit der Stadt Eisenach durchgeführt.<sup>245</sup> Der Ablaufplan vermittelt den Charakter dieses Festivals: Den Auftakt machte eine Kranzniederlegung, gefolgt vom gemeinsamen Mittagessen im AWE-Klubhaus. Anschließend wurde das nationale Festival der Bezirke Erfurt, Gera und Suhl mit einem Programm verschiedener Gruppen durchgeführt. Für die kubanischen MitarbeiterInnen endete das Fest gegen 18 Uhr, aber für die offiziellen VertreterInnen der Botschaften und aus den Bezirken wurde der Abend weitergeführt.<sup>246</sup> Die DDR beabsichtigte damit weniger eine staatliche Bevormundung in der Freizeit, sondern versuchte mit solchen »Kulturprogrammen« die proklamierte Völkerfreundschaft, Solidarität und den Anschein der Integration zu wahren, nicht zuletzt bei der einheimischen Bevölkerung.

Auch der 30. Jahrestag der kubanischen Revolution wurde mit einer Festveranstaltung für die kubanischen MitarbeiterInnen im AWE gewürdigt. Im Rahmen der Feier wurden, so ist es der Tageszeitung *Das Volk* zu entnehmen, fünf ausländische ArbeiterInnen für ihre gute Leistung beim Produktionsstart

242 Schenck: *Remembering*, S. 123.

243 Die Eheschließungen zwischen Einheimischen und AusländerInnen wurden vom Standesamt in Eisenach nicht separat erfasst. Angesichts des quantitativen Umfangs von 600-800 Eheschließungen in Eisenach pro Jahr konnten für diese Studie nicht alle Eheschließungsurkunden der 1980er Jahre eingesehen werden.

244 Friedreich: *Autos bauen*, S. 277.

245 VEB Automobilwerk Eisenach: *Zeit und Ablaufplan für den 20. 4. 1985 zum Nationalen Festival der kubanischen Werktätigen im AWE-Klubhaus*, 12. 4. 1985, Aawe, 30.8.2 1392, unpag.

246 Ebd.



Abbildung 19: Kubanische MitarbeiterInnen des Automobilwerks bei der Demonstration am 1. Mai auf dem Marktplatz in Eisenach, 1989

des neuen Wartburg 1.3 im Jahr 1988 mit Sachprämien ausgezeichnet.<sup>247</sup> Zur Inszenierung zählte auch, dass die KubanerInnen des AWE jährlich in die Veranstaltungen und die Demonstration zum 1. Mai miteingebunden wurden, die in der DDR ähnlich wie in Kuba aufgeführt wurden und allein der Unterstützung des Regimes dienten.<sup>248</sup> Das Foto (Abb. 19) wurde 1989 für die Betriebszeitschrift aufgenommen.

Überdies sind keine vergleichbaren Feierlichkeiten für die MosambikanerInnen, außer zum Besuch der mosambikanischen Regierungsmitglieder, im AWE fotodokumentarisch überliefert wurden. Auch hinsichtlich der Nationalitäten der ArbeitsmigratInnen und ihrer Integration gab es eine Hierarchisierung, die an solchen Beispielen deutlich wird.<sup>249</sup> Laut einem Bericht der Betriebsgewerkschaftsleitung von 1989 fanden jedoch pro Jahr gut 90 Veranstaltungen für die mosambikanischen MitarbeiterInnen und – obwohl zu diesem Zeitpunkt

247 G. Schiemann: Feier für kubanische Werk­tätige, in: Das Volk, 10. 1. 1989, S. 5.

248 Ohne Autor: Menschen an unserer Seite, in: Der Motor 39/10, 22. 5. 1989, S. 12. Und: Brigadebuch der Abteilung 1995 Transport im Presswerk 2: 1. Mai Kampf und Feiertag der Werk­tätigen. Wir demonstrieren für Frieden und Völkerverständigung, Mai 1989, Aawe.

249 Annegret Schüle: »Die ham se sozusagen aus dem Busch geholt.«. Die Wahrnehmung der Vertragsarbeitskräfte aus Schwarzafrika und Vietnam durch Deutsche im VEB Leipziger Baumwollspinnerei, in: Behrends/Lindenberger/Poutrus (Hg.): Fremde und Fremd-Sein in der DDR, S. 309-324, hier S. 310.



schon viel weniger KubanerInnen im AWE anwesend waren – gut 130 Veranstaltungen für die kubanischen MitarbeiterInnen statt.<sup>250</sup> Was genau unter Veranstaltungen gefasst wurde, geht unterdessen aus den Quellen nicht hervor. Anzunehmen sind hier aber vor allem auch Gruppentreffen oder Aussprachen.

Abschließend zu dieser Integrationsproblematik soll noch die Wahrnehmung einer ehemaligen Schülerpraktikantin im AWE in den späten 1980er Jahren einfließen, die im Interview mit der Verfasserin einen anderen Blickwinkel darlegte:<sup>251</sup> Als Jugendliche (Jahrgang 1975) musste Frau Rommel im AWE qua Lehrplan in bestimmten Intervallen in der Produktion arbeiten. Dabei kam sie auch in Kontakt mit beiden ausländischen Beschäftigtengruppen. Ihrer Schilderung zufolge habe es am Arbeitsplatz weder rassistische noch andere diskriminierende Vorfälle gegenüber den ArbeiterInnen gegeben. Sicherlich hatte die damals junge Frau nicht den Einblick bzw. die Sichtweise auf solche Verhaltensweisen wie die betroffenen VertragsarbeiterInnen selbst. Und natürlich stellen ihre Wahrnehmungen und Erinnerungen nur einen kleinen Ausschnitt der sozialen Realität dar; sollten aber jedoch auch nicht völlig ignoriert werden. Frau Rommel berichtete weiter, dass die VertragsarbeiterInnen auch mit den anderen ArbeiterInnen und PraktikantInnen zusammen im Bus fahren und es dort in ihrer Anwesenheit auch nicht zu »rassistischen Vorkommnissen« gekommen sei. Dabei muss sicherlich erneut kritisch hinterfragt werden, inwieweit die PraktikantInnen selbst Rassismus überhaupt definierten und wahrnahmen (auch an sich selbst) oder doch eher ausblendeten. Interessant war ihre Beschreibung dazu, wie die AusländerInnen in ihrer Altersgruppe wahrgenommen wurden, nämlich als Exoten, deren Anwesenheit nicht als störend empfunden wurde, denn »Exotik war schön und war anders« – Aussagen, die heute wohl druchaus als (positiv) rassistisch gewertet werden würden. Sie berichtete auch, dass diese Exotik vor allem auf die Mädchen eine gewisse Anziehungskraft ausübte und einige eben auch Beziehungen zu den Vertragsarbeitern unterhielten. Das wurde dann, so Lydia Rommel, immer sehr thematisiert, denn allen sei klar gewesen, dass so eine Verbindung auch sexuelle Erfahrungen einschließen würde – die jungen Ausländer waren meistens um einige Jahre älter als die gerade 14- oder 15-jährigen Mädchen.

Die Realität und persönliche Wahrnehmung von Integration und Diskriminierung lag letztlich bei den ausländischen ArbeiterInnen, die in den Quellen jedoch kaum zu Wort kommen. Für das Fallbeispiel des AWE konnte zumindest mit einem ehemaligen kubanischen Arbeiter gesprochen werden.<sup>252</sup> Damit

250 Bericht zur Zusammenarbeit zwischen den ausländischen Werkträgern und der Betriebsgewerkschaftsorganisation, Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.2 1393, unpag.

251 Jessica Lindner-Elsner: Lydia Rommel, Telefoninterview: VertragsarbeiterInnen im Automobilwerk Eisenach, 15. 5. 2020. Alle nachfolgenden Aussagen stammen aus diesem Telefongespräch.

252 Hier und im Folgenden: dies.: Oswaldo Roque Lopez; Beate Lopez, Interview: Arbeitsverhältnisse und soziale Ungleichheit, 18. 6. 2021.

kann die persönliche Wahrnehmung seitens der VertragsarbeiterInnen jedenfalls etwas betrachtet werden. Die Erinnerungen des Gesprächspartners (und seiner Frau) stehen weitgehend im Kontrast zu den beschriebenen Narrativen, denn er lernte schon kurz nach seiner Ankunft in Eisenach im Oktober 1981 seine Ehefrau kennen, eine einheimische Arbeitskollegin.<sup>253</sup> Die Beziehung wurde durch die Familie der Frau zunächst und vor allem von väterlicher Seite wenig akzeptiert, aber letztlich toleriert. Das Liebespaar konnte gemeinsam eine Wohnung in Eisenach beziehen, wodurch der Kubaner nur für kurze Zeit im Wohnheim lebte. Vor allem die Einheimischen seien ihr zu Beginn der Beziehung mit Argwohn begegnet, berichtete die Frau; sie sei »in eine Schublade gesteckt« worden. Beide entschlossen sich zu heiraten und dafür in Kauf zu nehmen, nach dem Ende der Vertragslaufzeit des Mannes nach Kuba ausreisen zu müssen. Zunächst mussten beide, und vor allem die Frau, viele bürokratische Hindernisse bewältigen: Die Ausländerbehörde der Stadt erteilte ihr viele Auflagen, die sie bis zur Entscheidung über die Eheschließung erfüllen musste. Dazu gehörte unter anderem, dass sie ihre Schuldenfreiheit nachweisen musste und dass ihre Großeltern keinen »Anspruch« auf sie als potenzielle Pflegekraft erhoben. Der kubanische Arbeiter musste aus dem Heimatland einen Nachweis erbringen, dass er dort nicht anderweitig gebunden oder verheiratet war. Letztlich erbrachten die beiden alle erforderlichen Nachweise und konnten noch vor dem Ende seiner Vertragslaufzeit heiraten. Das Ehepaar durfte jedoch nicht zusammen aus der DDR ausreisen, und so kamen sie getrennt in Kuba an.<sup>254</sup> Nach drei Jahren konnten beide aber wieder in die DDR zurückkehren, was letztlich vor allem mit einem Krankheitsfall zusammenhing. Die Eheleute erhielten beide wieder einen Arbeitsplatz im AWE, in derselben Abteilung, und waren dort bis 1990 beschäftigt.

Durch die Ehe mit einer Einheimischen war der Kubaner deutlich integrierter als die große Mehrheit der ausländischen MitarbeiterInnen, womit er – so lässt sich vermuten – weniger Benachteiligungen erfuhr als seine ausländischen KollegInnen.

### *Öffentlichkeit und Berichterstattung*

Die ausländischen ArbeiterInnen und auch die polnischen StudentInnen waren in der Betriebszeitschrift immer wieder präsent. Im Folgenden soll anhand einiger Beispiele gefragt werden, wie über die »Fremden« berichtet wurde und welche Motivation dahinterstand.

Als Öffentlichkeit wird, nach Jürgen Gerhards und Friedhelm Neidhardt, ein intermediäres System verstanden, welches eine politische Funktion erfüllt, indem es bestimmte Themen und Meinungen in der Gesellschaft aufnimmt und verarbeitet. Zugleich resultiert daraus die Vermittlung eben dieser »öffentlichen

253 Hier und im Folgenden: ebd.

254 Ebd.

Meinung« in die Gesellschaft und das politische System.<sup>255</sup> Jens Gieseke betont, warum in modernen Gesellschaften Öffentlichkeit so wichtig ist: Sie koordiniert und begleitet nämlich die Steuerung der Teilsysteme wie Wirtschaft, Recht, Politik, Gesundheit usw. durch das politische System, woraus letztlich eine »öffentliche Meinung« resultiert.<sup>256</sup> Gieseke wie auch Gerhards und Neidhardt unterscheiden die Öffentlichkeit in drei Typen: 1) kleine Öffentlichkeit: zum Beispiel die Kommunikation von Unbekannten im Bus (kurz und zeitweilig); 2) vorwiegend thematisch zentrierte Veranstaltungsöffentlichkeit mit mittlerer Reichweite, unter anderem Diskussionen, Lesungen und Vereinssitzungen, die meistens ein Meinungspublikum ansprechen; 3) Massenmedienöffentlichkeit: für das Publikum fern und abstrakt; setzt eine entsprechende Infrastruktur voraus.<sup>257</sup> Erst alle drei Öffentlichkeiten ergeben und schaffen »die Öffentlichkeit«, die in modernen Gesellschaften an freie Wahlen gekoppelt ist. In der DDR, wie auch in anderen staatssozialistischen Ländern, waren solche ausdifferenzierten und unabhängigen Öffentlichkeiten nicht vorhanden und nicht zugelassen. Neben der politisch und ideologisch inszenierten Öffentlichkeit gab es nur die kleine Öffentlichkeit.<sup>258</sup> Den AutorInnen Simone Barck, Martina Langermann und Jörg Requate zufolge war in diesem Sinne in der DDR »jede Form von Öffentlichkeit ›inszeniert, manipuliert, verstaatlicht, verwaltet, vermachtet, reglementiert, eingeschränkt‹ und damit im Grunde genommen gar nicht existent«.<sup>259</sup> Dem schließt sich auch Gieseke mit der Feststellung an, dass man »nicht von Öffentlichkeit in einem vollen diskursiven Sinne sprechen« kann.<sup>260</sup> In Bezug auf die gerade gestellte Frage, wie über die anwesenden AusländerInnen im Betrieb berichtet wurde, plädiert Franziska Rabenschlag jedoch für eine Loslösung von diesem normativen Verständnis des Öffentlichkeitsbegriffs.<sup>261</sup> Wenn man den Begriff stattdessen im Sinne einer einfachen Diskursebene verwendet, kann man Rabenschlag zufolge auch in der DDR von einer medial vermittelten Öffentlichkeit ausgehen. Diese soll im Folgenden hinsichtlich der Berichterstattung und der transportierten »Images«<sup>262</sup>

255 Jürgen Gerhards/Friedhelm Neidhardt: Strukturen und Funktionen moderner Öffentlichkeit Fragestellungen und Ansätze, in: Stefan Müller-Doohm/Klaus Neumann-Braun (Hg.): Öffentlichkeit, Kultur, Massenkommunikation. Beiträge zur Medien- und Kommunikationssoziologie, Oldenburg 1991, S. 31-90, hier S. 34 f.

256 Gieseke: Bevölkerungsstimmungen, S. 239.

257 Ebd., S. 240.

258 Ebd.

259 Simone Barck/Martina Langermann/Jörg Requate: Kommunikative Strukturen, Medien und Öffentlichkeiten in der DDR. Dimensionen und Ambivalenzen, in: Berliner Debatte Initial. Sozial- und geisteswissenschaftliches Journal 6 (1995) 4/5, S. 25-38.

260 Gieseke: Bevölkerungsstimmungen, S. 240.

261 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 75.

262 Christoph Lorke folgend, der sich beispielsweise mit den »Images« von Armut in der DDR-Öffentlichkeit befasste, verstehe ich »Images« als Vorstellungsbilder/imaginierte Bilder, die sich auch zu sozialen Gruppen etablierten. Dazu zählen aber

von AusländerInnen näher untersucht werden. Den »öffentlichen Diskurs« verstehe ich also sehr vereinfacht als jegliche Berichterstattung über die ausländischen ArbeiterInnen im AWE; ich untersuche ihn in der Betriebszeitschrift, in der Tageszeitung, anhand von Fotografien und letztlich in den Brigadebüchern.

In ihrer Studie stellt Rabenschlag heraus, dass in der DDR insgesamt wenig über AusländerInnen berichtet wurde. Damit folgte die SED einem bewährten Vorgehen, in dem alles weitestgehend aus der Öffentlichkeit herausgehalten wurde, was Probleme mit sich bringen konnte.<sup>263</sup> Wenn in den Medien über VertragsarbeiterInnen berichtet wurde, dann also ausschließlich positiv. Gegenstand der Berichte waren etwa – wie die bisher vorgestellten Beispiele aus der Betriebszeitschrift ja auch zeigten – die erfolgreiche betriebliche Integration, das vorherrschende Gemeinschaftsgefühl, Herzlichkeit und Einfühlungsvermögen und vor allem die Arbeitsleistung.<sup>264</sup> Darüber hinaus wurden immer wieder Worte wie »Freunde«, »Kollegen«, »zweite Heimat«, »Erfolg« usw. verwendet, um die Integration und »Völkerfreundschaft« zu untermauern. Schwierigkeiten in der Anpassung durch Sprachbarrieren oder kulturelle Differenzen wurden sehr selten angesprochen, und Kriminalität, Diskriminierung oder Rassismus fanden sich in der Regel gar nicht in der Berichterstattung.<sup>265</sup> Was in den Medien und den kleinen Öffentlichkeiten thematisiert wurde, folgte einem vorgegebenen ideologischen Sprachregelwerk mit eingeschränkter Kommunikationswirkung.<sup>266</sup>

Für das AWE lässt sich allgemein feststellen, dass im *Motor* relativ oft über die AusländerInnen im Betriebsalltag berichtet wurde, die Inhalte jedoch immer wieder denselben Tenor aufweisen und sich im Laufe der Jahre wenig veränderten. Die Arbeitsleistung stand im Mittelpunkt der Berichterstattung, wie etwa ein Artikel über den Mosambikaner Vicentes und seine Arbeit in der Presserei im *Motor* vom Oktober 1988 zeigte. Obwohl er die schwere körperliche Arbeit und fremde Lebensgewohnheiten nicht kannte, habe er sich trotzdem »verhältnismäßig schnell eingelebt und sich dem Arbeitsrhythmus angepasst«.<sup>267</sup> In den Medien allgemein und in der Betriebszeitschrift im Speziellen wird ein Bild erzeugt, wonach die AusländerInnen sehr willkommen und integriert waren und sich selbst in der DDR sehr wohlfühlten.<sup>268</sup> Die »gute« Integration im Betriebsalltag war in den Berichten aus den Produktions-

nicht nur reale Bilder/Tatsachen, sondern oftmals auch vorgestellte oder vermutete Tatsachen, Eigenschaften und auch soziale und personale Eigenschaften. Vgl. dazu: Lorke: Von Anstand und Liederlichkeit, S. 200.

263 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 77-80.

264 Rabenschlag: Arbeiten im Bruderland.

265 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 81f. Entgegen dieser offiziellen Befunde können auf betrieblicher Ebene jedoch auch andere Beispiele aufgezeigt werden, auf die weiter unten noch einzugehen sein wird.

266 Gieseke: Bevölkerungsstimmungen, S. 241f.

267 Enno Grogoll: Vicentes Leistungen werden geschätzt, in: Der Motor 38/21, 24. 10. 1988, S. 7.

268 Rabenschlag: Arbeiten im Bruderland.



Abbildung 20: Brigade »Getriebemontage« 1989

bereichen immer wieder zu lesen, denn die gleichwertige Normerfüllung der ausländischen MitarbeiterInnen war für das betriebliche Klima sehr wichtig. Fotos im Motor dienten in erster Linie der Illustration der Arbeits- oder Wettbewerbsergebnisse der Brigaden,<sup>269</sup> sie thematisierten aber auch die Anwesenheit von ausländischen MitarbeiterInnen im AWE. Damit wollte die SED-Regierung unter Beweis stellen, dass die AusländerInnen auch real vollkommen gleichgestellt und integriert waren – eben auch in und durch das Betriebs- und Brigadeleben (Siehe Abb. 20 und 21).<sup>270</sup>

Im Motor wurde auch regelmäßig über gesellschaftliche Ereignisse berichtet, wie beispielsweise über eine Exkursion zum Jahresbeginn 1989: An einem Sonntag nahmen insgesamt 45 MitarbeiterInnen der Abteilung »Presserei«, darunter einheimische und mosambikanische, an einer Exkursion nach Oberhof, einem Wander- und Wintersportort rund 50 Kilometer von Eisenach entfernt, teil. Neben dem gemeinsamen Frühstück und Mittagessen besichtigte die Reisegruppe auch Sportstätten und die Stadt. Ein teilnehmender einheimischer AWE-Mitarbeiter äußerte sich dazu im Motor resümierend:

Wir sind der Meinung, dass solche Veranstaltungen zur weiteren Festigung der Freundschaft und Zusammenarbeit beitragen und sollten deshalb von

269 Mit dem Blick auf den XII. Parteitag jeden Tag Bestleistung und Tempo, in: Der Motor 39/17, 28.8.1989; Sabine Forberg: Die Jugendbrigade »Luis Corvalan«, in: Der Motor 39/12, 19.6.1989, S. 4.

270 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 85.



Abbildung 21: Jugendbrigade »Luis Corvalan« 1989

beiden Seiten unterstützt werden. Alles in allem können wir sagen, dass es eine gute und fruchtbringende Tagesreise war.<sup>271</sup>

Der Grundgedanke hinter dem gemeinsamen Ausflug war es, so wird im Motor berichtet, »diesen Werkträgern unsere Heimat zu zeigen und zur sinnvollen Nutzung ihrer Freizeit beizutragen«.<sup>272</sup> Das Thema Freizeitgestaltung führte immer wieder zu Problemen, denn auf beiden Seiten gab es unterschiedliche Interessen. Die betriebliche Freizeitorganisation widerstrebte oftmals den Vorstellungen der VertragsarbeiterInnen, die ihre arbeitsfreie Zeit gerne selbst planen wollten.<sup>273</sup> Aufseiten des Betriebes war gewollt, dass die Freizeit sinnvoll und bestenfalls nur innerhalb der Gruppe der AusländerInnen gestaltet wurde.

Solche Berichte, die Aspekte fernab des Arbeitsalltags thematisierten, finden sich allerdings erst vermehrt in den letzten Jahren des Bestehens der DDR. Ein anderes Beispiel zeigt den 1987 im Motor ausführlich besprochenen Abschluss der Facharbeiterausbildung der vierten Gruppe kubanischer ArbeiterInnen im AWE.<sup>274</sup> Demnach absolvierten aus dieser Gruppe 50 ArbeiterInnen erfolgreich eine Facharbeiterausbildung. Wie groß die Gruppe jedoch 1983 zu Beginn der Ausbildung war, konnte nicht ermittelt werden. Anlässlich der Urkundenverleihung hielt der kommissarische Betriebsdirektor Siegfried Wet-

271 Eine gelungene Exkursion, in: Der Motor 39/5, 13. 3. 1989, S. 12.

272 Ebd.

273 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 26. Dies wird auch in den Geheimdienstberichten deutlich, die in diesem Kapitel noch besprochen werden.

274 Mit einem Facharbeiterabschluß zurück in die Heimat, in: Der Motor 38/25, 7. 12. 1987, S. 5.

terau eine Rede: »Wir waren stets bemüht, Ihnen, liebe kubanische Werktätige, vorbildliche Bedingungen zum Wohnen, zum Arbeiten und zum Lernen zu bieten, damit der vierjährige Aufenthalt in unserer schönen Wartburgstadt für Sie ein unvergessliches Erlebnis bleibt.«<sup>275</sup> Die Arbeitsleistung blieb jedoch vorherrschendes Thema in den Berichten. Im Volk vom 5. Mai 1989 wurde nicht nur berichtet, dass zu diesem Zeitpunkt 130 KubanerInnen und 480 MosambikanerInnen in der Fahrzeugproduktion arbeiten und die meisten eine »100prozentige Normerfüllung« erreichen würden.<sup>276</sup> Über die Arbeitsleistung zu berichten, war auch in diesem Artikel wieder oberstes Gebot, denn weiter heißt es, dass die Produktionsumstellung auf den Wartburg 1.3 im Jahr 1988 gar nicht funktioniert hätte, wenn die ausländischen MitarbeiterInnen nicht mitgeholfen hätten. Zu lesen ist auch, dass von den MosambikanerInnen 1989 42 Personen erfolgreich die Schweißerausbildung abgeschlossen hatten, obwohl es gerade für sie nicht einfach gewesen sei, sich in die Arbeit als auch in das gesellschaftliche Leben »hinein zu finden«. Es bleibt offen, wie die MosambikanerInnen, die gerade ein Jahr im Automobilwerk arbeiteten, schon eine Ausbildung abschließen konnten. »Aber auch außerhalb des Betriebes gehen sie nicht abseits«, zitierte die Zeitung abschließend den Betreuer der MosambikanerInnen, es könne »bereits von einer Zusammenarbeit« mit den ausländischen ArbeiterInnen in den Wohnbezirken gesprochen werden.<sup>277</sup>

Jenseits der Arbeitsleistung, aber bezugnehmend auf die Anpassungsleistungen der AusländerInnen, wurde zum Beispiel über die beiden Kubanerinnen Maria und Teresa, die seit November 1983 im AWE tätig waren, berichtet. Beide hatten durch ihre berufliche Tätigkeit im Hotelwesen in Kuba erste Erfahrungen mit der deutschen Esskultur sammeln können,<sup>278</sup> worum es in dem Artikel im Motor auch vorrangig ging:

Doch Kartoffeln, dunkles Brot und Mischgemüse sollten sie erst hier in Eisenach kennenlernen. Während sich die 22jährige Maria recht gut daran gewöhnt hat, stehen bei der 28jährigen Teresa noch des Öfteren Nationalgerichte, wie schwarze Bohnen oder Reis mit Schweinefleisch, auf dem Speiseplan.<sup>279</sup>

<sup>275</sup> Ebd.

<sup>276</sup> Hier und im Folgenden: Helfer aus Mosambique in jedem Fertigungsbereich, Das Volk, 5. 5. 1989.

<sup>277</sup> Ebd., S. 5.

<sup>278</sup> Die Rolle des Essens und dessen Zubereitung hatte und hat in verschiedenen Kulturen einen nicht zu vernachlässigenden Stellenwert. Vgl. dazu: Maren Möhring: Essen, in: Netzwerk Körper (Hg.): What can a body do? Praktiken und Figurationen des Körpers in den Kulturwissenschaften, Frankfurt a. M. 2012, S. 47-56.; dies.: Fremdes Essen. Die Geschichte der ausländischen Gastronomie in der Bundesrepublik Deutschland, München 2012, S. 13 f.

<sup>279</sup> Helmut Dams: Muttis Abschiedstränen sind längst getrocknet, Der Motor 35/14, 9. 7. 1984, S. 10.

Dass es häufig zu Problemen wegen abweichender Gewohnheiten beim Essen und bei der Ernährung kam, beschreibt auch Christoph Lorke: Nicht nur, dass die AusländerInnen vielfach – wie in dem Zitat auch beschrieben – bestimmte Lebensmittel gar nicht kannten, auch deren Zubereitung war für sie untypisch (zum Beispiel in der Kantine).<sup>280</sup> Dies bestätigte auch der kubanische Mitarbeiter in unserem Gespräch und erinnerte sich, dass die ersten Erfahrungen mit dem deutschen Essen für ihn eine Katastrophe waren: »Schwarzbrot hatte ich noch nie gesehen, und Bouillon, was sollte das sein?«<sup>281</sup> Maren Möhring beschäftigte sich ausführlich mit migrantischer Esskultur in der Bundesrepublik und postulierte im Allgemeinen, dass die »Ernährung [...] ein ideales Untersuchungsgebiet dar [stellt], um sich mit der Herstellung von und dem Umgang mit kultureller Differenz im Alltagsleben zu beschäftigen«. Denn das Essen spielte und spielt in vielen Kulturen eine zentrale Rolle bei der »Formation personaler, aber auch kollektiver Identitäten«.<sup>282</sup> Der Grad der Integration in die Aufnahmegesellschaft wurde, wie in dem Artikel über die beiden Kubanerinnen zu lesen war, auch über das Essen bemessen.<sup>283</sup>

Über die verschiedenen im AWE beschäftigten AusländerInnen wurde in der Presse ganz unterschiedlich berichtet, was die Hierarchien zwischen den Herkunftsländern deutlich macht.<sup>284</sup> Im AWE waren in den Sommermonaten polnische StudentInnen in verschiedenen Bereichen zu Hilfsarbeiten und in der Produktion eingesetzt, worüber im *Motor* wiederholt berichtete wurde.<sup>285</sup> In einem Artikel von 1987 wurde beispielsweise unter der Überschrift »Marzena – charmant und fleißig« über eine polnische Studentin berichtet, die für einige Tage im AWE in der Kantine ausgeholfen hatte und die Kaffeemaschine bedienen musste.<sup>286</sup> Dabei kam sie unweigerlich mit allen anderen MitarbeiterInnen in Kontakt, die die Betriebskantine aufsuchten. Der Artikel beinhaltet jedoch keine persönlichen Aussagen und Eindrücke der polnischen Studentin, sondern lediglich die Einschätzung der Verfasserin oder des Verfassers. Auch wenn der Bericht durchweg positiv formuliert ist, lässt sich diesem Beitrag doch auch ein Machtgefälle entnehmen: Die polnische Studentin wurde »auf Grund ihres netten Auftretens sehr oft von den Werkträgern angesprochen« und konnte, wie dem Artikel zu entnehmen ist, wegen der sprachlichen Barrieren nur mit einer Geste antworten. Allein der Titel verniedlicht die erwachsene Frau, die »fleißig« eine Kaffeemaschine bedienen muss. Hier drückt sich ein vorherrschendes Überlegenheitsgefühl aus, das die DDR-BürgerInnen in der

280 Lorke: Außereuropäische »Werkträgern«, S. 32 f.; Lorke: Die Welt in der DDR, S. 8.

281 Jessica Lindner-Elsner: Oswaldo Roque Lopez; Beate Lopez, Interview: Arbeitsverhältnisse und soziale Ungleichheit, 18. 6. 2021.

282 Möhring: Fremdes Essen, S. 13.

283 Vgl. dazu auch Lorke: Die Welt in der DDR, S. 9.

284 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 94 ff.

285 Enno Grogoll: Der Einsatz polnischer Studenten verdient Dank und Anerkennung, in: Der Motor 36/18, 2. 9. 1985, S. 10.

286 Marzena – charmant und fleißig, in: Der Motor 38/19, 14. 9. 1987.



Rolle der Stärkeren sah.<sup>287</sup> Zudem unterscheidet sich diese Berichterstattung von der über außereuropäische ArbeiterInnen, da auch die partnerschaftliche und kontinuierliche Zusammenarbeit beschrieben wird: »[...] wird ihre Hilfe immer wieder gern entgegengenommen«.<sup>288</sup> In den Artikeln über KubanerInnen oder MosambikanerInnen im AWE und in der DDR allgemein wird das Machtgefälle dagegen deutlicher: Die DDR wird vielfach als Retterin aus den heimischen Umständen beschrieben; sie sorgt für Ausbildung und Hilfe, und zwar aus Pflichtbewusstsein für den Aufbau in den Entsendeländern, wie es auch in dem Artikel der Betriebszeitschrift zum Abschied der KubanerInnen ausgedrückt wird:

»Und es wird Sie auch mit Freude und Stolz erfüllen, die Erfahrungen und Erkenntnisse, die Sie während der vierjährigen Ausbildung in unserer Republik gewonnen haben, und nun für den Aufbau und die Entwicklung einer starken, leistungsfähigen, sozialistischen Industrie in Ihrem Heimatland zur Anwendung bringen können.«<sup>289</sup>

Der Beitrag endet mit der Versicherung des AWE, dass es das 1983 gegebene Versprechen, die KubanerInnen zu FacharbeiterInnen auszubilden, »allseitig und mit ganzer Kraft« erfüllt habe.<sup>290</sup>

Im Allgemeinen finden sich, wie bereits beschrieben, selten öffentliche Berichte zu nicht-konformem Verhalten der VertragsarbeiterInnen. Das folgende Beispiel aus dem *Motor* zeigt jedoch, dass in der Zeitung durchaus auch Problemlagen besprochen wurden. Im März 1988 kam es in der Nachtschicht in der Endmontage zu einer Konfliktsituation, bei der auch ein kubanischer Mitarbeiter involviert war.<sup>291</sup> Dieser meldete einen alkoholisierten Arbeitskollegen beim Schichtmeister, der den Angetrunkenen jedoch nicht nach Hause schickte. Der Kubaner wurde nun vom Alkoholisierten als »Anscheißer« bezeichnet, woraufhin eine Diskussion zwischen beiden entstand, die letztlich in einer tätlichen Auseinandersetzung endete. Der Kubaner nahm – so ist es dem Artikel zu entnehmen – einen Elektroschrauber und verletzte den alkoholisierten Mitarbeiter damit am Hinterkopf. Im Ergebnis dieser Auseinandersetzung entschied die Konfliktkommission, dass der Vertragsarbeiter eine Geldbuße in Höhe von 200 Mark an den Betrieb und zusätzlich weitere 219 Mark für Arzt- und Behandlungskosten an die Sozialversicherung zahlen musste, denn er hatte dem Alkoholisierten eine Platzwunde zugefügt. Gegen den Verletzten und gegen den Schichtmeister wurden Disziplinarverfahren eingeleitet, da sowohl der Alkoholkonsum am Arbeitsplatz verboten war als auch das nicht

287 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 38.

288 Marzena – charmant und fleißig, in: Der Motor 38/19, 14. 9. 1987.

289 Mit einem Facharbeiterabschluß zurück in die Heimat, in: Der Motor 38/25, 7. 12. 1987.

290 Ebd.

291 Peter Koch: Alkohol war mit im Spiel, in: Der Motor 39/11, 6. 6. 1988, S. 10.

situationsangemessene Handeln des Schichtmeisters.<sup>292</sup> Der Zeitungsartikel über diesen Vorfall begann aber nicht chronologisch mit dem Auslöser dieses Konflikts, sondern mit dem Urteil der Konfliktkommission über den kubanischen Mitarbeiter. So wird für die LeserInnen zunächst der Eindruck erweckt, dass es um einen alkoholisierten Kubaner am Arbeitsplatz gehen würde, denn zusätzlich wird auch noch mit den Bezeichnungen Kollege X und Kollege Y hantiert. Die kubanische Gruppenleitung bemerkte hierzu noch, dass zwar der Alkohol der Auslöser für diesen Konflikt gewesen sei, aber nicht die Tat des Kubaners rechtfertigen würde. Wie sich der alkoholisierte Kollege gegenüber dem Kubaner verhielt oder welche Konflikte dem ganzen Geschehen vielleicht voraus gegangen waren, wird in dem Artikel nicht erörtert. Stattdessen wird der ausländische Mitarbeiter letztlich als »Problemauslöser« dargestellt.

Im Jahr 1989 kam in der Presseberichterstattung kurzweilig ein neues Themenfeld auf, was bei all der postulierten Integration überraschen mag. Die AusländerInnen erhielten das aktive und passive Wahlrecht auf kommunaler Ebene.<sup>293</sup> Die SED-Regierung gestand damit allen ausländischen BürgerInnen, die über 18 Jahre alt waren und mindestens seit sechs Monaten in der DDR lebten, auch eine Kandidatur zu den Kommunalwahlen am 7. Mai 1989 zu.<sup>294</sup> Dieses Zugeständnis muss, so die Historiker und Migrationsforscher Klaus Jürgen Bade und Jochen Oltmer, vor dem Hintergrund der kontroversen und erfolglosen Diskussion in der Bundesrepublik über die Einführung eines Wahlrechtes für AusländerInnen gesehen werden. Das Kommunalwahlrecht für AusländerInnen in der DDR war also »vor dem Hintergrund der noch existierenden Systemkonkurrenz zu verstehen«.<sup>295</sup> Die Zugehörigkeit oder Integration wurde ab 1989 demnach nicht mehr nur über die Arbeitsleistung und Normerfüllung, sondern auch über das Wahlrecht öffentlich postuliert. Mit der Wahlrechtserweiterung kamen in der regionalen Presse auch öfter VertragsarbeiterInnen des AWE selbst zu Wort. Bis dahin verlief die Berichterstattung eher einseitig über die Vorgesetzten oder KollegInnen der Abteilungen. In der Ausgabe des *Motors* vom 24. April 1989 – also unmittelbar vor den Kommunalwahlen – berichtete ein kubanischer Mitarbeiter aus dem AWE über seine Wahrnehmungen:

Im Gegensatz zu den Verletzungen des Menschenrechtes auf Gleichberechtigung ohne Unterschiede der Rasse und nationaler Herkunft in den kapitalistischen Ländern spüren wir, die kubanischen Werktätigen, auf Grund unserer langjährigen Tätigkeit in der DDR, im Automobilwerk Eisenach, dass uns ausländischen Bürgern gleiche Rechte und Pflichten entsprechend den Festlegungen der Rechtsordnung der DDR zuteilwurden und werden.<sup>296</sup>

292 Ebd.

293 Bade/Oltmer: Normalfall Migration, S. 90-96.

294 Ebd., S. 96.

295 Ebd., S. 90-96.

296 Eduardo Luza: 1. Mai – wir, die kubanischen Werktätigen, sind dabei! in: *Der Motor* 39/8, 24. 4. 1989, S. 3.

Diese vermeintlich persönliche Wahrnehmung, die eindeutig der ideologischen Sprechweise der DDR-Staatsführung entsprach, sollte jedoch nicht stellvertretend für alle VertragsarbeiterInnen im AWE gelesen werden, denn der Zitierte war ein Gruppenleiter der kubanischen MitarbeiterInnen im AWE, der für seine Arbeit monatlich zusätzlich »stimuliert« wurde.<sup>297</sup> In dem Artikel hieß es weiter, dass die kubanischen ArbeiterInnen auch die Aufstellung eines mosambikanischen Mitarbeiters – Jose Luis war als Sprachmittler im AWE tätig und Vorsitzender seiner Gewerkschaftsgruppe – für die Stadtverordnetenversammlung unterstützen wollten.<sup>298</sup>

Nicht nur in der Presse, sondern auch in den Brigadebüchern finden sich vereinzelt Berichte über VertragsarbeiterInnen im AWE, wobei längst nicht alle Abteilungen, in denen offensichtlich ausländische ArbeiterInnen beschäftigt waren, dies in ihren Büchern thematisierten.<sup>299</sup> Wie schon in der Betriebszeitung und Tageszeitung stand auch hier die Arbeitsleistung im Zentrum der Berichterstattung. In den Jahren 1984 und 1985 wurde im Brigadebuch der Abteilung Getriebebau hin und wieder über einen kubanischen Mitarbeiter geschrieben.<sup>300</sup> An einem Samstag im Februar 1984 hatte er, so ist es dem Brigadebucheintrag zu entnehmen, als einer unter vielen KollegInnen der Abteilung an einer Sonderschicht teilgenommen. Ein Jahr später wurde über ihn und seine Arbeitsleistung etwas ausführlicher informiert, und dies mit den Worten eingeleitet, dass er nicht nur Kubaner, sondern auch ein geachteter und anerkannter »Freund« und »Kollege« der Abteilung sei:

Seine Kollegen bescheinigen Raul, dass er eine sehr gute Qualitätsarbeit leistet und in der Arbeitsdisziplin für viele ein Vorbild ist. Für seine gute Arbeit, er belegte stets vordere Plätze im soz. Wettbewerb, konnte er am Tag des Metallarbeiters mit einer Prämie ausgezeichnet werden.<sup>301</sup>

Der kubanische Mitarbeiter wurde, so ist es dem Brigadebucheintrag im November zu entnehmen, nach vierjähriger Arbeit im AWE wieder in seine Heimat »verabschiedet«. Darüber hinaus finden sich keine Einträge in den überlieferten Brigadebüchern der Abteilung. Im Gegensatz zu Eintragungen über die deutschen MitarbeiterInnen sind die über den kubanischen Arbeiter oberflächlich und kurz gehalten. In anderen Abteilungen oder Kollektiven wird in der Regel gar nicht über die anwesenden ausländischen ArbeiterInnen berichtet. Nur ein Foto in einem Brigadebuch der Abteilung »1995 Transport

297 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes mosambiquanischer Werkstätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

298 Eduardo Luza: 1. Mai – wir, die kubanischen Werkstätigen, sind dabei!, in: Der Motor 39/8, 24. 4. 1989, S. 3.

299 Zu den Brigadebüchern als Quelle dazu ausführlich in der Einleitung dieser Arbeit.

300 Brigadebuch der Abteilung 1310 Getriebebau: Monatsübersichten, 1984-1985, Aawe.

301 Ebd.

Presswerk 2« zum 1. Mai belegt, dass auch dort ein ausländischer Mitarbeiter tätig war.<sup>302</sup>

In einem Brigadebuch wurde auf VertragsarbeiterInnen Bezug genommen, obwohl es in der Abteilung gar keine ausländischen MitarbeiterInnen gab. Im Jahr 1989 diskutierten Brigademitglieder im Rahmen der Gewerkschaftsversammlung über Probleme in der Abteilung Versuchserprobung, die zur Hauptabteilung Forschung und Entwicklung gehörte. Ein Mitglied der Abteilung äußerte sich negativ über die als ungerecht empfundene unterschiedliche Bezahlung von ProduktionsmitarbeiterInnen und Diplomingenieuren und beendet seinen Diskussionsbeitrag mit der Annahme, dass, wenn »die Arbeitskräfte richtig eingesetzt [werden] würden«, im AWE auch keine ausländischen Arbeitskräfte benötigt werden würden.<sup>303</sup> Solche negativen Äußerungen nahmen generell in der späten DDR zu und hatten ihren Ursprung oft in der persönlich gefühlten Ungleichheit/Ungleichbehandlung gegenüber anderen ArbeiterInnen.<sup>304</sup> Diese Äußerung richtete sich offensichtlich primär gegen die Anwesenheit der AusländerInnen per se und kann demnach als Ablehnung und Abwertung der »Fremden« gelesen werden. Nach Christoph Lorke wurden in der Spätphase der DDR wirtschaftlicher Neid und Ressentiments unter anderem durch Fehlverhalten im Arbeitsalltag, die angebliche Bevorzugung bei Konsumgütern und generell durch befremdlich anmutende Verhaltensweisen (zum Beispiel in der Lautstärke oder den Essgewohnheiten) gegenüber anderer Beschäftigter befördert.<sup>305</sup>

In den ersten Jahren waren die anwesenden VertragsarbeiterInnen des AWE in den betriebsinternen, aber dort öffentlichen Schriften (wie dem Betriebskollektivvertrag o. Ä.) wenig präsent. Gut zwei Jahre nach der Ankunft der ersten KubanerInnen im AWE finden sich 1982 erstmals im Betriebskollektivvertrag auch Passagen, die sich explizit mit den ausländischen ArbeiterInnen beschäftigen.<sup>306</sup> Dort wurde zum Beispiel festgehalten, dass die Berufsausbildung der ausländischen MitarbeiterInnen im Februar 1982 für bestimmte Berufe beginnen sollte: »Facharbeiter für Schweißtechnik, Fahrzeugschlosser, Zerspannungsfacharbeiter in den Spezialisierungsrichtungen Fräser und Schleifer«.<sup>307</sup> Es wurde auch geregelt, dass die KubanerInnen »für die Entwicklung eines geistig-kulturellen Lebens« durch die Kultur- und Bildungskommission der Zentralen Betriebsgewerkschaft betreut und unterstützt werden sollten. Ihnen

302 Brigadebuch der Abteilung 1995 Transport im Presswerk 2: 1. Mai Kampf und Feiertag der Werktätigen. Wir demonstrieren für Frieden und Völkerverständigung, Mai 1989, Aawe.

303 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/ Rallyegruppe TKV/ TKR: Protokoll über die durchgeführte Gewerkschaftsversammlung »Wahlversammlung« TKV, 14. 3. 1989, Aawe.

304 Lorke: Außereuropäische »Werktätige«, S. 41.

305 Ebd.

306 Vgl.: Betriebskollektivvertrag 1982, Aawe.

307 Ebd., S. 22-25.

wurde die Möglichkeit der sportlichen Betätigung auch in den Kollektiven und dem betriebseigenen Sportverein eingeräumt. Beim 19. Kreissportfest 1988 traten zum Beispiel in einem Freundschaftsspiel die »Sportfreunde aus Mosambique und Vietnam« gegeneinander an, worüber im *Volk* berichtet wurde. In welchem Betrieb die VietnamesInnen beschäftigt waren, wurde in dem Bericht nicht beschrieben. Aber das Ergebnis des Spiels wurde festgehalten: »Überraschend setzte sich die 2. Mannschaft aus dem ostafrikanischen Land gegen Vietnam und ihre körperlich überlegenen Landsleute der 1. Mannschaft durch.«<sup>308</sup> Die ausländischen ArbeiterInnen werden hier nicht nur nach ihrer Herkunft eingeordnet, sondern auch nach ihrer körperlichen Verfasstheit, was durchaus zur Stereotypenbildung führte und die Menschen stigmatisierte.<sup>309</sup>

Im Jahr 1988 wurden die ausländischen ArbeiterInnen – nunmehr auch MosambikanerInnen – immerhin in zwei Abschnitten des 72-seitigen Betriebskollektivvertrags bedacht. Dabei ging es jedoch nur um allgemeine Dinge, wie die Einbeziehung in die Bewegung »sozialistisch arbeiten, lernen und leben« sowie die schon 1982 festgehaltene Möglichkeit der sportlichen Betätigung.<sup>310</sup> Im Jahr 1989 wurde im *Motor* über das Bereichssportfest der »Motorenbauer« berichtet, an dem über 200 MitarbeiterInnen teilgenommen hatten. Illustriert wurde der Artikel ringsum mit Fotografien, die auch drei mosambikanische Mitarbeiter zeigen, versehen mit der Bildunterschrift, dass »natürlich auch unsere mosambiquanischen Werk tätigen« mit dabei waren.<sup>311</sup>

Auffallend ist jedoch, dass über die MosambikanerInnen insgesamt und in allen betrachteten Medien viel mehr berichtet wurde als über die KubanerInnen. Dieser Befund hing sicherlich auch mit der eher ablehnenden Haltung gegenüber den AfrikanerInnen zusammen, wie noch zu zeigen sein wird. Die öffentliche Berichterstattung lässt sich wie folgt zusammenfassen: In den Medien wurden Rollenbilder mit einem impliziten Machtgefälle verbreitet. Dabei erschien die DDR als Helfer und Retter und kam ihrer Pflicht nach, die AusländerInnen auszubilden und ihnen beim Aufbau der Heimatländer zu helfen. Die VertragsarbeiterInnen befanden sich demgegenüber immer in der Situation, noch Hilfe und Unterstützung zu benötigen, und standen so in einem veritablen Abhängigkeitsverhältnis.<sup>312</sup> In den Artikeln im *Motor* wird dieses Machtgefälle auch immer wieder ersichtlich, wenn von HelferInnen oder Gästen gesprochen wird, die zwar schon gute Leistungen vollbrachten,

308 Ohne Autor: Afrikaner waren die Besten, in: *Das Volk*, 14. 9. 1988. Im Kreis Eisenach waren in sechs größeren Betrieben zwischen 24 und 160 vietnamesische ArbeiterInnen angestellt, vgl. dazu: Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 27-33.

309 Friedreich: Autos bauen, S. 279.

310 VEB Automobilwerk Eisenach: Betriebskollektivvertrag 1988, Aawe, S. 52-54.

311 Wolfgang Dienes: Sportfest der Motorenbauer im 40. Jahr unserer Republik, in: *Der Motor* 39/14, 17. 7. 1989, S. 7.

312 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 96.

jedoch immer noch und weiter die Unterstützung der deutschen KollegInnen, LehrmeisterInnen und LehrerInnen benötigen würden.<sup>313</sup> Diese überhebliche und ideologisierte Denkweise verdeutlichte auch den imaginierten Modernisierungsvorsprung der DDR, der die Hierarchisierung vermeintlich legitimierte. Probleme aufseiten der AusländerInnen sind in den Printmedien oder den Brigadebüchern so gut wie nie ein Thema. Hinweise darauf finden sich ausschließlich in Berichten des MfS, in Eingaben sowie Gewerkschaftsprotokollen. Die Wahrnehmung der VertragsarbeiterInnen und ihre Sicht auf die Arbeit im AWE und das Leben in Eisenach spiegeln sich in der öffentlichen Berichterstattung nicht wider, da sie dort selbst kaum zu Wort kamen.<sup>314</sup> Letztlich hatten die Artikel über die AusländerInnen auch einen anderen, nicht außer Acht zu lassenden Zweck, den Lorke im Zusammenhang mit den Images von Armut aufgriff: In der Öffentlichkeit sollte das Image der egalitären DDR aufrechterhalten werden, in der es keine sozialen Differenzierungen zwischen Einheimischen und ausländischen Menschen aus den »Bruderländern« gab.<sup>315</sup>

*Das Ministerium für Staatssicherheit  
und die ausländischen MitarbeiterInnen im AWE*

Die Staatssicherheit war auch im AWE mit der Überwachung der ausländischen Arbeitskräfte sowie der Kontrolle der betrieblichen Instanzen betraut, die für die VertragsarbeiterInnen im Betrieb verantwortlich waren.<sup>316</sup> Denn was in den kleinen Öffentlichkeiten, also am Arbeitsplatz oder in den Wohnbezirken, passierte, interessierte die Staatsführung generell und wurde daher vom MfS beobachtet.<sup>317</sup> Konkret auf den Kontext der VertragsarbeiterInnen bezogen, beinhaltete dies nicht nur das Handeln einzelner Personen, sondern auch die Leitungsebene im Betrieb in ihrem Umgang mit den ausländischen MitarbeiterInnen wie auch in der Umsetzung der Richtlinien.

Die MitarbeiterInnen der Kreisdienststelle der Staatssicherheit in Eisenach berichteten wiederholt über den Einsatz der KubanerInnen und MosambikanerInnen im AWE, vor allem lieferten sie Informationen zu aufgetretenen Problemen und zu negativen Vorfällen, die vermeintlich durch die ausländischen MitarbeiterInnen selbst hervorgerufen wurden. Auch die Diskussionen im Betrieb und in der Stadtbevölkerung fanden ihren Niederschlag in den Berichten. Bei all der gebotenen Quellenkritik geben die Akten und Berichte der Staatssicherheit einen Einblick in zeitgenössische Diskurse bzw. über die Wahrnehmungen und Vorurteile in der Bevölkerung in Bezug auf die anwe-

313 Martina Holzknicht: Maria – unsere fleißige Mitarbeiterin aus Kuba, *Der Motor* 34/22, I. II. 1983, S. II.

314 Schüle: »Proletarischer Internationalismus«, S. 204.

315 Lorke: Von Anstand und Liederlichkeit, S. 217.

316 Helmut Müller-Enbergs: Die Kreisdienststelle Eisenach und ihr inoffizielles Netz, Erfurt 2010, S. 7.

317 Gieseke: Bevölkerungsstimmungen, S. 242.

senden »Fremden«.<sup>318</sup> In einem Informationsbericht vom November 1988 ging es beispielsweise um die schon weiter oben angesprochenen mutmaßlichen Übergriffe von Mosambikanern auf Frauen in der Stadt:

In der weiteren Folge kam es zu Diskussionen über angeblich anstößige Verhaltensweisen sowie zu erfolgten ›Übergriffen‹ gegenüber Bürgerinnen der Stadt. So wurde diskutiert, dass sie [die AusländerInnen] einerseits wenig Ausgaben für Nahrungsmittel tätigen und andererseits größere Ausgaben für hochwertige Heimelektronik, aber auch Angebote zur Ausführung des Intimverkehrs für Bezahlung tätigen würden.<sup>319</sup>

Unwichtige Dinge wie die Höhe der Ausgaben für Nahrungsmittel und Konsumgüter wurden hier beiläufig im selben Zusammenhang mit angeblichem straffälligen Verhalten erwähnt – und damit Images verfestigt. Die vermeintliche Habgier, Diebstahl und ein großer Bereicherungswille sind immer wieder Thema in den Berichten des Geheimdienstes und waren auch immer wieder Hinderungsgrund für die Integration, denn diese Images basierten auf Vorurteilen und Stigmatisierungen.<sup>320</sup> Heute besteht darüber Konsens, dass in solchen Geheimdienstberichten häufig über derart brisante Situationen gelogen, bestehende Vorurteile und Images übertrieben, überzeichnet, oder dramatisiert wurden.<sup>321</sup> In dem Bericht von 1988 wird auch festgehalten, dass »sich zunehmend eine relativ ablehnende Haltung gegenüber den mosambiquanischen Bürgern« herausstellen würde.<sup>322</sup> Weite Bevölkerungsteile bemängelten die schon besprochene Unterbringung und beanstandeten die »Lärmbelästigungen und ›rücksichtslose[n]‹ Umgang mit dem zur Verfügung gestelltem Wohnraum und Inventar.«<sup>323</sup> Das MfS berichtete daneben aber auch über die vermeintlichen Gründe solcher Vorkommnisse bzw. das Verhalten der AusländerInnen; so stellte es fest, dass

die Betreuung dieser überwiegend sehr jungen Menschen, die aus einer ganz anderen Umwelt, oftmals aus wenig zivilisierten Gegenden kommen und mit den mitteleuropäischen Verhältnissen, Rechts- und Verhaltensnormen wenig vertraut sind, im Freizeitbereich nicht ausreichend und nicht entsprechend der Erfordernisse sei. In ihnen würden vermutlich nur die ›Arbeits-

318 Lorke: Die Welt in der DDR, S. 10.

319 Information über eine vermutlich unzureichende Betreuung mosambiquanischer Werk­tätiger in Eisenach seitens der dafür zuständigen Kader des VEB AWE und das zunehmende Eindringen kirchlicher Kreise in dieses Freiraum, BStU Außenstelle Erfurt, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 34-37.

320 Friedreich: Autos bauen, S. 281.

321 Gieseke: »Different Shades of Gray«, S. 289.

322 Information über eine vermutlich unzureichende Betreuung mosambiquanischer Werk­tätiger in Eisenach seitens der dafür zuständigen Kader des VEB AWE und das zunehmende Eindringen kirchlicher Kreise in dieses Freiraum, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 34-37.

323 Ebd.

kräfte gesehen und ansonsten wären sie sich selbst überlassen und würden wenig in die gesellschaftlichen Beziehungen integriert.<sup>324</sup>

Die ausländischen MitarbeiterInnen wurden hier in mehrfacher Weise herabgewürdigt: Dabei wurde nicht nur auf kulturelle Unterschiede abgehoben, sondern auch auf vermeintlich fehlende zivilisierte Verhaltensnormen. Der ehemalige kubanische Mitarbeiter schilderte in unserem Gespräch ebensolche Vorurteile und Stigmatisierungen, etwa dass sie für die Deutschen »immer zu laut gewesen wären« und ihnen immer Habgier unterstellt worden sei.<sup>325</sup> Hier kamen »beobachtete und imaginierte kulturelle Eigenheiten« zusammen und tradierten bzw. nährten Vorurteile.<sup>326</sup> Die betriebliche Betreuung stieß hier scheinbar an ihre Grenzen, was nicht nur dem Geheimdienst auffiel, sondern auch der evangelischen Gemeinde.

Die verschiedenen Bemühungen aus kirchlichen Kreisen, die schon weiter oben thematisiert wurden, wurden durch das MfS beobachtet. Im Jahr 1988 plante der »Frauenfriedenskreis«, dass einheimische Familien zum Weihnachtsfest und über die Feiertage ArbeiterInnen aus Mosambik zu sich nach Hause einladen sollten. Jedoch konnte die Staatssicherheit dies, so ist es dem Bericht zu entnehmen, durch »gezielte politisch-operative Maßnahmen [...] vereitel[n]«.<sup>327</sup> Die kirchlichen Aktivitäten nahm der Geheimdienst anscheinend zum Anlass, zu überprüfen, ob tatsächlich von der betrieblichen Leitung alle erforderlichen Maßnahmen zur Integration und Betreuung der ausländischen MitarbeiterInnen unternommen wurden. In einem anderen Bericht der Kreisdienststelle wurden die auftretenden Probleme und die ablehnende Haltung in der Bevölkerung und im Betrieb gegenüber den MosambikanerInnen dann folgendermaßen begründet:

Durch die Leiterin der Betriebspoliklinik AWE wird eingeschätzt, dass der gegenwärtige Zustand damit zu begründen ist, dass jetzt Anpassungsschwierigkeiten auftreten. Die ausländischen Werk tätigen sind die körperliche Schichtarbeit nicht gewohnt, und es kommt zu Überbelastungen. Die vorhandenen Schonplätze reichen für die Häufigkeit dieser auftretenden Symptome nicht aus. Gleichzeitig ist jedoch einzuschätzen, dass sich diese Werk tätigen im Freizeitbereich ohne jegliche Schwierigkeiten bewegen.<sup>328</sup>

Annegret Schüle bewertete in ihrer Studie über den VEB Baumwollspinnerei Leipzig solche Äußerungen als »eine allgemeine Feststellung, die eine tiefsit-

324 Ebd.

325 Jessica Lindner-Elsner: Oswaldo Roque Lopez; Beate Lopez, Interview: Arbeitsverhältnisse und soziale Ungleichheit, 18. 6. 2021.

326 Lorke: Außereuropäische »Werk tätige«, S. 41.

327 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 27-33.

328 Ebd.



zende, angstbesetzte Ablehnung durch die Deutschen offenbart.«<sup>329</sup> Die hier angesprochenen »Anpassungsschwierigkeiten«, die die VertragsarbeiterInnen zum Beispiel aufgrund des anderen Klimas oder Essens nach der Ankunft hatten, werden kaum aus der Perspektive der ArbeiterInnen geschildert, sondern immer nur von betrieblicher Seite problematisiert.<sup>330</sup> Anstrengungen, gerade hier Verbesserungen herbeizuführen, gab es scheinbar nicht. Solche Äußerungen oder Verlautbarungen konnten folglich bei den Einheimischen eine ablehnende Haltung hervorrufen oder bestehende Ressentiments verstetigen.

Die Berichterstattung des MfS war auch hinsichtlich der VertragsarbeiterInnen sehr differenziert. Am 19. November 1984 berichtete der IM »Jochen Mai«, der seit 1982 für die Staatssicherheit im Betrieb Bericht erstattete, dass ein kubanischer Mitarbeiter am 17. November einen Selbsttötungsversuch unternommen hatte, der glücklicherweise missglückte.<sup>331</sup> Der kubanische Mann, der bereits zweimal zur Ausreise aufgefordert worden war, so ist es jedenfalls den Berichten zu entnehmen, wollte nach Auffassung des IM der Ausweisung auf diese Weise entgehen. Oft gab es für Suizidversuche jedoch auch andere Gründe, etwa beengte Wohnverhältnisse oder wenn Intimbeziehungen oder eine Heirat durch die Behörden unterbunden wurden.<sup>332</sup> Genauere Informationen zur Person oder den Hintergründen wurden in dem Bericht jedoch nicht gemacht.<sup>333</sup> Vermutlich wurde seine Arbeit vorzeitig durch den Betrieb gekündigt. An dem Beschluss über seine Heimreise änderte sein Suizidversuch jedoch nichts, er sollte am 20. November 1984 in sein Heimatland geflogen werden.

Aus Berichten des Geheimdienstmitarbeiters »Jochen Mai« wurde auch die schon weiter oben angesprochene unterschiedliche Akzeptanz und Wahrnehmung der Nationalitäten deutlich. Obwohl die mosambikanischen MitarbeiterInnen in den Berichten der Staatssicherheit meist schlechter dargestellt wurden, hatten sie nach einem Bericht von 1988 in der Abteilung Presserei im AWE zunächst ein besseres Ansehen als die dort vormals beschäftigten KubanerInnen:

Die AK [Arbeitskräfte] sind nach Erkenntnissen der ersten Tage wesentlich disziplinierter als die kubanischen AK. Es muss festgestellt werden, dass die Mosambikaner den eindeutigen Willen haben, genauso behandelt zu werden wie unsere AK und im Endeffekt auch die gleichen Leistungen erbringen wollen.<sup>334</sup>

329 Schüle: »Proletarischer Internationalismus«, S. 203.

330 Vgl. zu den »Anpassungsschwierigkeiten« auch Lorke: Außereuropäische »Werk tätige«, S. 35.

331 IM »Jochen Mai«: Information, 19. 11. 1984, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81), S. 247.

332 Lorke: Außereuropäische »Werk tätige«, S. 35.

333 Information, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81), S. 247.

334 IM »Jochen Mai«: Information, 27. 2. 1988, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81 T II).

Das von einer realen Gleichberechtigung zwischen Einheimischen und AusländerInnen am Arbeitsplatz keine Spur war, verdeutlicht die Feststellung des IM, dass die MosambikanerInnen genauso behandelt werden möchten wie die deutschen ArbeiterInnen.

Zunächst schien auch die Solidarität mit den neuen KollegInnen größer zu sein, denn der Abteilungsleiter des Arbeitsbereiches Presserei berichtete »Jochen Mai« auch, dass die MosambikanerInnen ohne Geld an die Arbeit gekommen wären und sich in den Pausen nichts kaufen konnten. Darum hätten sich die KollegInnen der Abteilung dazu entschlossen, den ausländischen MitarbeiterInnen zwei Brötchen und eine Brause zu kaufen.<sup>335</sup> Ob es solche positiven Vorkommnisse wiederholt gab oder ob dies ein Einzelfall blieb, geht aus den überlieferten Quellen nicht hervor.

Ein genereller Beschwerdegrund der Einheimischen war immer wieder die Freizeitgestaltung der ausländischen MitarbeiterInnen, und das unabhängig von der Nationalität. Dafür sowie für die unzureichende Betreuung wurden die Betriebe verantwortlich gemacht. In einem Bericht der Kreisdienststelle der Staatssicherheit vom Februar 1989 hieß es, »dass besonders die mosambiquanische Arbeitskräfte ungenügend durch eine zweckmäßige kulturelle Betreuung im Freizeitbereich gefördert werden«.<sup>336</sup> Immer wieder wurde in betriebsnahen Dokumenten über das angebliche Desinteresse der ausländischen ArbeiterInnen an betrieblichen Freizeitaktivitäten berichtet.<sup>337</sup> MosambikanerInnen würden die betrieblichen Freizeitangebote gar nicht in Anspruch nehmen wollen, was schließlich als Grund dafür ausgemacht wurde, dass es »teilweise zu konzentrierten Ansammlungen [...] vor den Wohnblocks sowie vor Gaststätten [kommt]«. Und weiter hieß es in diesem Bericht, dass

dies [...] für die Mehrzahl der Mosambiquaner auch die einzige Freizeitbeschäftigung dar [stellt], was häufig zu starken Belästigungen der Bevölkerung führt. Besonders in den Abend- und Nachtstunden lassen sie ihrem jugendlichen sowie ihrer Mentalität entsprechenden Temperament freien Lauf.<sup>338</sup>

Auch hier wurde auf eine vermeintliche besondere »Mentalität« rekurriert, die zu Stigmatisierungen beitrug. Vermehrt wurde auch über einen übermäßigen Alkoholkonsum berichtet; dass dieser oft ein Ventil darstellte, um die anstrengende Arbeit und die veränderten Lebensbedingungen zu kompensieren, wird dagegen nie thematisiert.<sup>339</sup> Im Februar 1989 berichtete die Kreisleitung der Staatssicherheit auch über Konflikte zwischen der Betriebsleitung und mindestens

335 Ebd.

336 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 27-33.

337 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes kubanischer Werkträger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474.

338 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 27-33.

339 Schüle: »Proletarischer Internationalismus«, S. 204.

zwei ausländischen Gruppenleitern im AWE. Demnach soll einer dieser Gruppenleiter mehrfach versucht haben, die Betriebsleitung zu erpressen, indem er »mit fadenscheinigen Begründungen der ungerechten Behandlung seiner Werktätigen« Briefe an Erich Honecker verfasste.<sup>340</sup> Der andere Konflikt fußte auf der angeblich unzureichenden Vorbildfunktion des anderen Gruppenleiters, was sich besonders durch »schlechte Disziplin« in der Freizeitgestaltung zeigen würde.<sup>341</sup> Es lässt sich zusammenfassen, dass die Berichte der Staatssicherheit größtenteils das vermeintliche Fehlverhalten der VertragsarbeiterInnen behandeln. Ungerechte Behandlungen, Vorurteile und Stigmatisierungen der AusländerInnen wurden als Folge davon gewertet und damit gerechtfertigt.

### *Zusammenfassung*

Dass sich das Zusammenleben von VertragsarbeiterInnen und Einheimischen in den allermeisten Fällen von der propagierten Völkerfreundschaft und der Integration der AusländerInnen in die DDR-Gesellschaft unterschied, ist mittlerweile hinreichend belegt<sup>342</sup> und konnte auch für das AWE gezeigt werden. Die DDR-Regierung postulierte hier wie in anderen Bereichen durch ideologische Indoktrinierung die Gleichheit aller Gesellschaftsteile unabhängig von Status und Herkunft. Doch in der Realität wurden VertragsarbeiterInnen zu meist von der DDR-Gesellschaft ausgeschlossen und das Zusammenleben mit den DDR-BürgerInnen gestaltete sich weniger einfach, als in den öffentlichen Dokumenten und Printmedien immer wieder beschrieben wurde.<sup>343</sup> Sie waren rechtlich nicht gleichgestellt, und auch in den Betrieben war man weit von einer Gleichberechtigung entfernt. Verstärkt durch die Unterbringung in separierten Wohnunterkünften und die ständigen Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes entstanden in der Regel keine weitreichenden sozialen Kontakte, die über die reinen Arbeitsbeziehungen hinaus gingen. Das Arbeits- sowie das Privatleben der VertragsarbeiterInnen war geprägt von Kontrollen und der Missgunst der einheimischen Bevölkerung, die sie als Konkurrenten in vielen Bereichen wahrnahmen.<sup>344</sup> Doch wie fasst man für diese Gruppe der Beschäftigten im DDR-Betrieb soziale Ungleichheiten? Je nachdem, welche Referenzgruppe man betrachtet, fallen die Antworten unterschiedlich aus. Zieht man zum Vergleich die Arbeits- und Lebensbedingungen der ausländischen MitarbeiterInnen in ihren Heimatländern heran, ergab sich mit dem Arbeitsantritt in der DDR

340 Information über die Lage unter den ausländischen Arbeitskräften im Kreis Eisenach, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 27-33.

341 Ebd., S. 29.

342 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 39.

343 Gieseke: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus, S. 183.

344 So schilderte der kubanische Mitarbeiter, dass ein Landsmann beispielsweise »Probleme« bekam, weil er an seiner Kleidung eine amerikanische Flagge trug, vgl. dazu: Jessica Lindner-Elsner: Oswaldo Roque Lopez; Beate Lopez, Interview: Arbeitsverhältnisse und soziale Ungleichheit, 18. 6. 2021.

eine deutliche Verbesserung ihrer sozialen Situation. Ein sicheres Einkommen, eine moderne Unterkunft und der Zugang zu Konsumgütern wären hier als wesentliche Punkte zu nennen. Nimmt man nun aber als Referenz die einheimischen MitarbeiterInnen, stellt sich – wie in diesem Kapitel gezeigt – eine soziale Benachteiligung heraus: AusländerInnen mussten zusammen in Wohnheimen leben, die nicht so viel Privatsphäre boten wie etwa eine Singlewohnung deutscher Beschäftigter; zudem wurden die Wohnheime und deren BewohnerInnen ständig kontrolliert. Die Anforderungen an eine neue Sprache, eine andere Kultur, anderes Essen und Klima beeinträchtigten die VertragsarbeiterInnen von Anfang an und förderten auch Stigmatisierungen, wie zum Beispiel anhand der Freizeitgestaltung gezeigt werden konnte. Auch der Gesundheitszustand war immer wieder ein Thema; unzureichende Vorkehrungen in der Hygiene und ansteckende Krankheiten wurden für verschiedene Probleme verantwortlich gemacht. Benachteiligungen entstanden zudem, weil die VertragsarbeiterInnen über weniger soziale Rechte (zum Beispiel Familiennachzug und Schwangerschaft) verfügten, der Nettolohn war letztlich nicht derselbe, und auch die gesellschaftliche Integration blieb weitestgehend auf die Gruppe der AusländerInnen selbst und kleine Gruppen an den Arbeitsplätzen beschränkt. Soziale Ungleichheiten im Betriebsalltag der DDR hingen in entscheidendem Maße mit der Herkunft zusammen. So waren im AWE die KubanerInnen beliebter und mit mehr Freiheiten ausgestattet als die MosambikanerInnen. Benachteiligungen gegenüber den einheimischen KollegInnen im Betrieb waren nicht nur durch staatliche Regelungen und Praktiken verursacht, sondern hingen zu einem erheblichen Teil auch von den beteiligten Menschen vor Ort ab. Dazu zählten nicht nur die Brigademitglieder, sondern auch die Gruppenleitungen, DolmetscherInnen und die einheimischen BetreuerInnen. Letztlich beeinflussten aber auch die Betriebspolitik per se oder die »interkulturelle Aktivität« den Blick auf »Fremdheit« bzw. wie dieser in die Belegschaft transportiert wurde.<sup>345</sup> All diese Fragen könnten zufriedenstellender beantwortet werden, wenn die subjektiven Wahrnehmungen der ausländischen ArbeiterInnen im AWE (und in der DDR allgemein) in den verfügbaren Quellen dokumentiert wären.<sup>346</sup> Doch auch wenn etwa in der Betriebszeitschrift durchaus regelmäßig über die VertragsarbeiterInnen berichtet wurde, so stammen diese Berichte vor allem von KollegInnen oder Vorgesetzten, während die ausländischen ArbeiterInnen selbst dort kaum zu Wort kamen.

Die inszenierte Völkerfreundschaft fand ihren Niederschlag nicht zuletzt in Festen und Veranstaltungen für die und mit den VertragsarbeiterInnen, die allerdings selbst hier, wie Fotografien zeigen, eher abseits als mittendrin zu sehen waren. Die immer wieder beschworene Integration in den Betriebsalltag und das Leben in der DDR war, genau wie die Arbeitserlaubnis selbst, zeitlich begrenzt und mit einem Anfangs- und Endpunkt versehen.<sup>347</sup>

345 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 42.

346 Schüle: »Proletarischer Internationalismus«, S. 205.

347 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 42.

### 3.4 Politische Loyalität und die Rolle der Massenorganisationen im DDR-Betrieb

Die Betriebe der DDR waren hochpolitisierte Orte. Massenorganisationen wie der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB), die Freie Deutsche Jugend (FDJ) oder die Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft (DSF) waren hier ebenso präsent wie die Betriebsparteioorganisationen (BPO), die Basiseinheiten der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands (SED). Zudem wurde in der Ära Honecker auch die Präsenz der Staatssicherheit in den DDR-Betrieben deutlich ausgebaut.<sup>1</sup> Die Mitgliedschaft der Betriebsangehörigen in einer der Massenorganisationen war für die soziale und berufliche Mobilität obligatorisch.<sup>2</sup> Sie konnte auch für bestimmte Vorzüge wichtig sein, beispielsweise bei der Zuteilung und Vergabe von Wohnraum, Ferienplätzen oder Urlaubsreisen.<sup>3</sup> Im folgenden Abschnitt möchte ich genauer beleuchten, welche Rolle politische (Massen-)Organisationen im AWE spielten und wie sich ihre starke Präsenz auf betriebliche Ungleichheitsverhältnisse auswirkte.

#### *Betriebsgewerkschaft im Automobilwerk*

Die staatlich gelenkte Einheitsgewerkschaft der DDR, der FDGB, war keine Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen im klassischen Sinne, sondern fungierte als Träger der Sozialpolitik im Betrieb und war (mit-) verantwortlich für die Umsetzung von Planaufgaben.<sup>4</sup> Sämtliche Einzelgewerkschaften, die im FDGB integriert waren, waren für die Mitglieder in den Betrieben und im sonstigen gesellschaftlichen Leben weder wirklich präsent noch erfahrbar.<sup>5</sup> Andere Formen der betrieblichen Mitbestimmung wurden nicht zugelassen. So wurden etwa 1948 die existierenden Betriebsräte aufgelöst und deren Mitglieder und Strukturen in den FDGB in Form der »Betriebsgewerkschaftsleitung« (BGL) eingegliedert.<sup>6</sup> Die Mitgliedschaft in der Einheitsgewerkschaft war zwar keine Pflicht, brachte jedoch gewisse Vorteile oder eine Bevorzugung, etwa bei der Vergabe von Wohnraum oder Ferienreisen. Für eine Mitglied-

1 Der Ausbau der Staatssicherheit begann mit der Fokussierung auf den wirtschaftlichen Bereich in den 1960er Jahren und wurde unter Honecker jedoch weiterverfolgt, vgl. dazu: Georg Wagner-Kyora: Staatssicherheitsdienst, 28.1.2010, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Staatssicherheitsdienst.html> (4.1.2021).

2 Friederike Sattler: Massenorganisation, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/m/Massenorganisation.html> (12.5.2020).

3 Ebd.

4 Ulrich Gill: FDGB. Die DDR-Gewerkschaft von 1945 bis zu ihrer Auflösung 1990. Gewerkschaften in Deutschland, 13, Köln 1991, S. 69 f.; Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 37.

5 Brunner/Hall: Revolution, Umbruch, Neuaufbau, S. 21.

6 Ulrich Gill: Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL), in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsgewerkschaftsleitung\\_\(BGL\).html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsgewerkschaftsleitung_(BGL).html) (7.1.2021).

schaft sprach in vielen Fällen vermutlich nicht nur die sozialpolitische Komponente, sondern auch die politische Konformität und die Möglichkeit, sich zumindest etwas in das Betriebsgeschehen einzubringen.<sup>7</sup>

Mit dem Regierungsantritt Honeckers 1971 wurde der FDGB verstärkt politisiert; im Betrieb wurden ihm weitere Rechte zugesprochen.<sup>8</sup> Im Aufgabenfeld der Gewerkschaft lag beispielsweise die Aushandlung der Betriebskollektivverträge mit der Betriebsleitung.<sup>9</sup> Außerdem konnte der FDGB Einfluss auf die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen und betrieblichen Fonds nehmen, er besaß auch Kontrollrechte, um die Rechte der MitarbeiterInnen »zu wahren«.<sup>10</sup> Die Betriebsgewerkschaftsleitung musste beispielsweise bei Kündigungen und angeordneten Überstunden zustimmen, hatte Einfluss auf die Prämien sowie die Mittelverwendung aus den Fonds.<sup>11</sup> Letztlich konnte der FDGB im Betrieb aber keine unabhängigen Entscheidungen treffen und war immer an die Beschlüsse der Partei gebunden.<sup>12</sup>

Im Automobilwerk Eisenach wurden auf Abteilungsebene Gewerkschaftsgruppen als kleinste Strukturen des FDGB im Betrieb gebildet, die in der Regel zwischen zehn und 30 Mitglieder umfassten.<sup>13</sup> Hinzu kamen noch abteilungsübergreifende Organe, wie die Konflikt- oder die Ferienkommission.<sup>14</sup> Die Mitglieder der Gewerkschaftsgruppen besetzten einzelne Funktionen (Vertrauensleute, Kulturobleute, Bevollmächtigte für die Sozialversicherung, Arbeitsschutzbevollmächtigte, SportorganisatorInnen und je nach demografischer Struktur auch Beauftragte für Jugendfragen/Jugendvertrauensleute), die als AnsprechpartnerInnen für die Belegschaft dienen sollten.<sup>15</sup> Im Jahr 1989 gab es im AWE insgesamt 53 Personen, die einen Vorsitz von Gewerkschaftsgruppen innehatten. Zu diesen Personen zählten neben Mitgliedern der Betriebsgewerkschaftsleitung auch Abteilungsgewerkschaftsvorsitzende sowie Mitglieder der Zentralen Betriebsgewerkschaftsleitung (ZGBL).<sup>16</sup> Davon waren lediglich acht Frauen.<sup>17</sup>

7 Peter Hübner: Der FDGB im politischen System der DDR und in der Erfahrung der Arbeitnehmer, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 50/12, 1999, S. 827-831.

8 Gill: FDGB, S. 61 ff.

9 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 84 f.

10 Gill: FDGB, S. 64 f.

11 Roesler: Die kurze Zeit der Wirtschaftsdemokratie, S. 14; Betriebskollektivvertrag 1973, S. 13 f.

12 Gill: FDGB, S. 64 f.; Roesler: Die kurze Zeit der Wirtschaftsdemokratie, S. 14.

13 Ulrich Gill: Gewerkschaftsgruppe, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/g/Gewerkschaftsgruppe.html> (7.1.2021). Darum sind oftmals die Protokolle der Gewerkschaftsgruppenversammlungen in den Brigadebüchern überliefert.

14 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 85.

15 Gill: Gewerkschaftsgruppe; Katharina Belwe: Mitwirkung im Industriebetrieb, S. 113 f.

16 Automobilwerk Eisenach: Einstufung Gehalt und Lohn der BGL- und AGL-Vorsitzenden sowie Mitarbeiter der ZGBL, 15. 8. 1989, Aawe, 3787.

17 Ebd.

Die Gewerkschaftsgruppen auf Abteilungsebene hatten das Recht, Ermittlungen über Ursachen von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen und »Arbeitserschwernissen« zu führen.<sup>18</sup> Laut der Arbeitsordnung von 1981 war es Aufgabe der Betriebsgewerkschaftsleitung festzustellen, ob im Betrieb geschehene Unfälle als Arbeitsunfälle zu werten waren. Damit übte sie großen Einfluss auf die persönliche, medizinische und finanzielle Behandlung der MitarbeiterInnen aus.<sup>19</sup> Die Arbeitsschutzbevollmächtigten der Abteilungen dokumentierten den Krankenstand in den Arbeitsbereichen und kümmerten sich um die medizinische Versorgung bei Arbeitsunfällen.<sup>20</sup> Hier zeigt sich deutlich die Verschränkung von gewerkschaftlicher Arbeit und Sozialpolitik im DDR-Betrieb sowie die politische Durchdringung der Betriebe durch die Partei.

In der alltäglichen politisch-ideologischen Arbeit des FDGB im AWE gab es eine Reihe von Fixpunkten. In den regelmäßig stattfindenden Sitzungen der ZGBL waren die hauptsächlichen, immer wiederkehrenden Themen insbesondere die Plandiskussion, Rationalisierung, politische und ideologische Schulung, Qualitätsarbeit und -Problematik, Arbeitsunfälle, die Arbeits- und Lebensbedingungen sowie kulturelles Engagement und die Betriebsfestspiele.<sup>21</sup> In den sogenannten Vertrauensleutevolllersammlungen kamen alle Vorsitzenden der Gewerkschaftsgruppen im AWE zusammen, um tagesaktuelle Probleme oder Aufgaben hinsichtlich der Konzeptionen der Jahrespläne oder in Bezug auf Lohnfragen zu besprechen.<sup>22</sup> In allen Abteilungen fanden monatlich Treffen der Gewerkschaftsfunktionäre mit den Gewerkschaftsmitgliedern statt.<sup>23</sup> Diese Treffen waren stark ritualisiert und standardisiert, da zumeist der Inhalt vorgefertigter Fragebögen abgearbeitet wurde. Es gab allerdings die Möglichkeit, sich mit individuellen Fragen und Problemen einzubringen. Inhaltlich ging es bei derartigen Anliegen zumeist um die Verteilung und Vergabe von Pkw und Ferienreisen.<sup>24</sup>

In den überlieferten Anträgen zu Ferienplätzen, auf die der FDGB maßgeblichen Einfluss hatte, kamen die Bittsteller immer auf ihre politische Loyalität zu sprechen. So wies ein Antragsteller für einen Ferienplatz 1973 an der Talspitze Pöhl explizit auf seine seit 1962 bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft

18 Arbeitsordnung, 1981, Aawe, S. 17.

19 Ebd., S. 16f.

20 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: Bericht des SV-Bevollmächtigten der Gewerkschaftsgruppe P 381/383, 5.10.1982, Aawe.

21 ZGBL: Protokoll zur ZGBL am 23. 7. 1985, 23. 7. 1985, Aawe, 30.8.2 978, unpag.

22 Jürgen Rolfs: Gewerkschaftswahlen – Ausdruck der sozialistischen Demokratie, in: Der Motor 25/20, 10. 10. 1974, S. 3.

23 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Protokoll über die Mitgliederversammlung der Gewerkschaftsgruppe, 23. 3. 1973, Aawe.

24 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Gewerkschaftsgruppenversammlung, 6. 3. 1989, Aawe.

hin und erwähnte zudem auch sein Engagement (Werbung für Freiwillige Zusatzrentenversicherung bei den KollegInnen) und seine Parteimitgliedschaft.<sup>25</sup> Es ist davon auszugehen, dass die Summe der politischen Loyalitäten zu einer Bevorteilung führen konnte. Eine Mitgliedschaft im FDGB allein war hingegen wegen ihres obligatorischen Charakters wohl nicht ausreichend, denn im Jahr 1987 verbuchte die Gewerkschaftsleitung einen fast 100-prozentigen Organisationsgrad im AWE.<sup>26</sup>

Trotz der Vorteile, die eine Mitgliedschaft in der Einheitsgewerkschaft brachte, gab es auch im AWE Ausnahmen: Im Jahr 1984 wurde in Eisenach ein Zivilgerichtsverfahren verhandelt, weil ein Mitarbeiter des AWE eine Schadenersatzforderung gegen seinen Arbeitgeber geltend machen wollte.<sup>27</sup> Er hatte sein Enkelkind für das betriebseigene Herbstferienlager angemeldet und dafür eine mündliche Bestätigung durch eine Mitarbeiterin der Zentralen Betriebsgewerkschaftsleitung sowie ein Teilnehmerheft erhalten. Am Morgen der Abreise, als die Kinder bereits den Bus bestiegen, teilten zwei andere Gewerkschaftsmitarbeiterinnen der vorher auskunftgebenden Kollegin mit, dass das Enkelkind nicht mitfahren könne, weil der Großvater kein Gewerkschaftsmitglied sei und darum auch keinen Anspruch auf einen Ferienlagerplatz habe. Die Entscheidung sei durch die Abteilungsgewerkschaftsleitung gefällt worden, worüber der Mitarbeiter auch informiert worden sei. Daraufhin teilten die Gewerkschaftsmitarbeiterinnen dem Kind und seinem anwesenden Vater mit, dass eine Mitfahrt aus den vorgenannten Gründen nicht möglich sei.<sup>28</sup> Der Großvater wollte den Betrieb auf Schadensersatz verklagen, weil die Eltern bzw. Großeltern für die Ausstattung des Kindes mit entsprechender Kleidung, Koffern und anderen Dingen in Vorleistung gegangen waren. Der Kläger scheiterte letztlich jedoch vor dem Gericht in Eisenach.<sup>29</sup> Im Schriftverkehr zu diesem Verfahren wurde übrigens in keiner Weise auf die möglichen Empfindungen des Kindes eingegangen, das sicherlich kaum verstanden haben wird, warum es nun kurz vor der Abreise doch nicht mitfahren durfte. Ebenso finden sich auch keine Hinweise dazu, ob es für die Mitarbeiterin Konsequenzen hatte, dass sie die dem Großvater falsche Auskünfte gegeben hatte.

Mit den seit 1972 praktizierten und vom FDGB in den Betrieben organisierten »Schulen der sozialistischen Arbeit« erschloss sich ein weiteres Handlungsfeld für die Gewerkschaft im Betrieb. Hierbei ging es nicht um gewerkschaftliche Arbeit im eigentlichen Sinne; mit diesen Schulungen sollte vielmehr im

25 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Antrag auf Zuweisung eines Ferienplatzes, 14. 3. 1973, Aawe.

26 FDGB Bezirksvorstand Erfurt: Information über den Stand der Realisierung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, 9. 6. 1987, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1314, S. 154.

27 Abteilungsgewerkschaftsleitung: Stellungnahme zur Schadenersatzforderung, 1. 11. 1984, Aawe, 30.8.2 1724.

28 Ebd.

29 Ebd.



Parteiauftrag das »sozialistische Bewusstsein« gestärkt und die »Heranbildung sozialistischer Persönlichkeiten« forciert werden.<sup>30</sup> Sie richteten sich nicht nur an Gewerkschaftsmitglieder, sondern an alle Betriebsangehörigen. In Gruppen von bis zu 20 Personen sollten die MitarbeiterInnen so unter Leitung von parteitreuen Wirtschafts- oder Gewerkschaftsfunktionären an Kursen zur Politik der SED teilnehmen, die sich vor allem mit wirtschaftspolitischen Aspekten befassen und einmal monatlich nach dem Ende der Arbeitszeit stattfanden.<sup>31</sup> Im Jahr 1983 verbuchte die Brigade der Abteilung Neukonstruktion eine Beteiligung der MitarbeiterInnen an den »Schulen der sozialistischen Arbeit« von bis zu 70 Prozent.<sup>32</sup> Solche hohen Teilnehmerzahlen waren nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass sich die Teilnahme in der Abrechnung des »sozialistischen Wettbewerbes« positiv auf die Höhe der finanziellen Prämien auswirken konnte.<sup>33</sup> Auf diese Art und Weise versuchte der Betrieb, auch diejenigen Betriebsangehörigen politisch zu erreichen, die kein Parteimitglied waren. So wurde sozialer Druck ausgeübt, denn eine Nichtteilnahme an den Schulungen konnte zum Verlust oder zur Minderung der Kollektivprämie führen.<sup>34</sup>

#### *Betriebsparteiorganisation und Parteizugehörigkeit im AWE*

Die SED war in den großen Industriebetrieben der DDR mit eigenen Dienststellen, den Betriebsparteiorganisationen (BPO), vertreten, die über erhebliche Kompetenzen verfügten.<sup>35</sup> An der Spitze der BPO standen in der Regel ehrenamtlich tätige Parteisekretäre. Je größer jedoch die Grundorganisation war, desto wahrscheinlicher war es, dass die Parteisekretäre diese Aufgabe hauptamtlich ausführten.<sup>36</sup> Im Automobilwerk waren die Parteisekretäre immer in hauptamtlicher Funktion. Die Organisation der Betriebsparteiorganisation erfolgte analog zur Betriebsstruktur: in den einzelnen Betriebsteilen/Direktionsbereichen und allen nachfolgenden Abteilungen (Abteilungsparteiorganisationen – APO) wurden Parteigruppen gebildet.<sup>37</sup> Diesen standen jeweils SekretärInnen (als Vorsitzende) sowie StellvertreterInnen vor. In regelmäßigen Abständen wählten die Parteimitglieder ihre Vorsitzenden neu.

30 Friederike Sattler: Schule der sozialistischen Arbeit, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Schule\\_der\\_sozialistischen\\_Arbeit.html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Schule_der_sozialistischen_Arbeit.html) (6. 4. 2020)..

31 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: Schulen der sozialistischen Arbeit, 1980.

32 Ebd.

33 Sattler: Schulen der sozialistischen Arbeit; Thomas Reichel: »Sozialistisch arbeiten, lernen und leben«. Die Brigadebewegung in der DDR (1959-1989), Köln 2011, S. 245.

34 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 24.

35 Belwe: Mitwirkung im Industriebetrieb der DDR, S. 101.

36 Kubina: Betriebsparteiorganisation.

37 Belwe: Mitwirkung im Industriebetrieb der DDR, S. 102.

Der Organisationsgrad der SED im Automobilwerk schwankte je nach Abteilung. Von den im Jahr 1973 gut 8.300 im Betrieb beschäftigten Personen gehörten rund 1.900 der SED an, was etwa einen Anteil von 23 Prozent ausmachte.<sup>38</sup> Bis 1980 erhöhte sich die Beschäftigtenzahl auf gut 9.800 Personen, der Zahl der Parteimitgliedern blieb aber nahezu gleich (1.946).<sup>39</sup> In diesem Jahr gehörten von 3.890 MitarbeiterInnen im Produktionsbereich – der Bereich im AWE mit den meisten MitarbeiterInnen – 791 der SED an oder waren Kandidaten.<sup>40</sup> Betrachtet man die Abteilungsebene, so waren 1984 beispielsweise im Kollektiv der Abteilung Serienkonstruktion 51 Personen versammelt, wovon 11 Personen der SED angehörten, also gut 21 Prozent.<sup>41</sup> Die Parteiangehörigen verteilten sich hier nach Angaben eines ehemaligen Kollektivmitgliedes auf alle Hierarchieebenen: MitarbeiterIn, SachbearbeiterIn, KonstrukteurIn, GruppenleiterIn, AbteilungsleiterIn.<sup>42</sup> In der Brigade der Abteilung Neukonstruktion waren 1975 von 79 Brigademitgliedern nur 15 der SED verpflichtet.<sup>43</sup> Binnen 13 Jahren erhöhte sich die Zahl der Mitglieder dieser Brigade, so ist es dem statistischen Datenblatt zu entnehmen, zwar nur um zehn auf 89 Personen, davon hatten 1988 jedoch 37 eine SED-Mitgliedschaft. Dies entsprach einem Anteil von über 40 Prozent.<sup>44</sup> Der hohe Organisationgrad in diesem Bereich lässt sich durch die Arbeitsaufgaben erklären: Die Arbeit in dieser Abteilung im AWE zeichnete sich unter anderem durch den Kontakt in die Bundesrepublik und in das nicht sozialistische Ausland aus. Um beispielsweise Neukonstruktionen in die Serienproduktion zu überführen, verhandelten nicht nur die LeiterInnen, sondern auch die MitarbeiterInnen selbst mit Zulieferfirmen über Materialien. Oftmals mussten dann auch MitarbeiterInnen (sogenannte Reisekader) in andere Betriebe reisen und sich dort informieren. Daneben erforderte die Mitarbeit in einer solchen Abteilung auch ein hohes

38 Protokoll Nr. 32/73 der Sekretariatssitzung und Bericht der Parteileitung des VEB AWE Eisenach, wie in Vorbereitung und Durchführung der Parteiwahlen die politisch-ideologische Arbeit in den APO bei der Führung des sozialistischen Wettbewerbs [...] entwickelt wird, 18. 10. 1973, S. 48r-49r.

39 Bezirksleitung der SED Erfurt: Stellenplanveränderung in den Grundorganisationen VEB Büromaschinenwerk Sömmerda, VEB Funkwerk Erfurt, VEB Automobilwerk Eisenach und VEB Kaliwerk »Glückauf« Sondershausen, 21. 8. 1980, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/3/213, S. 14r-15v.

40 Ebd.

41 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: Wettbewerbsvereinbarungen 1984, Aawe.

42 Jessica Lindner-Elsner: Eberhard Spee, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 17. 1. 2019.

43 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Deckblatt zum Wettbewerbsvertrag, 1975, Aawe.

44 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Deckblatt zum Wettbewerbsjahr 1988, 1988, Aawe.

Maß an Geheimnisschutz, der für die Betriebsleitung am ehesten bei Parteimitgliedern zu finden war.

Die DDR hatte 1989 16,43 Millionen EinwohnerInnen – darunter verbuchte die SED in der DDR insgesamt 2,3 Millionen Mitglieder, was einem Fünftel der erwachsenen DDR-Bevölkerung entsprach.<sup>45</sup> Die Staats- und Parteiführung der DDR setzte große Anstrengungen daran, den Organisationsgrad und die Mitgliederzahlen der SED zu erhöhen, wozu sie im Betrieb verschiedene Möglichkeiten nutzte. Der Partei ging es vor allem um das Leitungspersonal sowie um junge HochschulabsolventInnen, die als »Reserve- oder Nachwuchskader« angeworben werden sollten.<sup>46</sup> Bestand für alle Mitglieder der SED die Pflicht, sich monatlich in den Parteigruppen zusammenzufinden und auszutauschen, so mussten Parteifunktionäre darüber hinaus auch plan- und regelmäßig an parteipolitischen Schulungen und Qualifizierungslehrgängen an Parteihochschulen und Bezirksparteischulen teilnehmen.<sup>47</sup>

Aus den Parteigruppen und Brigaden heraus wurden die Parteiangehörigen oder Kandidaten etwa zu (Reise-)Kaderschulungen geschickt.<sup>48</sup> Wie oben bereits erwähnt, gehörten gerade Reisekader zu einem exklusiven Kreis im Betrieb; sie waren oftmals Geheimnisträger und standen im engen Austausch mit ausländischen PartnerInnen.<sup>49</sup> Dieser Personenkreis hatte durch sein Betätigungsfeld im AWE (zum Beispiel in den Abteilungen Neukonstruktion, Versand, Vertrieb oder Motorsport) einen privilegierten Zugang zu ausländischen Waren, Literatur und Knowhow.<sup>50</sup> Es bestand hier folglich eine Ungleichheit zu »normalen« MitarbeiterInnen, die nicht nur auf die Arbeit, sondern auch auf die Parteizugehörigkeit zurückzuführen war.

Die SED griff aktiv in die Personalpolitik der Betriebe ein.<sup>51</sup> Dies geschah manchmal indirekt, wenn bei Besetzungsverfahren etwa bestimmte Kriterien festgelegt wurden, die BewerberInnen erfüllen mussten. In anderen Fällen wählte die SED oder die Staatssicherheit die Personen auch direkt aus. Für Leitungspositionen war die formale politische Loyalität zum System obligato-

45 Jens Gieseke: Die Einheit von Wirtschafts-, Sozial- und Sicherheitspolitik. Militarisierung und Überwachung als Probleme einer DDR-Sozialgeschichte der Ära Honecker, in: Zeitschrift für Geschichtswissenschaft 51 (2003) 11, S. 996-1021.

46 VEB Automobilwerk Eisenach: Motivierung und Vorbereitung von befähigten jungen Kadern zur Übernahme einer Leitungsfunktion im Rahmen eines Lehrganges, 4. 8. 1989, Aawe, 30.8.1 A1-F5-O 422.

47 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 114 f.

48 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Anlage zum Abrechnungsbogen 1983 über die Arbeit mit dem Kultur- und Bildungsplan im Wettbewerbskollektiv TKE (4160), 1984, Aawe.

49 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 125..

50 Mertens: »Was die Partei wusste, aber nicht sagte ...«, S. 119; Gieseke: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus, S. 184.

51 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 122.

risch.<sup>52</sup> In der Begründung zur Besetzung der Betriebsleitung von 1987 lautete der erste Satz beispielsweise, dass Wolfram Liedtke seit 1964 der SED angehörte. Erst danach erfolgte die Auflistung seiner beruflichen Qualifikationen zur Besetzung dieses Postens.<sup>53</sup> Diese Personalpolitik verfolgte das Ziel, zwischen der Partei und dem Leitungspersonal im Betrieb eine enge Verbindung herzustellen, womit die Partei im Betrieb ihren Allmachtsanspruch durchsetzen konnte. Betriebsleitungen konnten im Übrigen keine Grundsatzentscheidungen ohne die Genehmigung der Betriebsparteiorganisation treffen.<sup>54</sup> Die ParteigenossInnen in Leitungspositionen waren in die Weisungsstrukturen der SED eingebunden und agierten so als verlängerter Arm der Partei.<sup>55</sup>

Obwohl mehrere ehemalige MitarbeiterInnen in Gesprächen immer wieder zum Ausdruck brachten, dass es auch auf der Abteilungsebene keine LeiterInnen ohne Parteibuch gegeben habe, ließen sich dennoch Hinweise auf LeiterInnen im AWE finden, die nicht der SED angehörten.<sup>56</sup> Gegen einen parteilosen Abteilungsleiter war 1981 ein Kontrollverfahren unter dem Vorwurf eingeleitet worden, »die Arbeit der Partei und Massenorganisationen in diesem Bereich zu behindern und die führende Rolle der Partei zu negieren«. <sup>57</sup> Sein »über Jahre praktizierte[r] autoritäre[r] Leitungsstil und sein arrogantes und überhebliches Verhalten zu den Werktätigen« untergrabe »das Vertrauen zur Partei und zum sozialistischen Staat«. Die Bezirksparteikontrollkommission kam deshalb zu dem Ergebnis, dass in dem Arbeitsbereich eine Änderung in der staatlichen Leitungstätigkeit herbeizuführen sei und nun ein »treu ergebene[r] Kader eingesetzt werden« solle, der dazu auch über die berufliche Qualifikation verfüge. In diesem Fall wurden charakterliche Schwächen des Leiters genutzt, um einen aus Parteisicht unliebsamen Mitarbeiter gegen eine Person auszutauschen, deren politischer Loyalität man sich sicher war.<sup>58</sup> Auch wenn in der Honecker-Ära verstärkt die berufliche Qualifikation als Faktor für die berufliche Mobilität hervortrat, waren politische Loyalitäten dennoch das Zünglein an der Waage.<sup>59</sup>

52 Jessica Lindner-Elsner: Eberhard Spee, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 17. I. 2019.

53 SED Bezirksleitung Erfurt: Einsatz des Betriebsdirektors des VEB Automobilwerk Eisenach, 12. II. 1987, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt, Altregistratur Nr. 3262, S. 12r-13r.

54 Belwe: Mitwirkung im Industriebetrieb der DDR, S. 102 f.

55 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 33.

56 Bericht der Bezirksparteikontrollkommission über die Lage in der Abteilung Ersatzteilvertrieb des VEB Automobilwerk Eisenach und Mängel in der Leitungstätigkeit der BPO und der staatlichen Leitung, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/4/301, S. 99r-125r.

57 Hier und folgende Zitate: Ebd.

58 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 92.

59 Heike Solga: Aspekte der Klassenstruktur in der DDR in den siebziger und achtziger Jahren und die Stellung der Arbeiterklasse, in: Hürtgen/Reichel (Hg.): Der Schein der Stabilität, S. 36-52, hier S. 45.

Eine ehemalige Mitarbeiterin in der Rechtsabteilung des AWE berichtete im Gespräch mit der Verfasserin dieser Studie, dass in der Abteilung zwar mehr Frauen als Männer beschäftigt waren, die Abteilungsleitung bzw. die »Chef-Justiziere« jedoch ausschließlich männlich und SED-Mitglieder waren. Den Angaben der Mitarbeiterin zufolge wurde ihr der Aufstieg in die Leitungsposition, für die sie qualifiziert gewesen wäre, nur deswegen verwehrt, weil sie nicht bereit war, in die Partei einzutreten.<sup>60</sup> Ähnliches schilderte auch ein Konstrukteur aus der Forschungs- und Entwicklungsabteilung bei einem Gespräch über die beruflichen Perspektiven im Automobilwerk.<sup>61</sup> Um eine »berufliche Karriere« einzuschlagen, sei die Parteimitgliedschaft unumgänglich gewesen, so seine Erinnerung. Da er nicht in die SED eingetreten war, sei er auch nie Leiter geworden, obwohl er die fachliche Qualifikation dafür besessen habe.<sup>62</sup> Dies betraf auch die betrieblich gesteuerte Aus- und Weiterbildung. Betriebe delegierten in der Regel besonders leistungsstarke und politisch wohlgesonnene MitarbeiterInnen an Hochschulen.<sup>63</sup> Die Mitgliedschaft in der SED konnte bei der Delegation fachliche Defizite aufwiegen.<sup>64</sup>

Obwohl LeiterInnen innerhalb des Betriebsgeschehens häufig kritisch betrachtet wurden, hatte die Ausübung einer leitenden Funktion entscheidende Vorteile.<sup>65</sup> Neben den größeren Handlungsspielräumen bei der Gestaltung des Betriebsgeschehens ergaben sich aus einer Leitungsfunktion materielle und ideelle Vorteile, etwa der privilegierte Zugang zu Konsumgütern und Dienstleistungen.<sup>66</sup> Die höhere Entlohnung war dabei nicht nur auf den beruflichen Mehraufwand zurückzuführen, sondern auch auf die gesellschaftspolitische Verantwortung von LeiterInnen. Sie sollten sich, so Jens Gieseke, politisch aktiv bekennen, werbend oder disziplinierend Einfluss nehmen.<sup>67</sup> War die Bevorzugung bestimmter MitarbeiterInnen mit Parteibuch aber zu offensichtlich, konnte es auch zu offener Kritik kommen. Ein Fachdirektor des AWE hatte innerhalb eines Jahres gleich zwei Pkw aus dem Vergabepool der Generaldirektoren des Pkw-Kombinates erhalten. Den Ende 1988 erhaltenen Lada überschrieb er sofort seinem Sohn und erhielt Anfang Juli 1989 nunmehr einen Wartburg 1.3 zugeteilt.<sup>68</sup> Bei geringen Vergabebeträgen über den Betrieb und Wartezeiten auf einen Pkw von über zehn Jahren erregte dies zwangsläufig Unmut in der

60 Jessica Lindner-Elsner: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20. 9. 2019.

61 Dies.: Eberhard Spee, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 17. 1. 2019.

62 Ebd.

63 Heike Solga: »Systemloyalität« als Bedingung sozialer Mobilität im Staatssozialismus. Am Beispiel der DDR, in: Berliner Journal für Soziologie 4 (1994) 4, S. 523-542.

64 Friedreich: Autos bauen, S. 185.

65 Vgl. dazu: Gieseke: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus, S. 177.

66 Konstanze Körner: Leitungsstile in der DDR. Ein Vergleich der Eliten in Partei, Industrie und Dienstleistungszwei 1971-1989, Berlin 2016, S. 45.

67 Gieseke: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus, S. 177.

68 IM »Jochen Mai«: Information, 13. 7. 1989, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81), S. 239.

Belegschaft des AWE. Das Missfallen wurde noch dadurch gesteigert, dass der Fachdirektor seinen neuen Pkw durch die Zweifarbanlage der Lackiererei hatte fahren lassen, um damit den Korrosionsschutz zu erhöhen.<sup>69</sup> Allen anderen, »normalen« MitarbeiterInnen würden solche Möglichkeiten nicht offenstehen, aber ein Fachdirektor würde im AWE »Narrenfreiheit« besitzen, berichtete der IM »Jochen Mai« über die Stimmungslage im Betrieb.<sup>70</sup> Obwohl im AWE – wie in den anderen Industriebetrieben – besonders die (Schicht-)ArbeiterInnen privilegiert waren, hatten Parteifunktionäre durch ihre Stellung im Betrieb und damit verbundene Netzwerke exklusiven Zugang zu bestimmten Gütern und Dienstleistungen.<sup>71</sup> Dies wirkte sich auch jenseits der Grenzen des Werksge­län­des aus, denn wer etwa in seiner Freizeit der Jagd nachgehen wollte, musste Mitglied der SED sein.<sup>72</sup>

Ähnlich wie die Gewerkschaftsgruppen in den Abteilungen kamen auch die Parteimitglieder in regelmäßigen Abständen zu Gruppensprachen zusammen. In diesen Sitzungen wurden beispielsweise die Erfüllung der Wirtschafts- und Arbeitspläne besprochen, aktuelle Debatten zur Außen- und Innenpolitik geführt, der Stand des sozialistischen Wettbewerbs abgefragt, aber auch Diskussionen zu Wohnungsfragen und Arbeitsbedingungen im Betrieb ausgewertet sowie Strategien zur Verhinderung und Bekämpfung von Straftaten besprochen.<sup>73</sup>

#### *Deckname »Redaktion« – die Staatssicherheit im AWE*

Seit der Gründung des Ministeriums für Staatssicherheit der DDR war die volkswirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Landes – und damit die Industriebetriebe – ein wichtiges Betätigungsfeld. In der Ära Honecker setzte die SED-Führung weniger auf repressive Unterdrückung als auf flächendeckende Überwachung, so auch in den Betrieben.<sup>74</sup> Die überlieferten Berichte der »Inoffiziellen MitarbeiterInnen« (IM) der Staatssicherheit beinhalten in der Regel zwei Erzählstränge: die Schilderung des Sachverhaltes oder die Charakterisierung der observierten Person(en) sowie eine subjektive Einschätzung der ZuträgerInnen hierzu.<sup>75</sup> Im AWE galt ein Schwerpunkt der Berichterstattung der Produktion. Vor allem das Kooperationsprojekt mit der Volkswagen-AG in den 1980er Jahren sowie der 1988 erschienene neue Wartburg waren für das Ministerium von Interesse. Da das Automobilwerk zwangsläufig auch Kontakte

69 Ebd.

70 Ebd.

71 Skyba: Sozialpolitik als Herrschaftssicherung, S. 75.

72 Lutz Niethammer: Glasnost privat 1987, in: ders./Alexander von Plato/Dorothee Wierling (Hg.): Die volkseigene Erfahrung. Eine Archäologie des Lebens in der Industrie­provinz der DDR. 30 biographische Eröffnungen, Berlin 1991, S. 9-73, hier S. 23.

73 Gruppensprachen, Aawe, 30.8.2 697, unpag.

74 Boyer: Grundlinien, S. 77.

75 Friedreich: Autos bauen, S. 376 f.

nach Westdeutschland, Frankreich und anderen westeuropäischen Ländern aufnahm, war für die Staatssicherheit eine Zusammenarbeit mit dem Werk besonders wichtig.<sup>76</sup> Unter dem Decknamen »Redaktion« unterhielt die Staatssicherheit im Automobilwerk ein eigenes Büro, zu dem »normale« MitarbeiterInnen nach den Erinnerungen ehemaliger Beschäftigter keinen Zutritt hatten.<sup>77</sup>

Im AWE gab es ein breit gefächertes Netz an Inoffiziellen MitarbeiterInnen; es bestand aus ungefähr 75 Personen.<sup>78</sup> Damit war jede/r zweite der im Kreis Eisenach in Betrieben agierenden IM im AWE tätig. Das Ministerium für Staatssicherheit war besonders an Informationen im Zusammenhang mit Auslandsreisen und Problemen im Produktionsablauf interessiert. Dazu zählten Materialengpässe sowie betriebliche Abläufe im Allgemeinen, aber auch Einzelpersonen und Personengruppen, wie die ausländischen Beschäftigten oder ehemalige Häftlinge.<sup>79</sup> Außer Frage steht, dass nicht alle inoffiziellen ZutritterInnen diese Aufgabe freiwillig übernahmen, sondern die Staatssicherheit auch Druck ausübte, beispielsweise durch die Androhung von Strafen oder Kontaktverboten, sodass ein gewisser Zwang entstehen konnte. Dem steht allerdings gegenüber, dass die Inoffiziellen MitarbeiterInnen für einen erfolgreichen Bericht an die Staatssicherheit immerhin bis zu 500 Mark erhielten, was etwa die Hälfte des Monatslohns von ProduktionsmitarbeiterInnen ausmachen konnte.<sup>80</sup> Darum darf bei jeder Betrachtung und Interpretation der Quellen aus dem Bereich der ehemaligen Staatssicherheit nicht außer Acht gelassen werden, dass neben dem Erfolgsdruck auch eine Tendenz zur »Schönfärberei« oder Übertreibung bestand.<sup>81</sup> Falschaussagen konnten in vielen Fällen nachträglich belegt werden.<sup>82</sup> Viele Berichte waren zudem unspezifisch oder ungenau und wenig aufschlussreich für das MfS.<sup>83</sup>

Im Jahr 1983 existierten im AWE insgesamt drei große Netzwerke von sogenannten Führungs-IM.<sup>84</sup> Diese Inoffiziellen MitarbeiterInnen der Staatssicherheit leiteten wiederum weitere IM in ihrem Wirkungskreis an und bildeten neue Strukturen aus.<sup>85</sup> Die erste »Führungs-IM«-Gruppe mit dem

76 Müller-Enbergs: Die Kreisdienststelle Eisenach, S. 9 f.

77 Jessica Lindner-Elsner: Eberhard Spee, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 17. I. 2019.

78 Müller-Enbergs: Die Kreisdienststelle Eisenach, S. 16..

79 Gieseke: Einheit von Wirtschafts-, Sozial- und Sicherheitspolitik, S. 1016; Friedreich: Autos bauen, S. 376.

80 Müller-Enbergs: Die Kreisdienststelle Eisenach, S. 24 f.

81 Gieseke: »Different Shades of Gray«, S. 290.

82 Ebd., S. 289.

83 Wagner-Kyora: Staatssicherheitsdienst.

84 KD Eisenach: Konzeption zur Entwicklung der FIM-Arbeit im Verantwortungsbereich VEB AWE, 3. 2. 1983, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, AIM 1307/88, S. 103.

85 Blum, Ralf, Eiselt, Rainer; Klaus u. a. Richter: Abkürzungsverzeichnis, 11. I. 2021, URL: [www.BStU.de/informationen-zur-stasi/publikationen/publikation/abkuerzungsverzeichnis/](http://www.BStU.de/informationen-zur-stasi/publikationen/publikation/abkuerzungsverzeichnis/) (11. I. 2021).

Decknamen »Bernhard« vereinte eine Reihe Inoffizieller MitarbeiterInnen »für Sicherheit und Durchdringung eines Verantwortungsbereiches« (IMS),<sup>86</sup> die als Informanten mit besonderem Stellenwert galten.<sup>87</sup> Dem Netzwerk um »Bernhard« gehörten die »IMS« »Student«, »Schmidt«, »Horst Schröder«, »Alex«, »Jürgen Zerbst«, »Gustav«, »Josef Müller« und der »Gesellschaftliche Mitarbeiter« »Matthias Walter« an – insgesamt also acht Personen.<sup>88</sup> Aus diesem Kreis berichteten vor allem Reisekader, deren Berichte jedoch nicht überliefert bzw. bisher nicht erschlossen wurden. Francesca Weil zufolge überprüfte das Ministerium für Staatssicherheit jedoch obligatorisch jeden Reisekader aus einem Betrieb, egal aus welchem Grund dieser eine Reise antrat.<sup>89</sup>

Zum zweiten Netzwerk mit dem Namen »Luther« gehörten die »IMS« »Egon«, »Rudi Stein« und »Dieter«. Der »Führungs-IM« war ein Hauptabteilungsleiter und stellvertretender Direktor eines Fachbereiches.<sup>90</sup> »Luther« berichtete der Staatssicherheit zwischen 1966 und 1987 regelmäßig über sein Arbeitsumfeld.<sup>91</sup> Er wurde von der Kreisdienststelle als »sehr objektiv« und zuverlässig eingeschätzt und würde in der Arbeit mit den ihm übertragenen IM ein gutes psychologisches Einfühlungsvermögen sowie gute Führungseigenschaften zeigen.<sup>92</sup> Bemängelt wurde in der Einschätzung zu »Luther« jedoch, dass er im Rahmen »seiner beruflichen Tätigkeit [...] kaum Kontakt zu den Bereichen der Produktion [habe] und somit auch nicht die nötigen fachlichen Kenntnisse, die eine effektive inoffizielle Arbeit ermöglichen«.<sup>93</sup> Allerdings berichtete er durchaus von Problemen des Betriebs- und Produktionsablaufs, etwa zu Problemen bei der Schichtarbeit oder der Materialbeschaffung.<sup>94</sup> »Luther« trug der Kreisdienststelle auch über Einzelpersonen im Betrieb zu, beispielsweise über eine Mitarbeiterin, die aus der »Deutsch-Sowjetischen-Freundschaft« austreten und keine Solidaritätsspende abgeben wollte.<sup>95</sup> Vermutlich hatte nicht nur dieser Umstand persönliche Folgen für die Frau, sondern auch die Tatsache, dass »Luther« über sie und ihren Ehemann bei der Behörde angab, dass beide in Kreisen verkehren würden, »deren politische Einstellungen indifferent« seien, und dass der Ehemann seines »Erachtens eine

86 Ebd., S. 44.

87 Müller-Enbergs: Die Kreisdienststelle Eisenach, S. 21.

88 Konzeption zur Entwicklung der FIM-Arbeit im Verantwortungsbereich VEB AWE, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, AIM 1307/88, S. 103-105.

89 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 49.

90 Konzeption zur Entwicklung der FIM-Arbeit im Verantwortungsbereich VEB AWE, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, AIM 1307/88, S. 103-105.

91 Müller-Enbergs: Die Kreisdienststelle Eisenach, S. 23.

92 KD Eisenach: Bestandsaufnahme über alle Haupt- und ehrenamtlichen FIM, 5.10.1985, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, AIM 1307/88, S. 113.

93 Ebd., S. 114.

94 Mündliche Information, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, AIM 1307/88, S. 7.

95 FIM Luther: Information Solidaritätsspenden, JEP und DSF, 10.3.1981, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, AIM 1307/88, S. 315.



feindliche Einstellung zu den gesellschaftlichen Verhältnissen in der DDR« habe.<sup>96</sup>

Über das dritte Führungsnetzwerk »Salzmann« ließen sich anhand der Akten keine genaueren Angaben finden. Es scheint, als habe es Mitte der 1980er Jahre keine inoffiziellen ZuträgerInnen gegeben. Zumindest war von intensiven Bemühungen zur Anwerbung von InformantInnen an der Berufsschule des AWE die Rede.<sup>97</sup>

Im Jahresverlauf 1985 beschäftigte sich die Staatssicherheit eingehend mit der Umstrukturierung der Netzwerke. »Luther« sollte in diesem Zusammenhang vom »FIM« zum »IMS« »degradiert« werden und »Heike Anton« zur neuen »Führungs-IM« aufgebaut werden.<sup>98</sup> Die Inoffizielle Mitarbeiterin hatte in ihrer Anstellung im Personalbüro der Kaderabteilung einen exklusiven Zugang zu personenbezogenen Unterlagen. Ihr sollten acht verdeckte MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen, und durch »gezielte pol[itisch] – op[erative] Maßnahmen zur Schaffung günstiger Bedingungen [...]« plante die Kreisleitung der Staatssicherheit, der Informantin in ihrer Funktion als Abteilungsleiterin ein separates Zimmer zur Verfügung zu stellen.<sup>99</sup>

In welchem Maße und über welche Ereignisse und Prozesse Inoffizielle MitarbeiterInnen aus dem Betriebsalltag berichteten, zeigen die Berichte des IM »Baron«, die er zwischen 1961 und September 1989 ablieferte. Als gewerkschaftlicher Vertrauensmann seiner Abteilung berichtete er über Probleme in seinem Arbeitsumfeld. Im Jahr 1981 informierte er die Kreisdienststelle darüber, dass er in seiner Funktion im AWE aufgrund der »Schlamperei staatlicher Leiter der Hauptmechanik Schwierigkeiten in der Durchsetzung betrieblicher Maßnahmen und zusätzlicher Aufgaben wie Sonderschichten« hatte.<sup>100</sup> Ursächlich hierfür sei eine versäumte Zahlung von Prämien für geleistete Sonderschichten, die dazu geführt hatte, dass keiner mehr an Zusatzschichten teilnehmen wollte. Ansonsten berichtete er vor allem über Stimmungen im Zusammenhang mit Ereignissen im Betrieb, beispielsweise der Zahlung der Jahresendprämie. Seine Berichte waren meist jedoch sehr vage. Manche IM berichteten aber auch über Beobachtungen, die persönliche Konsequenzen haben konnten, wenn etwa der Verdacht des Alkoholismus am Arbeitsplatz geäußert wurde.<sup>101</sup> Die Weitergabe solcher subjektiven Einschätzungen konnte für die Betroffenen weitreichende Folgen haben, etwa den Verlust der Position in der Betriebs-hierarchie.

96 Ebd.

97 Konzeption zur Entwicklung der FIM-Arbeit im Verantwortungsbereich VEB AWE, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, AIM 1307/88, S. 103-105.

98 Bestandsaufnahme über alle Haupt- und ehrenamtlichen FIM, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, AIM 1307/88, S. 113-115.

99 Ebd., S. 115.

100 Information, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt KD Eisenach 537 (IX 4057/61 T II), S. 361.

101 Ebd., S. 44 f.

Aufgrund der Größe und Stellung des Betriebs in der Planwirtschaft der DDR vertraute die Kreisdienststelle der Staatssicherheit aber nicht allein den Berichten von Inoffiziellen MitarbeiterInnen aus dem AWE, sondern fertigte auch eigene Berichte an. Dabei standen vor allem planwirtschaftliche Probleme, wie die Versorgung mit notwendigem Material, im Mittelpunkt.<sup>102</sup> Allerdings schaltete sich die Kreisdienststelle auch ein, wenn Personen in wichtigen Funktionen aus dem Betrieb ausscheiden wollten, da hier die Möglichkeit bestand, dass Insiderwissen verbreitet werden könnte.<sup>103</sup> Das Entlassungsgesuch eines Hauptbuchhalters im Jahr 1978 beispielsweise war in sich selbst brisant, da dieser den Vorwurf der Veruntreuung von Volkseigentum durch den Betrieb äußerte. Dieser Umstand würde es ihm unmöglich machen, weiter dort zu arbeiten.<sup>104</sup> Die Staatssicherheit interessierte sich auch besonders für sogenannte Übersiedlungersuche – also für DDR-BürgerInnen, die den Willen zur Ausreise aus der DDR hatten, Anträge stellten und ihre Ausreisewilligkeit teilweise auch offen artikulierten.<sup>105</sup> Für das AWE war dies insofern relevant, als es zum Abfluss benötigter Arbeitskräfte führen konnte.<sup>106</sup>

Unter den 50 registrierten Ausreisewilligen zwischen Januar und September 1988 befanden sich vor allem gut ausgebildete MitarbeiterInnen mit Fach- oder Hochschulausbildung. Die Staatssicherheit nutzte »operative Erkenntnisse« von InformantInnen aus dem Betrieb, um mehr über die AntragstellerInnen zu erfahren. Da diese versuchten, ihrem Anliegen durch »öffentliche Aktionen« Nachdruck zu verleihen, wurde es aus Sicht des MfS auch zu einem Problem im Betriebsalltag.<sup>107</sup> Die Staatssicherheit registrierte in dieser Zeit verschiedene Formen öffentlicher Bekräftigung des Ausreisewillens. An Wandzeitungen im AWE fanden sich Zettel mit Hinweisen, an Wohnungsfenstern wurde der Buchstabe A angebracht, zudem an den Antennen von Fahrzeugen weiße Schleifen – Symbole, die in oppositionellen Kreisen bekannt waren.<sup>108</sup> Mit MitarbeiterInnen des AWE, deren Ausreiseanträge abgelehnt wurden, sollten LeiterInnen im Betrieb das Gespräch suchen, um sie »für unsere Gesellschaft zurückzugewinnen«.<sup>109</sup>

Die Staatssicherheit war im AWE in nahezu allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen durch Inoffizielle MitarbeiterInnen im Einsatz. Die

102 Über die Ursache des Fehlens von Blechen für den Produktionsverbrauch im AWE, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, HA XVIII, Nr. 26544, S. 87-88; 90.

103 Information über ein Kadergespräch mit dem Hauptbuchhalter am 28.3.1978, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 620, S. 97-99.

104 Ebd., S. 98 f.

105 Gieseke: Einheit von Wirtschafts-, Sozial- und Sicherheitspolitik, S. 1021.

106 Hier und im Folgenden: MfS Kreisdienststelle Eisenach: Information zur Situation unter den Übersiedlungersuchenden des Kreises Eisenach nach Inkrafttreten der 11. Änderung der Ordnung 0118/77 des MdI, 15.9.1988, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71, S. 42 f.

107 Ebd., S. 47.

108 Ebd., S. 46.

109 Ebd., S. 48.

Gründe, warum Betriebsangehörige des Automobilwerks mit dem Ministerium für Staatssicherheit kooperierten, waren vielfältig. Dazu zählten gewiss Angst und Selbstschutz, aber auch Egoismus, Pflichtbewusstsein und politische Überzeugung sowie der Willen, den eigenen Status zu erhalten oder zu verbessern.<sup>110</sup> Unter den Betriebsangehörigen war durchaus bekannt, dass die Staatssicherheit auch im AWE operierte. Die Angst vor Bespitzelung war allgegenwärtig, wie auch ein ehemaliger Mitarbeiter im Gespräch schilderte.<sup>111</sup>

### *Zusammenfassung*

Die DDR war vor allem in der Spätphase auf allen Ebenen und in allen Bereichen eine »durchherrschte« Gesellschaft.<sup>112</sup> In den Betrieben »durchherrschte« der Staat den Arbeitsalltag vor allem durch drei Institutionen: den FDGB, die SED und die Staatssicherheit. Zu einer Mitgliedschaft im FDGB entschieden sich im AWE fast alle MitarbeiterInnen. Nicht wenige Betriebsangehörige besaßen zudem ein Parteibuch. Die überlieferten Statistiken zeigen, dass auch im AWE vor allem Männer der Partei angehörten. Die Loyalität zum System und in vielen Fällen auch die Zugehörigkeit zur SED entschieden über Inklusion und Exklusion, über berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und soziale Ungleichheiten.<sup>113</sup> ParteigenossInnen hatten durch ihre Mitgliedschaft eine besondere Nähe zum Führungskreis, was nicht nur berufliche Vorteile bringen konnte, sondern auch Einfluss auf Netzwerke und Beziehungen innerhalb der Partielite hatte.

Die MitarbeiterInnen im Betrieb wurden von Partei und Gewerkschaft zur Teilnahme an politischen Veranstaltungen gedrängt, indem sozialpolitische Leistungen an symbolische Akte des politischen Wohlgefallens gekoppelt wurden.<sup>114</sup> Die Loyalität gegenüber dem Regime bestand also vielfach nur aus damit verbundenen Chancen und weniger aus politischer Überzeugung.<sup>115</sup> In der Rückschau betrachteten viele die Parteimitgliedschaft ebenso wie die Gewerkschaftsmitgliedschaft als einen Faktor, der eben zum Erreichen der beruflichen Ziele dazugehörte. Weniger negativ wird dies vor allem in den Angestellten- und Leitungsbereichen erinnert – im Unterschied zum Produktionsbereich, in dem der Organisationsgrad signifikant niedriger war.<sup>116</sup> Die Unterscheidung zwischen freiwilliger oder erzwungener Systemloyalität – also

110 Gieseke: »Different Shades of Gray«, S. 291.

111 Jessica Lindner-Elsner: Eberhard Spee, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 17. I. 2019.

112 Gieseke: Einheit von Wirtschafts-, Sozial- und Sicherheitspolitik, S. 997.

113 Ebd., S. 1008.

114 Otfried Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation und Aufbau neuer Automobilfabriken in Ostdeutschland, in: Mickler (Hg.): Nach der Trabi-Ära, S. 158.

115 Solga: »Systemloyalität«, S. 537.

116 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 120.

dem Bekenntnis zur Partei – hatte vor allem auch nach 1989 Einfluss auf den beruflichen Werdegang und Neuanfang.<sup>117</sup>

Durch die Staatssicherheit wurde im Automobilwerk ein Netzwerk aus mindestens 75 MitarbeiterInnen gestrickt, welche Informationen aus allen Ebenen des Betriebes zusammentrugen. Vermutlich gab es weitaus mehr ZuträgerInnen als bislang bekannt, da noch nicht alle Unterlagen erschlossen wurden und ebenfalls nicht bekannt ist, wie viele Akten vernichtet wurden. In den Berichten der Staatssicherheit im AWE ging es häufig um Probleme im Produktionsablauf, VertragsarbeiterInnen und die Jahresendprämie. Dies verdeutlicht die besondere Rolle des Automobilwerks als Produzent eines begehrten Konsumproduktes. Bei aller Quellenkritik können anhand der Unterlagen Wahrnehmung, Akzeptanz und Existenz sozialer Ungleichheiten im Zeitverlauf betrachtet werden.

117 Solga: »Systemloyalität«, S. 540.

### 3.5 Ränder der Arbeitsgesellschaft: Die Beschäftigung von RehabilitandInnen, RentnerInnen, Haftentlassenen und Strafgefangenen im AWE

Zu allen Zeiten waren Personen außerhalb von regulären Arbeitsverhältnissen in der DDR-Gesellschaft sozial schlechter gestellt.<sup>1</sup> Dabei spielten das Alter, die körperliche Verfasstheit und Krankheit sowie der gesellschaftliche Status eine Rolle für Stigmatisierung und soziale Benachteiligung – denn, »auch in der DDR existierte ein soziokulturelles Spannungsverhältnis zwischen den so imaginierten ›unteren‹ Bevölkerungsschichten und der ›Normalgesellschaft«.<sup>2</sup> Dieser Umstand lässt sich auch anhand von marginalisierten Beschäftigungsgruppen im Betrieb aufzeigen, die zwar einer Erwerbsarbeit nachgingen, aber jenseits des DDR-typischen »Normalarbeitsverhältnisses«<sup>3</sup> lagen. Die Beschäftigung von sogenannten RehabilitandInnen, RentnerInnen sowie Haftentlassenen und Strafgefangenen war in der DDR-Planwirtschaft eine tragende Säule und einkalkulierte Größe bei der sogenannten Arbeitskräftesicherung in den Betrieben.<sup>4</sup> Die Beschäftigung dieser Personengruppen war zudem fester Bestandteil im Rehabilitations- und Strafvollzugssystem der DDR.<sup>5</sup>

Da für das Automobilwerk Eisenach nur wenige Quellen für diese Gruppen überliefert sind, wird die Darstellung nur überblicksmäßig erfolgen können.<sup>6</sup>

- 1 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 45; Neuheiser: Von Proletariern, Lumpen und Entfremdung, S. 109; so auch bei: Bude/Willisch (Hg.): Exklusion, S. 25-30.
- 2 Christoph Lorke: Von der Biografie- und Wissensgeschichte zur Analyse sozialer Ungleichheiten. John Lekschas, Hans Szewczyk und die Pathologisierung des Sozialen in der DDR, in: Zeitschrift für Geschichtswissenschaft 68 (2020) 5, S. 437-457; ders.: Armut, in: Rüdiger Voigt (Hg.): Handbuch Staat, Wiesbaden 2018, S. 1313-1323, hier S. 1319.
- 3 Johannes Giesecke/Roland Verwiebe: Erwerbchancen und Arbeitsmarktintegration im wiedervereinigten Deutschland, in: Krause/Ostner (Hg.): Leben in Ost- und Westdeutschland, S. 247-275. Als Normalarbeitsverhältnis wird weithin eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung verstanden, mit der soziale Absicherung und eine dauerhafte/wiederkehrende Entlohnung verbunden sind. Definition nach Oschmiansky: Normalarbeitsverhältnis.
- 4 In diesem Kapitel geht es ausschließlich um die Arbeit von Häftlingen aus der DDR in DDR-Betrieben und nicht um die ebenso vorzufindende Haftarbeit für westdeutsche Betriebe und andere europäische Länder. Zuletzt wurde beispielsweise bekannt, dass die schwedische Möbelhauskette IKEA in den 1980er Jahren Produkte aus der DDR verkaufte, die von Häftlingen angefertigt wurden. Vgl. dazu: Jan Philipp Wölbern: Haftarbeit in der DDR. Eine Zwischenbilanz, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 13 (2016) 1, S. 86-107; Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 156.
- 5 Steffen Alisch: Zwischen Kontrolle und Willkür – Der Strafvollzug in der DDR, 12. 5. 2016, URL: <https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/227634/zwischen-kontrolle-und-willkuer-der-strafvollzug-in-der-ddr> (19. 5. 2020). Zur Haft in der DDR allgemein: Tobias Wunschik: Politische Haft in der DDR. Gefängnisse und Haftbedingungen 1949-1989, Erfurt 2018, S. 5-10.
- 6 Hier werden ausschließlich Quellen aus dem Betriebsarchiv, dem Stadtarchiv Eisenach und dem Landesarchiv Thüringen – Hauptstaatsarchiv Weimar einbezogen. Vermut-

In diesem Kapitel soll nach den politischen und wirtschaftlichen Hintergründen gefragt und erörtert werden, inwieweit die genannten Personengruppen aufgrund ihrer körperlichen Einschränkungen bzw. ihres gesellschaftlichen Status oder ihres Alters im Betriebsalltag sozial benachteiligt wurden. Sie eint allesamt, so meine These, dass ihre Beschäftigungsverhältnisse keine normalen Arbeitsverhältnisse darstellten, sondern damit spezifische Formen von Gleichheit/Ungleichheit (re)produziert wurden, die im Folgenden näher betrachtet werden.

### *Inklusion: Beschäftigung von RehabilitandInnen im Betrieb*

Die Erwerbsarbeit bildete im alltäglichen Leben von körperlich und geistig beeinträchtigten Menschen bzw. Menschen mit Behinderung aus staatlicher Sicht eine zentrale Säule, denn die Arbeit wurde als rehabilitative und behindertenpolitische Maßnahme begründet.<sup>7</sup> Das Rehabilitationssystem der DDR umfasste einerseits die medizinische, andererseits die beruflich-soziale Rehabilitation. Letzterer kam im System der Planwirtschaft mit seiner Betriebszentrierung eine herausgehobene Stellung zu:

Die starke Betriebszentrierung im Gesundheits- und Rehabilitationssystem der DDR kam in einer umfassenden Betreuung und Lenkung der Rehabilitanden zum Ausdruck, in der die Betriebe eine große integrative Rolle spielten und v. a. das Tätigkeitsprofil des Rehabilitanden dem Leistungsspektrum angepasst wurde, um Frühverrentungen möglichst zu vermeiden.<sup>8</sup>

Im Jahr 1963 war das damalige »Fachkrankenhaus für Psychiatrie und Neurologie Rodewisch« Tagungsort für das Internationale Symposium über psychiatrische Rehabilitation.<sup>9</sup> Bei dieser Tagung stand zwar die Rehabilitation psychisch und chronisch Kranker im Mittelpunkt, aber die im Verlauf der Veranstaltung formulierten »Rodewischer Thesen« thematisierten auch den Rehabilitationsbegriff allgemein. Dieser umfasste zeitgenössisch nicht nur die berufliche Wiedereingliederung, sondern auch die soziale Rehabilitation.<sup>10</sup> Der Begriff RehabilitandInnen bezog sich auf Menschen, die in den betrieblichen Alltag wiedereingegliedert werden sollten, ohne dabei soziale Aspekte – wie

lich würden Recherchen im Bundesarchiv zudem weitere Quellen zutage fördern, was jedoch aufgrund der pandemiebedingten Schließung der Archive im Frühjahr 2020 nicht geschehen konnte. Eine Anfrage an die BStU zu den genannten Personenkreisen war erfolglos.

7 Gabriele Lingelbach/Sebastian Schlund: Disability History, URL: [https://docupedia.de/zg/Disability\\_History](https://docupedia.de/zg/Disability_History).

8 Höhne u. a.: Die Betriebszentrierung im Rehabilitationssystem der DDR, S. 233.

9 Norbert Jachertz: Sozialpsychiatrie in der DDR, 21. 6. 2020, URL: [www.aerzteblatt.de/archiv/146520/Sozialpsychiatrie-in-der-DDR-Die-unvollendete-Reform](http://www.aerzteblatt.de/archiv/146520/Sozialpsychiatrie-in-der-DDR-Die-unvollendete-Reform) (21. 6. 2020).

10 Sächsisches Krankenhaus Rodewisch: Rodewischer Thesen, 21. 6. 2020, URL: [http://www.skh-rodewisch.sachsen.de/ueber\\_uns/rodewischer\\_thesen/](http://www.skh-rodewisch.sachsen.de/ueber_uns/rodewischer_thesen/) (21. 6. 2020).

Teilhabe und Toleranz – auszuklammern.<sup>11</sup> Problematisch ist vor allem die ungenaue Zuordnung von Personen zu dieser Statusgruppe im Betrieb. Dazu gehörten Menschen, die vor dem Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag rehabilitative Maßnahmen, beispielsweise Kuren, durchlaufen mussten, um voll arbeitsfähig zu werden.<sup>12</sup> Zu den RehabilitandInnen konnten auch Personen nach einem Arbeitsunfall gezählt werden, dazu sogenannte Berufskranke und chronisch Kranke.<sup>13</sup> Aber auch Menschen mit angeborenen oder erworbenen Behinderungen gehörten zu dieser Personengruppe.<sup>14</sup> Eine Unterscheidung der verschiedenen Arten oder der Grade von Behinderungen umfasste der Begriff nicht, sodass sowohl Sprach- oder Hörgeschädigte als auch Menschen mit geistiger Behinderung darunter subsumiert wurden. In der DDR war der Begriff der Behinderung weniger gebräuchlich. Stattdessen hatten sich Begriffe durchgesetzt, die sich um das Geschädigt- oder Beschädigt-Sein drehten.<sup>15</sup>

(Erwerbs-)Arbeit stellte in diesem Zusammenhang eine Rehabilitationsmaßnahme dar, die – je nach Einzelfall und Schwere der Erkrankungen – nach klinischen Maßnahmen angeschlossen werden sollte. In den zur Verfügung stehenden Quellen für das AWE wurde bei der Gruppe der RehabilitandInnen in der Regel nicht zwischen Menschen mit Behinderungen und anderen körperlich beeinträchtigten Menschen differenziert. Sie wurden in den wenigen betrieblichen Statistiken alle unter Rehabilitanden gefasst und nur vereinzelt unterschieden oder auch weiter zusammengefasst, wie im Betriebskollektivvertrag 1986. Dort wurden sie als »leistungsschwache« ArbeiterInnen klassifiziert, wozu jedoch neben RehabilitandInnen noch weitere ArbeitnehmerInnen gerechnet wurden: »Zur Gewährleistung des Einsatzes von Werkträgern, deren Leistungsvermögen gemindert ist (Rehabilitanden, ältere Werkträger, Frauen und Jugendliche), erfolgt als Voraussetzung die Auswahl geeigneter Arbeitsplätze durch den zuständigen Bereichsarzt [...].«<sup>16</sup> Dazu wurden alle arbeitsplatzspezifischen Daten gesammelt, die für Produktionspersonal auf der »Standardarbeitsplatzkarte« vermerkt waren, um hiernach Differenzen zwischen den »leistungsschwachen« und den »normalen« ArbeiterInnen ausfindig zu machen.<sup>17</sup> Es wurden also Defizite festgestellt, um zu bestimmen, wer für die Arbeit auf einem »Standardarbeitsplatz« nicht geeignet war.

11 Ebd.

12 Sebastian Barsch: Geistig behinderte Menschen in der DDR. Erziehung – Bildung – Betreuung, Oberhausen 2013, S. 26.

13 Höhne u. a.: Die Betriebszentrierung im Rehabilitationssystem der DDR, S. 234.

14 Historische Forschungsarbeiten zu Menschen mit Behinderungen in der DDR sind nach wie vor rar, vgl. dazu: Lingelbach/Schlund: Disability History.

15 Sebastian Barsch: Der »geschädigte« Mensch in der Rehabilitationspädagogik der DDR – Entfaltung und Wirkung eines sozialistischen Modells von Behinderung, in: Gabriele Lingelbach/Anne Waldschmidt (Hg.): Kontinuitäten, Zäsuren, Brüche? Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen in der deutschen Zeitgeschichte, Frankfurt a. M. 2016, S. 191-213, hier S. 192.

16 Betriebskollektivvertrag 1986, Aawe, S.16.

17 Ebd.

In dem Abschnitt des Betriebskollektivvertrages wurde demnach insgesamt vier Personen- bzw. Beschäftigungsgruppen im AWE gleichzeitig ein »gemindertes« Leistungsvermögen attestiert. Diese Personengruppen wurden bereits im Arbeitsgesetzbuch der DDR von 1977 in § 74 Absatz 4 (Organisation am Arbeitsplatz), aufgelistet, aber nicht alle in gleicher Weise beurteilt:

Der Betrieb hat unter Nutzung aller Möglichkeiten Arbeitsplätze einzurichten, die für den Einsatz von Frauen, Jugendlichen, Werk tätigen im höheren Lebensalter und Werk tätigen, deren Arbeitsfähigkeit gemindert ist, geeignet sind. Das schließt die Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen und Betriebsabteilungen für Rehabilitanden ein.

Im Arbeitsgesetz von 1977 wurde auch geregelt, dass RehabilitandInnen beispielsweise Überstunden- oder Nacharbeit ablehnen konnten (§§ 170 und 175 Absatz 3 bzw. Absatz 2).<sup>18</sup> Es bestand darüber hinaus auch ein besonderer Kündigungsschutz für diesen Personenkreis.

Die sogenannte »Geschützte Fertigung« war eine betriebliche Maßnahme, um RehabilitandInnen zu beschäftigen. In einer Organisationsanweisung des Betriebsdirektors aus dem Jahr 1988 wurden Maßnahmen zur »Geschützten Fertigung« im AWE getroffen. In der Einleitung dazu hieß es, dass

es [...] Anliegen unseres sozialistischen Staates [ist], daß auch gesundheitlich geschädigte Werk tätige ihr Recht auf Arbeit realisieren können bzw. diese Werk tätigen durch geeignete Arbeitstherapie im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten zur vollen Arbeitsfähigkeit zurückfinden.<sup>19</sup>

In dieser Anweisung ging es um die Bildung eines eigenen Meisterbereiches »Geschützte Fertigung«, dem nur Personen zugordnet wurden, die durch längere Krankheit gesundheitlich eingeschränkt waren und nun wieder in den Arbeitsalltag eingegliedert werden sollten. Es ging also explizit nicht um Menschen mit Behinderungen. Der neue Meisterbereich sollte dem Fachbereich »Galvanik« (Veredelung von Blechteilen) zugeordnet werden, in dem folglich geeignete Arbeitsplätze für Menschen »mit gemindertem Leistungsvermögen« geschaffen werden mussten. Die dort auch als RehabilitandInnen bezeichneten MitarbeiterInnen sollten befristete Arbeitsplätze mit individuellen Arbeitszeitregelungen erhalten und durch die Rehabilitationskommission sowie das betriebliche Gesundheitswesen betreut werden.<sup>20</sup>

Das in der zitierten Einleitung dieser Organisationsanweisung genannte Recht auf Arbeit wurde schon im Arbeitsgesetzbuch von 1969 als »Anord-

18 Vgl. dazu auch Barsch: Geistig behinderte Menschen in der DDR, S. 95. Sebastian Barsch befasste sich in seiner Studie hauptsächlich mit Menschen mit geistiger Behinderung in der DDR – an vielen Stellen geht seine Arbeit jedoch auf andere Gruppen mit Behinderungen und auch andere Bereiche als Bildung und Erziehung ein.

19 VEB Automobilwerk Eisenach: Organisationsanweisung Nr. 1/88 – OK 13 »Geschützte Fertigung«, 5. 1. 1988, Aawe, 30.8.2 1437.

20 Ebd.



nung zur Sicherung des Rechts auf Arbeit für RehabilitandInnen« verankert. Soziale Integration wurde in der DDR mit der Unterbringung in einem Arbeitsverhältnis gleichgesetzt bzw. vollzogen, wie Marcel Boldorf herausgestellt hat.<sup>21</sup> In diesem Zusammenhang mussten bedarfsgerechte Arbeitsplätze oder geschützte Werkstätten in den Betrieben eingerichtet werden. Geschützte Arbeitsplätze waren jedoch vor allem für gesundheitlich und körperlich schwer beeinträchtigte Menschen bzw. solche mit schwerer Behinderung vorgesehen, die allerdings (weiterhin) erwerbsfähig waren.<sup>22</sup> Meistens befanden sich diese Arbeitsplätze gar nicht in den Betrieben, sondern in dezentralen Werkstätten, in denen die RehabilitandInnen »geschützt« arbeiteten.<sup>23</sup> Wenn irgend möglich, sollte der Betrieb also die Arbeitsplätze an die Bedürfnisse der RehabilitandInnen anpassen.<sup>24</sup> Dafür schöpfte er jedoch im Gegenzug auch diese noch vorhandene Arbeitskräftereserve aus: Sogar hochgradig behinderte Menschen mussten nämlich in den DDR-Volkswirtschaftsbetrieben arbeiten.<sup>25</sup> Das galt ebenso für Personen, die vormalig im Betrieb beschäftigt waren und nun etwa durch Krankheit in ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt waren oder durch ärztliche Anordnung auf »Schonarbeitsplätze« verwiesen wurden, also auf Arbeitsplätze, die weniger (körperlich und/oder geistig) anstrengend waren.<sup>26</sup>

Im Jahr 1985 arbeiteten in der DDR etwa 5.400 Menschen mit geistiger und körperlicher Behinderung in geschützten Abteilungen. Hinzu kamen über 30.000 behinderte Beschäftigte an Einzelarbeitsplätzen in Betrieben und anderen Einrichtungen.<sup>27</sup> Für das AWE liegen nur wenige gesicherte Zahlen vor. Im Jahr 1983 waren dort laut einem Bericht des Betriebsdirektors 61 RehabilitandInnen »oder schwerbeschädigte Bürger« eingesetzt.<sup>28</sup> Bei allen gesichteten Quellen wird nur in diesem Bericht eine Differenzierung zwischen RehabilitandInnen und »schwerbeschädigten BürgerInnen« vorgenommen. Der Grund hierfür könnte darin liegen, dass diese Statistik nicht nur betriebsintern im Umlauf war, sondern auch an die Stadt- und Kreisverwaltung adressiert war. Im AWE waren die RehabilitandInnen an Einzelarbeitsplätzen in der Produktion, in Hilfs- und Nebentätigkeiten und auch in der Verwaltung beschäftigt.<sup>29</sup>

21 Boldorf: Rehabilitation und Hilfen für Behinderte, S. 435.

22 Höhne u. a.: Betriebszentrierung im Rehabilitationssystem, S. 235.

23 Das Prinzip der dezentralen Arbeit in geschützten Werkstätten wird auch noch heute so angewendet, jedoch ist der Name »Werkstatt für behinderte Menschen« heute gebräuchlicher und auch gesetzlich verankert (SGB IX, § 219).

24 Ebd., S. 234.

25 Boldorf: Rehabilitation und Hilfen für Behinderte, S. 444.

26 Höhne u. a.: Betriebszentrierung im Rehabilitationssystem, S. 235.

27 Barsch: Geistig behinderte Menschen in der DDR, S. 159.

28 VEB Automobilwerk Eisenach: Berichterstattung über den Stand und die Initiative bei der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen [...], 19. 7. 1983, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2274, unpag.

29 Bericht zur Erfüllung des PKW-Programmes und Ergebnisse der Zusammenarbeit entsprechend den getroffenen Vereinbarungen zwischen Betrieb und Territorium, Erfüllung der Aufgaben der Werterhaltung und Einsatz technologischer Linien für



als es Planstellen gab, denn zwei Halbtagsbeschäftigte wurden in der Regel als eine VbE erfasst.<sup>34</sup> Für die Statistik bedeutet das im Umkehrschluss, dass möglicherweise mehr RehabilitandInnen im AWE arbeiteten, als die Zahlen suggerieren. Diese Angaben können jedoch nicht ohne Weiteres zurückgerechnet werden, da in die Berechnung auch die Stundenanzahl der Beschäftigung mit einfließt. Welche genauen Arbeitsplätze bzw. Tätigkeitsfelder die RehabilitandInnen im AWE in den oben genannten Abteilungen bekleideten, ist nicht überliefert. Vermutlich waren es vor allem Hilfsarbeitsplätze, die sie besetzen mussten. Wie und auf welche Art die RehabilitandInnen im AWE entlohnt und eingruppiert wurden, geht aus den zur Verfügung stehenden Quellen ebenfalls nicht hervor. Allgemein wurde die Arbeitszeit – meist zwischen vier und acht Stunden pro Tag – und der sich daraus ergebende Arbeitslohn der Leistungsfähigkeit der RehabilitandInnen angepasst.<sup>35</sup> Dadurch erhielten sie niedrige Löhne, weil sie weder im Schichtsystem noch an Arbeitsplätzen mit körperlicher Belastung eingesetzt wurden. Das bedeutete, dass sie meist weder DDR-spezifische Leistungszulagen noch Schichtprämien erhielten.

Oberstes Ziel im Rehabilitationssystem der DDR war die Erhaltung oder Erneuerung der Erwerbsfähigkeit, an die in der DDR die gesellschaftliche Inklusion und Integration gebunden waren.<sup>36</sup> Auch im schon zitierten Bericht des Betriebsdirektors von 1983 wurde auf die besondere Rolle der Rehabilitation verwiesen: »Wir haben die Erfahrung gemacht, daß der jeweils konkrete Arbeitsinhalt wesentlich die Aktivitäten des geschädigten Werkstätigen beeinflusst und die Gewißheit – gebraucht zu werden – festigt.«<sup>37</sup> In einer Broschüre der Betriebsparteiorganisation der SED von 1986 wird ebenfalls über die betriebliche Fürsorge berichtet: »Eine besondere Betreuung erfahren Schwerbeschädigte, Blinde und in Alters- und Pflegeheimen wohnende Veteranen.«<sup>38</sup> Auch die Brigaden spielten hierbei eine zentrale Rolle, denn in diesen festen Einheiten sollten die RehabilitandInnen in gleicher Weise wie alle anderen MitarbeiterInnen integriert und betreut werden.<sup>39</sup> Wegen dieser proklamierten Gleichbehandlung werden sie in den überlieferten Brigadebüchern auch gar nicht gesondert erwähnt.

Bei der Arbeit selbst sollten den RehabilitandInnen BetreuerInnen unterstützend zur Seite stehen.<sup>40</sup> Wer zum Betreuungspersonal zählte und von welcher Seite es gestellt wurde (Rat der Stadt oder der Betrieb selbst), ist nicht

34 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 240.

35 Barsch: Geistig behinderte Menschen in der DDR, S. 161.

36 Höhne u. a.: Betriebszentrierung im Rehabilitationssystem, S. 234.

37 Berichterstattung über den Stand und die Initiative bei der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werkstätigen [...], StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2274.

38 Erfolgreiche Sozialpolitik der SED im VEB Automobilwerk Eisenach, 1986, unpag.

39 Höhne u. a.: Betriebszentrierung im Rehabilitationssystem, S. 237.

40 Berichterstattung über den Stand und die Initiative bei der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werkstätigen [...], 19. 7. 1983, unpag.

überliefert. Seit 1977/78 mussten die Betriebe ihre bestehenden Strukturen im Gesundheitswesen um eine Rehabilitationskommission erweitern.<sup>41</sup> Diese Kommission bearbeitete innerhalb des Betriebes alle Fragen rund um die Beschäftigung von RehabilitandInnen und fungierte somit als Beratungs- und Vermittlungsstelle. Zu ihrem Aufgabenfeld gehörten mithin Arbeitsplatzgestaltungen, Einsatzbereiche und betriebliche Ausbildung.<sup>42</sup> Die Kommission stellte aber auch die Kommunikation mit örtlichen Behörden und Stellen sicher, womit der Betrieb hier eine herausgehobene Handlungsposition erhielt. Auf Kreis- und Bezirksebene wurden zusätzlich Rehabilitationseinrichtungen etabliert, die die ehrenamtliche Arbeit der betrieblichen Kommission nicht nur unterstützen, sondern auch kontrollieren sollten.<sup>43</sup>

Mit der sozialpolitischen Neuausrichtung unter Honecker erfuhr auch die Politik für Menschen mit Behinderungen in der DDR eine Aufwertung; dieser Personenkreis sollte etwa bei der Vergabe von bedarfsgerechtem Wohnraum bevorzugt werden.<sup>44</sup> Oftmals übernahmen die Betriebe auch die Gesamtkosten für die Wohnungen. Das Automobilwerk unterstützte mindestens zwei Alten- und Pflegeheime in Eisenach finanziell und bei Renovierungsarbeiten, womit in den Heimen auch neue Plätze geschaffen werden sollten.<sup>45</sup> Dadurch würden – so die Rechnung der SED und des Betriebs – dringend benötigte Wohnungen frei, die dann als Werkwohnungen zur Verfügung stehen sollten. Wohnungen waren bekanntlich ein wichtiger Anreiz, um Arbeitskräfte zu gewinnen.

Beim Wohnraum – wie bei der Schaffung von geeigneten Arbeitsplätzen für RehabilitandInnen – lagen Anspruch und Wirklichkeit jedoch weit auseinander: Der stetig knappe Wohnraum und die nicht vorhandenen Schonplätze im Betrieb kollidierten mit den Zielen der SED-Regierung, möglichst viele Menschen in der DDR-Industrie zu beschäftigen. In einer Beratung zwischen der Stadt Eisenach und dem AWE zur weiteren Verbesserung der Zusammenarbeit wurde bemängelt, dass sich der Betrieb noch nicht ausreichend bei »der Schaffung von Werkstätten für geschädigte Bürger« engagiert habe.<sup>46</sup> In den 1980er Jahren stieß der Betrieb baulich an seine räumlichen Kapazitäten und

41 Boldorf: Rehabilitation und Hilfen für Behinderte, S. 438. Betriebe mussten eine solche Kommission erst ab einer bestimmten Betriebsgröße einrichten sowie dann, wenn dort ein/e hauptamtliche/r Betriebsarzt/-ärztin beschäftigt war. Besetzt war dieses Gremium u. a. mit der Betriebsleitung, der Kaderabteilungsleitung, Betriebsärzten und zwei RehabilitandInnen.

42 Ebd.

43 Ebd., S. 439.

44 Ebd., S. 436.

45 Zweites Protokoll zum Grundsatzvertrag zwischen dem Rat der Wartburgstadt Eisenach und dem VEB Automobilwerk Eisenach vom 10.10.1968, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273, S. 17-20.

46 Automobilwerk Eisenach: Niederschrift über die Beratung im VEB AWE am 11.10.1976, 15.10.1976, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273, unpag.

konnte innerhalb des Werksgeländes keine weiteren geschützten Abteilungen schaffen. Deswegen beteiligte sich das AWE zu Beginn der 1980er Jahre durch eine Interessengemeinschaft mit dem VEB Fahrzeugelektrik Ruhla (FER) an einer von diesem Betrieb bereits betriebenen »geschützten Werkstatt« in Stockhausen bei Eisenach.<sup>47</sup>

Aus den Unterlagen geht nicht hervor, wie viele Arbeitsplätze in dieser Werkstatt existierten. Vorgesehen waren sie für RehabilitandInnen, deren »Leistungsvermögen« so stark beeinträchtigt war, dass sie in keinem betrieblichen Arbeitskräfteplan Berücksichtigung fanden, sowie für Personen, die auf einen Rollstuhl angewiesen waren.<sup>48</sup> Den Großteil der RehabilitandInnen beschäftigte das AWE jedoch vermutlich im Betrieb selbst oder an Heimarbeitsplätzen (Abb. 23).

Die Betriebszentriertheit der DDR-Gesellschaft fand also auch im Umgang mit RehabilitandInnen ihren Niederschlag. Auch für beeinträchtigte und behinderte Menschen galt das Recht und die Pflicht zur Arbeit. Das anhaltende Arbeitskräftedefizit verstetigte und rechtfertigte die Beschäftigung dieser Personen, die zumeist in niederen Positionen im Betrieb eingesetzt wurden.<sup>49</sup> Die betrieblich-soziale Rehabilitation verfolgte in diesem System darüber hinaus jedoch die Wiedereingliederung in die Gesellschaft und beschränkte sich nicht allein auf den medizinischen Bereich. Problematisch ist, dass durch die unscharfe Definition und zeitgenössische Verwendung des Begriffs vielfach unklar bleibt, welche Personen zu diesem Kreis im AWE gehörten und auch welchen Status sie im Betriebsalltag hatten.

### *Zwischen Inklusion und Ausbeutung: RentnerInnen im Betriebsalltag*

Mit dem Erreichen des Rentenalters schieden auch in der DDR die Beschäftigten regulär aus dem Erwerbsleben aus.<sup>50</sup> Das Rentensystem stellte in der DDR-Sozialpolitik jedoch einen großen Schwachpunkt dar, denn zwischen Löhnen und Renten bestand eine große Diskrepanz. Darum sahen sich viele AltersrentnerInnen gezwungen, weiter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.<sup>51</sup> Peter Hübner bezifferte für die Mitte der 1970er Jahre, dass über 700.000 Personen – Männer im Alter von über 65 und Frauen im Alter von über 60 Jahren – weiterhin berufstätig waren.<sup>52</sup> Zum Ende der DDR gingen etwa 279.000

47 VEB Automobilwerk Eisenach: Organisationsvertrag »Reha Zentrum Stockhausen«, 1981, Aawe, 30.8.2 3098.

48 Ebd.

49 Lingelbach u. a.: Disability history, unpag.

50 In diesem Abschnitt soll es nicht um das Rentensystem der DDR im Ganzen und nur um die AltersrentnerInnen im Betrieb gehen, nicht jedoch etwa um Invaliden-Rentnerinnen oder andere Rentenbezugsarten.

51 Lorke: Von Anstand und Liederlichkeit, S. 209.

52 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 156.



Abbildung 23: Geschützte Werkstatt FER, 1977

RentnerInnen weiterhin einer Erwerbstätigkeit nach.<sup>53</sup> Dieser Umstand hatte viele Gründe: Hierzu zählte neben der Angst vor Altersarmut<sup>54</sup> auch der Versuch vieler RentnerInnen, soziale Kontakte und Netzwerke aufrechtzuerhalten, die mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben hätten versiegen können.<sup>55</sup> Die Betriebe waren dazu verpflichtet, für ihre AltersrentnerInnen ein Versorgungssystem (»Veteranenbetreuung«) bereitzustellen, welches beispielsweise die Versorgung mit Waren und Dienstleistungen oder eine Mahlzeit in der Betriebskantine einschloss. Dieses Betreuungs- und Versorgungssystem wurde installiert, weil die Altersrenten in der DDR so niedrig waren, dass sie häufig nicht zum »Überleben« ausreichten, wie Hans Günter Hockerts konstatiert hat.<sup>56</sup> Das Rentensystem der DDR war lediglich auf eine Mindestsicherung der ehemaligen Erwerbstätigen ausgelegt, die sich ihre Rente zum Beispiel durch

53 Lorke: Armut im geteilten Deutschland, S. 272.

54 Zum Begriff der Armut auch ausführlich: Winfried Süß: Armut, II. Geschichtlich, 22.10.2019, URL: <https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Armut> (14.7.2021); Armut ist als existenzbedrohender Zustand zu verstehen, in dem die Betroffenen nicht über das Mindestmaß an Grundsicherung und Grundbedürfnissen verfügen (Wasser, Strom, Heizung, Nahrung, Kleidung usw.).

55 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 247 f.; Hoffmann: Sicherung, S. 351.

56 Hockerts: Grundlinien, S. 528.

die »Freiwillige-Zusatzrenten-Versicherung« noch während des Erwerbslebens aufbessern konnten und sollten.<sup>57</sup>

Die Zusatzrente wurde 1968 eingeführt und mutierte, so Dierk Hoffmann, schon 1971 zu einer Pflichtversicherung.<sup>58</sup> Aber auch hier gab es Einschränkungen, denn es musste monatlich ein Mindesteinkommen von 600 Mark nachgewiesen werden, um in diese Versicherung einzahlen zu können.<sup>59</sup> Bei den Beschäftigten in der DDR war dieses Versorgungssystem jedoch wenig akzeptiert, denn nicht nur nach unten existierten Grenzen, sondern auch nach oben: Wer mehr als 1.200 Mark monatlich verdiente, konnte von jenem betrieblichen Anteil bis zur Aufhebung der Bemessungsgrenzen 1977 nicht profitieren.<sup>60</sup>

Das Renteneintrittsalter war in der DDR nach § 5 der Rentenverordnung geregelt: Frauen konnten mit dem vollendeten 60. Lebensjahr und nach mindestens 15-jähriger Versicherungszeit in Altersrente gehen, Männer hingegen mussten das 65. Lebensjahr vollendet haben.<sup>61</sup> Damit bildete die DDR mit Polen beim Renteneintrittsalter das Schlusslicht unter den RGW-Staaten – die Menschen mussten also länger als in anderen Ländern arbeiten.<sup>62</sup> Nach dem Erreichen der Altersgrenze war es den Beschäftigten freigestellt weiterzuarbeiten. Im Arbeitsgesetzbuch der DDR von 1966 hieß es dementsprechend in § 2 Absatz 6: »Altersrentnern ist die weitere berufliche Tätigkeit nach ihren Fähigkeiten und Wünschen zu sichern.« Die Betriebe hatten bei der dauerhaften Arbeitskräfteknappheit vor allem in den Sommer- und Urlaubsmonaten ein großes Interesse, neben SaisonarbeiterInnen auch RentnerInnen zu beschäftigen.<sup>63</sup> Damit sollte auch die Differenz zu den unbesetzten Planstellen ausgebessert werden. Im Gegensatz zu Betriebsfremden bestand hier auch der große Vorteil, dass die RentnerInnen schon über ein großes Wissen und langjährige Berufserfahrungen verfügten.

Im Jahr 1973 waren laut einer Statistik 339 AltersrentnerInnen im AWE beschäftigt, was etwa einen Anteil von 3,9 Prozent der Gesamtbelegschaft (gut 8.400 Personen) ausmachte.<sup>64</sup> Von diesen RentnerInnen waren knapp 130 Personen und damit mehr als jede/r Dritte im Produktionsbereich beschäftigt. Zwischen 61 und 65 Jahren – also kurz vor dem Ruhestand – waren dort 410

57 Steffen Otte: Zwischen Versorgungsprinzip und Selbstvorsorge. Die Geschichte einer Reform des DDR-Rentensystems, in: Deutschland Archiv 03/2012, 2. 3. 2012.

58 Hoffmann: Am Rande, S. 43 ff.; Peter Hübner: Freiwillige Zusatzrentenversicherung (FZR), in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/f/Freiwillige\\_Zusatzrentenversicherung\\_\(FZR\).html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/f/Freiwillige_Zusatzrentenversicherung_(FZR).html) (5. 8. 2021).

59 Hockerts: Grundlinien, S. 530.

60 Hoffmann: Am Rande, S. 45; Hübner: Freiwillige Zusatzrentenversicherung (FZR).

61 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 248.

62 Hoffmann: Sicherung, S. 349. In den anderen Ländern lag das Durchschnittsalter bei den Frauen bei 55-57 Jahren und bei Männern bei 60-62 Jahren.

63 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 41.

64 Aufgabenstellung zur Untersuchung der Entwicklung der Arbeitskräfte unter dem Gesichtspunkt der Einsparung von Arbeitsplätzen durch die Entwicklung der WAO im Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 564.

Männer und 30 Frauen.<sup>65</sup> Bis 1989 sank der Beschäftigungsgrad von AltersrentnerInnen im Betrieb deutlich, was ebenso vielfältige Gründe hatte: etwa gesundheitliche und altersbedingte Krankheiten, familiäre Gründe, Partnerschaft und Ehe.<sup>66</sup> Letztlich trugen sicherlich auch die Rentenerhöhungen der 1970er und 1980er Jahre dazu bei, dass weniger RentnerInnen in der Pkw-Produktion arbeiteten.

Die Mindesthöhe einer Altersrente lag seit 1968 in der DDR bei 150 Mark.<sup>67</sup> In der propagierten Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik unter Erich Honecker wurde das Rentensystem durch Rentenanpassungen und -erhöhungen sowie gesetzliche Verbesserungen reformiert.<sup>68</sup> Zwischen 1971 und 1975 stieg die Rente um 5,6 Prozent. Damit sollte nicht nur die Altersarmut gemindert, sondern vor allem auch politische Legitimation gesichert werden. Zwischen 1971 und 1980 wurden die unteren Renten angehoben, gesetzliche Regelungen für Rentenberechtigungen überarbeitet und auch das Zusatzrentensystem verbessert.<sup>69</sup> Die monatlichen Mindestrenten wurden schrittweise erhöht – von den genannten 150 Mark zunächst auf 170 Mark im Jahr 1970, ein Jahr später dann auf 200 Mark sowie durch geleistete Arbeitsjahre eine mögliche weitere Erhöhung auf bis zu 240 Mark. Im Jahr 1976, mit Beginn des neuen Fünfjahresplanes, wurden die Mindestrenten auf 230 Mark angehoben und durch eine mindestens 15-jährige Arbeitszeit konnte sie auf bis zu 300 Mark steigen. Mit dieser Rentenhöhe hätten sich alle AltersrentnerInnen des AWE an oder unterhalb der Armutsgrenze befunden.<sup>70</sup> Das deckt sich auch mit dem Befund von Winfried Süß, dass in staatssozialistischen Gesellschaften der »traditionelle Zusammenhang« zwischen Alter und Armut (als extreme Erscheinungsform sozialer Ungleichheit) weiterhin bestand.<sup>71</sup> Durch die Gewährung einer höheren Mindestrente infolge längerer Erwerbstätigkeit sollte auch dem vorzeitigen und freiwilligen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben entgegengewirkt werden.<sup>72</sup>

Im Jahr 1979 und dann noch einmal 1985 erfuhren die Mindestrenten eine weitere Erhöhung auf nun 270 bzw. 300 Mark.<sup>73</sup> Damit wurde in der

65 Ebd.

66 Arbeitsgruppe für AWE: Bericht über die durchgeführte Komplexuntersuchung im VEB Automobilwerk Eisenach über die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Territorium, 22. 3. 1972, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273, unpag.

67 Versorgungsprinzip und Selbstvorsorge, Deutschland Archiv, 2. 3. 2012.

68 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 295.

69 Hoffmann: Sicherung, S. 332 f.

70 Lorke: Armut, S. 1314 ff. Ab einem Haushaltseinkommen von unter 60 Prozent des Äquivalenzgewichtes spricht man von relativer Armut.

71 Süß: Armut, II. Geschichtlich; Neuheiser: Von Proletariern, Lumpen und Entfremdung, S. 109.

72 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 296.

73 Peter Hübner: Renten, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/r/Renten.html> (29. 5. 2020).





Abbildung 24: Veteranentreffen, ohne Datum

Honecker-Ära die Höhe der niedrigsten Renten nominal verdoppelt und auch die Höhe der Renten im Allgemeinen deutlich angehoben. Trotzdem arbeiteten weiterhin viele AltersrentnerInnen in den Betrieben weiter, da sich die Preise für Konsumgüter in den 1980er Jahren zum Teil erheblich verteuerten sowie die Wartezeiten oft unverhältnismäßig lang waren. An betrieblichen Sonderverkäufen und Dienstleistungsangeboten konnten AltersrentnerInnen bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis weiter teilhaben. Gerade in diesen Bereichen hatten RentnerInnen sonst tendenziell immer eine schlechtere Versorgung gegenüber den aktiv Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen.<sup>74</sup>

Eine Diskrepanz bestand hinsichtlich der Renten auch zwischen den Geschlechtern. Frauen waren nicht nur im Erwerbsleben, sondern auch danach sozial benachteiligt. Ihre Rentenhöhe unterschied sich signifikant von jener der männlichen Kollegen: 1983 erhielten Männer durchschnittlich 410 Mark Rente, Frauen gut 100 Mark weniger.<sup>75</sup> Die Gründe dafür lagen im geringeren Einkommen während der Erwerbstätigkeit (weniger Schichtarbeit und Schwerarbeitsplätze) und weniger zu verbuchenden Erwerbsjahren (beispielsweise wegen Kinderbetreuung), die Frauen in der Sozialversicherung angerechnet bekamen.<sup>76</sup> Durch die niedrigeren Einkommen konnten Frauen auch

74 Lorke: Von Anstand und Liederlichkeit, S. 207f.

75 Ebd., S. 206f.

76 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 297.



Abbildung 25: Weihnachtsfeier, ohne Datum

seltener in die Zusatzrentenversicherung einzahlen, was sich letztlich auch in der Rentenhöhe bemerkbar machte.

Im AWE übernahm die »Veteranenvertretung« die Betreuung der betriebsangehörigen AltersrentnerInnen.<sup>77</sup> Diese umfasste im AWE laut einem Bericht folgende Maßnahmen: Ausrichtung/Besuch von Filmveranstaltungen, Bereitstellung von Geburtstagsgeschenken im Wert von fünf Mark pro Person, Weihnachtsgeschenken und eine Feier im Wert von 40 Mark pro Person, dazu die Begehung des internationalen Frauentages mit einer Veranstaltung für Rentnerinnen im Wert von acht Mark je Person.<sup>78</sup>

In dem Bericht wird auch darüber informiert, dass alle Betriebsangehörigen, die mehr als 20 Jahre im AWE tätig waren, eine betriebliche Zusatzrente in Höhe von fünf Prozent des Nettoverdienstes der letzten fünf Jahre erhalten würden. Weitere Maßnahmen waren kostenloses Essen im Veteranenklubhaus (50 Portionen), kostenloses Essen für die Volkssolidarität<sup>79</sup> (25 Portionen) und kostenloses Essen in der Betriebskantine für RentnerInnen des AWE (250

77 Dazu auch: Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 46.

78 Bericht über die durchgeführte Komplexuntersuchung im VEB Automobilwerk Eisenach über die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Territorium, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273.

79 Gunnar Winkler: Miteinander-Füreinander. Zur Geschichte der Volkssolidarität 1945-2010, URL: [http://www.volkssolidaritaet.de/fileadmin/content/ratingen\\_media/Neues\\_ab\\_2014/100121\\_Broschuere\\_Gesch\\_VS\\_1945-2010.pdf](http://www.volkssolidaritaet.de/fileadmin/content/ratingen_media/Neues_ab_2014/100121_Broschuere_Gesch_VS_1945-2010.pdf) (16. 7. 2020). Die Volkssolidarität wurde 1945 in Dresden gegründet und übernahm in der DDR als

Portionen).<sup>80</sup> Im Betriebskollektivvertrag von 1985 wurde den im AWE arbeitenden RentnerInnen und den VeteranInnen eine »Weihnachtszuwendung« in Höhe von 45 Mark zugesichert, und zum Geburtstag sollten sie zusätzlich fünf Mark erhalten. Ausgenommen waren hiervon alle RentnerInnen, die eine zusätzliche Altersvorsorge bezogen.<sup>81</sup> In diesem Betriebskollektivvertrag war auch die Möglichkeit festgeschrieben, dass die RentnerInnen über die Veteranenbetreuung zum Teil kostenlos Ferienplätze zugeteilt bekamen.<sup>82</sup> Zur betrieblichen Betreuung der älteren ArbeiterInnen im AWE zählte auch, dass sie bei der Vergabe von Kuren bevorzugt und durch die Betriebspoliklinik in gesundheitlichen Fragen umfassend betreut werden sollten.<sup>83</sup> Aber auch in bürokratischen Angelegenheiten sollten die RentnerInnen aus dem Betrieb unterstützt werden, beispielsweise bei der Beantragung von Renten oder bei Problemen mit Wohnungen.<sup>84</sup> Wohnungen von RentnerInnen wurden durch den Betrieb und seine MitarbeiterInnen in Form von »Feierabendtätigkeit« »malermäßig instand gesetzt«, wobei als jährliches Ziel gerade einmal zehn Wohnungen angenommen wurden.<sup>85</sup>

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Betriebsleitung im AWE offensichtlich bemüht war, mit dieser Beschäftigtengruppe eine tiefgreifende Verbindung zu halten, und sich davon vor allem die weitere Ausnutzung der Arbeitskraft erhoffte. Damit entsprachen die Bemühungen im AWE grundsätzlich dem wirtschaftspolitischen Ziel der SED, die Zahl der Erwerbstätigen kontinuierlich zu erhöhen.<sup>86</sup> Daneben offenbarten diese Maßnahmen allerdings auch, dass RentnerInnen in der DDR auf all diese Angebote angewiesen waren, da ihre Renten vielfach nicht ausreichten und nicht wenige von ihnen in Armut lebten. Die vormalige Anstellung in einem Großbetrieb, wie dem AWE, führte letztlich auch im Rentenalter zu Vorteilen, denn die Veteranenbetreuung konnte hier auf eine andere Mittelbereitstellung zurückgreifen als kleinere Betriebe.<sup>87</sup> Trotz der sozialpolitischen Maßnahmen für AltersrentnerInnen in der Honecker-Ära, die zu Rentenerhöhungen beitrugen, gingen

Fürsorgeorganisation die Betreuung und Versorgung von älteren Menschen. Nach der Wiedervereinigung kamen weitere Aufgabenkreise hinzu.

80 Bericht über die durchgeführte Komplexuntersuchung im VEB Automobilwerk Eisenach über die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Territorium, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273.

81 Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 37f.

82 Ebd., S. 38.

83 Betreuung der älteren Bürger im VEB AWE, 6.7.1977, Aawe, 30.8.2 1621.

84 Ebd.

85 Grundsatzvertrag für den Zeitraum des Fünfjahresplanes 1976-1980, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273, S. 82-95.

86 Hoffmann: Am Rande, S. 52.

87 Rat der der Wartburgstadt Eisenach und VEB Automobilwerk Eisenach: Vertrag über gemeinsame Maßnahmen im Territorium auf Grundlage des Staatsvertrags, 24.2.1972, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273. Friedreich: Autos bauen, S. 102.

weiterhin viele ältere Menschen einer Erwerbstätigkeit nach. Die betagteren Menschen, deren körperliche Verfasstheit es zuließ, waren also in diesem System bevorteilt, während jene Personen, die körperlich nicht mehr dazu in der Lage waren, weiter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, sozial und finanziell benachteiligt wurden. Ungeklärt bleibt an dieser Stelle, welche Rolle beispielsweise die Gesundheit spielte, die in der Auswahl der Arbeitsplätze sicherlich einen Einfluss hatte. Auch wenn die AltersrentnerInnen auf vielseitige Betreuungs- und Unterstützungsmaßnahmen der Betriebe zurückgreifen konnten, lebten vor allem (alleinstehende) Frauen im Rentenalter mit finanziellen und sozialen Schwierigkeiten.<sup>88</sup>

*Gesellschaftliche Integration und Disziplinierung: Haftentlassene im AWE*

Das Justizsystem in der DDR sollte ähnlich wie das Rehabilitationssystem eine sozialintegrative Funktion übernehmen, wobei den Betrieben und Brigaden hinsichtlich der Resozialisierung und Wiedereingliederung von ehemaligen Häftlingen in die Gesellschaft eine besondere Rolle zukam.<sup>89</sup> Schon seit den 1950er Jahren wurden in der DDR strafrechtlich verurteilte Personen, die sich in Haft befanden, zur Arbeit eingesetzt.<sup>90</sup> Hinzu kamen Personen, die als »kriminell gefährdet« galten oder vorbestraft waren sowie auch Haftentlassene.<sup>91</sup> Als »kriminell gefährdete« Personen definierte die »Verordnung über die Aufgaben der örtlichen Räte und der Betriebe bei der Erziehung kriminell gefährdeter Bürger«<sup>92</sup> folgende Menschen: Personen, die ein eindeutiges »arbeitsscheues« Verhalten an den Tag legen, sonstige Anzeichen einer »asozialen« Lebensweise zeigen, wiederholt durch Alkoholkonsum im Arbeitsalltag negativ auffallen und die Arbeitsdisziplin verletzen, sowie junge Erwachsene, die mit dem 18. Lebensjahr aus der Jugendhilfebetreuung ausscheiden, aber aufgrund von sozialem Fehlverhalten weiter betreut werden müssen.<sup>93</sup>

Für die Wiedereingliederung von Haftentlassenen in den Arbeitsalltag, um die es in diesem Abschnitt geht, wurde ein formelles Verfahren entwickelt, bei dem nicht nur die betrieblichen Interessen, sondern auch die der Straffälligen berücksichtigt werden sollten.<sup>94</sup> Dabei wurde eine Vereinbarung zwischen dem Amt für Arbeit und dem künftigen Arbeitgeber/Betrieb sowie den be-

88 Lorke: Von Anstand und Liederlichkeit, S. 206.

89 Vgl. dazu Annette Weinke: Strafrechtspolitik und Strafrechtspraxis in der Honecker-Ära, in: Leonore Ansorg u. a. (Hg.): »Das Land ist still – noch!« Herrschaftswandel und politische Gegnerschaft in der DDR (1971-1989), Köln 2009, S. 37-55, hier S. 40.

90 Wölbern: Haftarbeit in der DDR, S. 86 f.

91 Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräfte lenkung, S. 275. Zitat s. o.

92 Gesetzbuch der Arbeit: »Verordnung über die Aufgaben der örtlichen Räte und der Betriebe bei der Erziehung kriminell gefährdeter Bürger« 19.12.1974.

93 Friedrich-Christian Schroeder: Das Strafrecht des realen Sozialismus. Eine Einführung am Beispiel der DDR, Wiesbaden 1983, S. 167.

94 Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräfte lenkung.

trieblichen BetreuerInnen festgelegt.<sup>95</sup> Nach den politischen Bestimmungen begann die langfristige Wiedereingliederung der genannten Personen schon kurz nach der Verurteilung. Daran änderte sich auch durch die Politik Erich Honeckers nichts Wesentliches.<sup>96</sup> Die Arbeit in den Betrieben und die Vergesellschaftung in den Brigaden sollten nicht nur den Lebensunterhalt der Betroffenen sichern, sondern vor allem erzieherisch wirken. Die Betriebe und damit letztlich der Staat wollten so besser auf die Personen und ihre Entwicklung Einfluss nehmen.<sup>97</sup> Indem Haftentlassene an regelmäßige Strukturen und Arbeit gewöhnt wurden, sollte einem Rückfall in die Kriminalität vorgebeugt werden.

Die ehemaligen Häftlinge wurden durch verschiedene Organe wie die Staatssicherheit oder die Volkspolizei, aber auch innerbetrieblich beobachtet. Unerwünschtes Verhalten, wie beispielsweise Kneipenbesuche und Alkoholkonsum, wurde sofort gemeldet.<sup>98</sup> Die Entlassenen standen in den sozialistischen Betrieben also unter besonderer Beobachtung. Ebenso wurde auch ihre Freizeitgestaltung erfasst, denn auch hier sollte gesichert werden, dass sie einem geregelten und gesellschaftskonformen Leben nachgingen und nicht (wieder) in die »Asozialität« abdrifteten.<sup>99</sup>

Zur »Asozialität« oder »asozialem« Verhalten wurde in der DDR vor allem »arbeitsscheues« Verhalten gerechnet, wenn die Betroffenen eigentlich psychisch und physisch zu einer regelmäßigen Tätigkeit in der Lage waren.<sup>100</sup> Als asozial klassifizierte man auch Prostitution sowie Unterhaltsbeschaffung durch »unlautere Mittel«.<sup>101</sup> Wie Christoph Lorke zuletzt herausarbeitete, wurden in der DDR vor allem Alkoholkonsum, Promiskuität sowie fehlendes Interesse an Bildung für eine »dissoziale« Lebensweise verantwortlich gemacht.<sup>102</sup>

95 Bericht zur Erfüllung des PKW-Programmes und Ergebnisse der Zusammenarbeit entsprechend den getroffenen Vereinbarungen zwischen Betrieb und Territorium, Erfüllung der Aufgaben der Werterhaltung und Einsatz technologischer Linien für den Bereich Werkwohnungen des VEB Automobilwerk sowie zum Stand der Maßnahmen zur Verhütung von Katastrophen in gefährdeten Objekten des Betriebes, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-1904.

96 Weinke: Strafrechtspolitik und Strafrechtspraxis, S. 37f. Verfolgungs- und Repressionsmechanismen der Staatssicherheit änderten sich indes durchaus, verschiedene Rechtsänderungen im Strafvollzugsrecht oder Amnestien wurden ebenfalls erlassen.

97 Friedreich: Autos bauen, S. 281f.

98 Wunschik: Politische Haft in der DDR, S. 96.

99 Friedreich: Autos bauen, S. 282.

100 Thomas Lindenberger: Das Fremde im Eigenen des Staatssozialismus. Klassendiskurs und Exklusion am Beispiel der Konstruktion des »asozialen Verhaltens«, in: Behrends/Lindenberger/Poutrus (Hg.): Fremde und Fremd-Sein in der DDR, S. 179-191, hier S. 179. Der Begriff »Asozialität« war in der deutschen Rechtshistorie nicht neu und führte auch schon in der NS-Diktatur zu Ausgrenzung, Stigmatisierung und letztlich auch zum Tod tausender Menschen.

101 Ebd.

102 Lorke: Biografie- und Wissensgeschichte, S. 454.

Die Brigaden, in die die Haftentlassenen eingegliedert wurden, waren zumeist geschlossene Gruppen, die über viele Jahre existierten und deren Mitglieder eine feste Einheit bildeten. Umso problematischer empfanden es die MitarbeiterInnen oftmals, potenzielle »Störenfriede« aufnehmen zu müssen. Einerseits hatten die Kollektivmitglieder Sorge, dass ihre Wettbewerbsaufgaben nicht hinreichend erfüllt werden könnten, da die hinzukommenden Personen ja erst einmal eingegliedert und gegebenenfalls angelernt werden mussten. An der Erfüllung der Wettbewerbsaufgaben hingen finanzielle Prämien, die einen festen Bestandteil des Arbeitseinkommens darstellten. Daneben hatten die MitarbeiterInnen vermutlich nicht selten Vorurteile und mitunter auch Angst vor den neuen Brigademitgliedern. Haftentlassene wurden, wie auch heute noch, oft stigmatisiert und waren darum wenig erwünscht.<sup>103</sup> Die Betriebe hatten deswegen ein großes Interesse daran, gut ausgebildete und qualifizierte Entlassene aufzunehmen, die auch keine Kapitaldelikte begangen hatten.<sup>104</sup>

Im AWE wurden durch die »Kommission für Haftentlassene bzw. gefährdete Bürger« im Jahr 1983 folgende Leitlinien erarbeitet, nach denen die Personen im Betrieb arbeiten sollten: Sie sollten nicht in einzelnen Bereichen konzentriert werden, die Arbeitsaufnahme oder Wiederaufnahme sollte in ein gefestigtes oder das alte Kollektiv erfolgen und der Arbeitsplatz sollte nach den Fähigkeiten der Personen ausgewählt werden.<sup>105</sup> Daraus geht hervor, dass es auch üblich war, Haftentlassene, die vormals im AWE gearbeitet hatten, wieder aufzunehmen, was für die Betriebe hinsichtlich der Qualifikation natürlich von Vorteil war. Für die ehemaligen Häftlinge war dieser Umstand aber möglicherweise unangenehm, weil sie nun nach einer Straftat zurück in den Betrieb und zu den bekannten MitarbeiterInnen kamen. Sicherlich konnte die Rückkehr auch Vorteile haben, wenn bekannte KollegInnen den ehemaligen Häftlingen zur Seite standen.

Obwohl die Konzentration von ehemaligen Strafgefangenen in einem Bereich vermieden werden sollte, wurde 1988 im AWE eine Organisationsanweisung des Betriebsdirektors in Umlauf gebracht, in dem die Bildung einer »Besonderen Brigade« angeordnet wurde.<sup>106</sup> In der Einleitung wurde als eine Aufgabe der sozialistischen Gesellschaft die Erziehung »psychisch auffälliger Menschen« genannt. Damit sollten Straftaten verhindert, deren Ursachen beseitigt und Straffällige wieder in die Gesellschaft eingegliedert werden.<sup>107</sup> Darum wurde im AWE nun eine eigenständige Brigade gebildet, in der eben

103 Friedreich: Autos bauen, S. 283.

104 Ebd., S. 285.

105 Berichterstattung über den Stand und die Initiative bei der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werk tätigen [...], StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2274, unpag.

106 VEB Automobilwerk Eisenach: Organisationsanweisung Nr. 5/88 – OK 13 »Besondere Brigade«, 23. 2. 1988, Aawe, 30.8.2 1437, unpag.

107 Ebd.

nur diese Personen integriert werden sollten. Die Einstufung und Auswahl der als »psychisch auffällig« benannten MitarbeiterInnen erfolgte durch die Entscheidung der zuständigen staatlichen Stellen, also meistens noch in den Haftanstalten selbst. Der Betriebsdirektor konnte auch solche Personen auswählen, die im Betrieb durch »asoziales« oder »auffälliges« Verhalten bekannt geworden waren.<sup>108</sup> Nach der schon genannten »Verordnung über die Aufgaben der örtlichen Räte und der Betriebe bei der Erziehung kriminell gefährdeter Bürger«<sup>109</sup> hatten die BetriebsleiterInnen das Recht und die Pflicht, solche vermeintlich »gefährdeten« BürgerInnen bei den örtlichen Stellen zu melden.<sup>110</sup> Betreut wurden die Mitglieder dieser »Besonderen Brigade« innerhalb und außerhalb des Betriebes durch die staatlichen Leiter und die BrigadeführerInnen, also nicht durch zusätzliches Betreuungspersonal, sondern wie alle anderen Betriebsmitglieder auch durch die Vorgesetzten.<sup>111</sup>

Die Arbeitsaufgaben im Betrieb wurden unterdessen so ausgewählt, dass dabei das attestierte »geminderte psychische und physische Leistungsvermögen« berücksichtigt wurde. Nach diesen Kriterien sollte und konnte auch eine weitere Qualifizierung am Arbeitsplatz erfolgen. Erwähnenswert erscheint in diesem Zusammenhang die Zuschreibung von gemindertem Leistungsvermögen für diesen Personenkreis. In ähnlicher Weise wurde im Betrieb – wie oben gezeigt – auch die Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen beurteilt. Menschen, die nicht zu 100 Prozent dem Idealbild entsprachen, wurden demnach in ihrem Können herabgesetzt, obwohl eine zurückliegende Straftat nicht zwangsläufig negativen Einfluss auf Fähigkeiten und Fertigkeiten im Berufsleben haben musste.

Wie dargestellt, war das Arbeitskräftedefizit in der DDR-Industrie ein Dauerzustand. Das Arbeitskräftepotenzial galt zu Beginn der 1970er Jahre bereits als ausgeschöpft. Daher setzte auch das AWE auf den Einsatz ehemaliger Häftlinge. Im Jahr 1972 beschäftigte das Automobilwerk etwa 150 Haftentlassene, wovon nach einem internen Bericht etwa 30 »intensiv« betreut werden mussten.<sup>112</sup> 1984 übernahm das AWE 180 Personen in die Produktion, die zu den »gefährdeten« BürgerInnen zählten. Hiervon waren 92 Personen wegen eines Vergehens zeitweise in Haftanstalten, 56 Personen hatten eine Bewährungsstrafe und 23 MitarbeiterInnen eine Geldstrafe erhalten.<sup>113</sup> Die

108 Ebd.

109 Gesetzbuch der Arbeit: »Verordnung über die Aufgaben der örtlichen Räte und der Betriebe bei der Erziehung kriminell gefährdeter Bürger« 1975.

110 Weil: Herrschaftsanspruch, S. 104.

111 Organisationsanweisung Nr. 5/88 – OK 13 »Besondere Brigade«, Aawe, 30.8.2 1437, unpag.

112 Bericht über die durchgeführte Komplexuntersuchung im VEB Automobilwerk Eisenach über die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Territorium, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-2273, unpag. Ob schon vor den 1970er Jahren Haftentlassene im AWE beschäftigt wurden, konnte nicht ermittelt werden.

113 Bericht zur Erfüllung des PKW-Programmes und Ergebnisse der Zusammenarbeit entsprechend den getroffenen Vereinbarungen zwischen Betrieb und Territorium,

Betreuung wurde von einer eigens dafür gebildeten Kommission für Haftentlassene bewerkstelligt und deren Arbeit in einem Bericht als »gut« befunden. Wer genau in dieser Kommission arbeitete und wie deren Arbeit funktionierte, ist unterdessen nicht überliefert. Die AbteilungsleiterInnen sollten das Betreuungspersonal festlegen und dessen Berichterstattung einfordern. Es kam 1972 aber, wie es einem Bericht zu entnehmen ist, auch zu laufenden Schwierigkeiten mit fünf ehemaligen Häftlingen, deren Namen hier aufgelistet wurden.<sup>114</sup> Die Personen würden »zum starken Alkoholgenuß [neigen] und damit [wäre] der Hang zu Betrugsdelikten gegeben.«<sup>115</sup> Der allumfassende Kontrollanspruch stieß bei den Haftentlassenen an seine Grenzen, denn von den fünf besonders Auffälligen lebten zwei nicht im Stadtgebiet von Eisenach, was die geplante Kontrolle und Einflussnahme zusätzlich erschwerte, wie die Verantwortlichen bilanzierten.<sup>116</sup> Wie auch schon bei den VertragsarbeiterInnen war Alkoholkonsum ein großes Thema. In dem Bericht wurde eine Verbindung zwischen Alkoholkonsum bzw. -Abhängigkeit und betrügerischem Verhalten hergestellt, obwohl der Bericht keine Hinweise zu eben solchen Vorfällen lieferte. Die Stigmatisierung und soziale Ungleichbehandlung gegenüber den anderen MitarbeiterInnen wurden hier deutlich. Solche Zuschreibungen konnten sich vor allem nachteilig auf die Integration in den Betriebsalltag auswirken.

Die vom Betrieb beworbene Betreuung hatte jedoch ebenfalls Grenzen: »Kritisiert werden muß, daß die Betreuung der Haftentlassenen am Werktor aufhört. Hier muß von Seiten des AWE eine Verbesserung der Betreuung der Haftentlassenen erfolgen.«<sup>117</sup> Die Resozialisierung und Integration ehemaliger Häftlinge beschränkte sich also im AWE auch nur auf den betrieblichen Alltag. Schon bei den ausländischen MitarbeiterInnen wurde genau dieser Umstand kritisiert.

### *Strafgefangene in der Industrie*

Die negative Arbeitskräfteentwicklung in der DDR führte auch zum anhaltenden Einsatz von Strafgefangenen in der Industrie. Sie wurden in der DDR zur Haftarbeit in Haftarbeitsstätten (innerhalb der Gefängnisse) gezwungen.<sup>118</sup> Diese soll hier näher beleuchtet werden, denn aus diesem Arbeitskräftepool bediente sich auch das AWE. Neben der Arbeit in Haftarbeitsstätten existierten

Erfüllung der Aufgaben der Werterhaltung und Einsatz technologischer Linien für den Bereich Werkwohnungen des VEB Automobilwerk sowie zum Stand der Maßnahmen zur Verhütung von Katastrophen in gefährdeten Objekten des Betriebes, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-1904, unpag.

114 Bericht über die durchgeführte Komplexuntersuchung im VEB Automobilwerk Eisenach über die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Territorium, 22. 3. 1972, unpag. Stadtarchiv Eisenach, 12-2273, unpag.

115 Ebd.

116 Ebd.

117 Ebd.

118 Wunschik: Politische Haft in der DDR, S. 7.



in der DDR auch Haftarbeitslager; zugleich arbeiteten Häftlinge, wenn auch seltener, direkt im Betrieb zusammen mit allen anderen MitarbeiterInnen.<sup>119</sup>

In der DDR mussten insgesamt bis zu 40.000 Häftlinge in etwa 250 Betrieben für die Aufrechterhaltung der DDR-Wirtschaft arbeiten.<sup>120</sup> Im Jahr 1973 wurde die Entscheidung des Politbüros zum Pkw-Programm formuliert, welches unter anderem die Stückzahlsteigerung des Wartburg beinhaltete.<sup>121</sup> Damit untrennbar verbunden war ein Mehrbedarf an Arbeitskräften auch im AWE. Im Zuge der forcierten Produktionssteigerung in den 1970er Jahren ließ der Betriebsdirektor daher die Möglichkeit prüfen, eine größere Anzahl von Personen aus dem Strafvollzug in der Wartburg-Produktion zu beschäftigen.<sup>122</sup> Seinem Bericht zufolge sollten ab 1973 etwa 1.400 Personen aus den Haftanstalten Gräfentonna und Ictershausen (siehe Karte, Abb. 26) für die Pkw-Produktion im AWE einbezogen werden.<sup>123</sup>

In anderen betriebsinternen Dokumenten ist von deutlich weniger Häftlingen für diesen Zweck die Rede.<sup>124</sup> Wesentlich in dieser Planung war, dass beide Haftanstalten in ihren Produktionsflächen erweitert werden sollten, wofür das AWE als Nutznießer finanziell aufkommen sollte. Aus Gräfentonna sollten demnach etwa 300 Jugendliche in die Haftanstalt Ictershausen umverlegt und dort in der fahrzeugspezifischen Produktion ausgebildet werden.<sup>125</sup> In Gräfentonna sollten gleichfalls neue Produktionsstätten errichtet werden und dort etwa 160 Personen für das AWE arbeiten.<sup>126</sup>

Beide Haftanstalten waren keine Strafvollzugsanstalten für politische Häftlinge, vielmehr waren hier überwiegend kriminelle Häftlinge untergebracht.<sup>127</sup>

119 Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräftelenkung, S. 282. Wie und wo die Häftlinge arbeiten mussten, hing natürlich zuvorderst vom individuellen Haftgrund ab. Vgl. dazu auch: Wölbern: Aufarbeitung, S. 34 f.

120 Wunschik: Politische Haft in der DDR, S. 67.

121 Zum Inhalt des Pkw-Programms in den frühen 1970er Jahren ausführlich im Kapitel 2.1 in dieser Arbeit.

122 Bericht des Betriebsdirektors des VEB Automobilwerk Eisenach über den Stand der Ausarbeitung der Konzeption zur Weiterentwicklung der Pkw-Produktion in der DDR, 21. 5. 1973, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt, IV C/2/3/083, S. 44r.

123 Ebd. Die Haftanstalt Ictershausen war ein sogenannter Jugendwerkhof, also eine Jugendhaftanstalt. Seit 2014 sind beide Haftanstalten in einem Neubau bei Arnstadt/Thüringen zusammengelegt.

124 Reisebericht – Abstimmung über die Vorbereitung der Investitionsmaßnahmen in den Einrichtungen StV-Kdo. Gräfentonna und JSA-Ictershausen, 21. 12. 1973, Aawe, 30.8.2 3334, unpag.

125 Aktennotiz: Beratung über »Errichtung von Produktionsstätten im StV.-Kdo. Ictershausen«, 21. 11. 1973, Aawe, 30.8.2 3334, unpag.

126 Nutzbarmachung von Arbeitskräftereserven, 1. 4. 1974, Aawe, 30.8.2 2928, unpag.

127 Wölbern: Haftarbeit in der DDR, S. 92 f. Zu den Haftanstalten, in denen schwerpunktmäßig politische Häftlinge untergebracht wurden, zählten Cottbus, Brandenburg, Hoheneck, Berlin-Rummelsburg, Naumburg, Karl-Marx-Stadt, Hohenleuben und Halle.

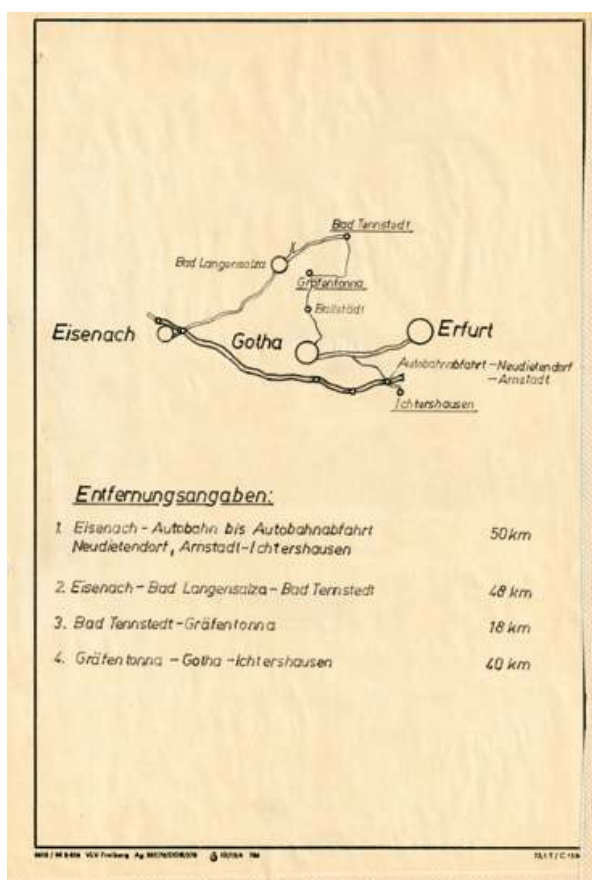


Abbildung 26: Lage der Haftanstalten in Thüringen, 1973

Demzufolge mussten für das AWE in den 1970er und 1980er Jahren kaum politische Häftlinge arbeiten.<sup>128</sup> Dies ist insofern relevant, als gerade »politische« Häftlinge in der DDR zu Unrecht verurteilt und inhaftiert waren.<sup>129</sup> Doch das AWE beschäftigte nicht erst unter Erich Honecker Häftlinge, wie aus betriebsinternen Unterlagen hervor geht. Bereits seit 1955 – noch unter dem damaligen Namen Eisenacher Motorenwerke (EMW) – wurden Häftlinge aus der Strafvollzugsanstalt Bautzen, einer Haftanstalt für politische Häftlinge, eingesetzt.<sup>130</sup> Dort wurde für das seinerzeit sehr erfolgreiche »Rennkollektiv« des Automobilwerkes ein Konstruktions- und Entwicklungsbüro eingerichtet; 13 »geeignete Strafgefangene« waren hier beschäftigt, die allesamt eine passende und höhere Berufsausbildung aufwiesen (u. a. Konstrukteure, technische

128 Vgl. dazu die Übersicht über die Haftanstalten in der DDR, in denen politische Häftlinge untergebracht waren: Wölbern: Aufarbeitung, S. 48.

129 Offiziell gab es in der DDR zwar keine »politischen« Gefangenen, da sie als »kriminelle Verbrecher« bezeichnet wurden, doch intern unterschied die Staatsführung sehr wohl zwischen »Staatsverbrechen und Straftaten der gewöhnlichen Kriminalität«. Die politischen Haftgründe waren vielfältig, hierzu gehörte etwa der Widerstand gegen die SED-Diktatur, die freie Meinungsäußerung, Fluchthilfen bzw. -versuche oder auch schon der Wunsch, die DDR zu verlassen; vgl. dazu: Wölbern: Haftarbeit in der DDR, S. 87.

130 VEB Automobilfabrik EMW: Vertrag zwischen der Strafvollzugsanstalt Bautzen und EMW, 1. 9. 1955, Aawe, 30.8.2 3846, unpag.

Zeichner und Thermodynamiker).<sup>131</sup> Ob die Zusammenarbeit mit der sächsischen Strafvollzugsanstalt mit der Auflösung des Rennkollektivs 1957 endete oder weiterlief, konnte nicht geklärt werden.

In der Propaganda der DDR waren, wie auch bei den Haftentlassenen, mit dem Arbeitseinsatz vor allem erzieherische Maßnahmen und die langfristige Resozialisierung der Häftlinge verbunden.<sup>132</sup> Auch für Häftlinge bestand das Recht und die Pflicht zur Arbeit, und so kristallisierte sich auch hier das im Vordergrund stehende Ziel des Häftlingseinsatzes heraus: die Sicherung der volkswirtschaftlichen Aufgaben und der damit verbundenen Leistungssteigerung.<sup>133</sup> Dieser Umstand wird auch in dem Bericht des Betriebsdirektors von 1974 deutlich:

Die Einbeziehung der arbeitskräfteseitigen Möglichkeit des Strafvollzuges in die Lösung des PKW-Vorhabens wäre bei kurzfristiger Realisierung der erforderlichen Investitionsmaßnahmen vor allem für die schnelle Steigerung der heutigen PKW-Fertigung und zur Überwindung der im VEB AWE räumlichen und gebäudeseitig bestehenden Probleme (unzureichende Erweiterungsfähigkeit, unzureichende Deckentragfähigkeit) von besonderer Wichtigkeit.<sup>134</sup>

Hier wurde ein weiterer wichtiger Aspekt angedeutet, der durch die Einbeziehung von Haftanstalten und den Einsatz von zusätzlichen ArbeiterInnen vor Ort, also in diesen Haftanstalten und nicht im Werk selbst, gelöst werden konnte: Neben dem Mangel an Personal bestand im Betrieb nämlich ein bauliches und räumliches Problem. Das Werk war eingezwängt in die städtische Umgebung, und Erweiterungsflächen existierten zum Beginn der 1970er Jahre noch nicht. Durch die dezentrale Arbeit der Häftlinge mussten für den speziellen Arbeitseinsatz keine weiteren Arbeitsplätze im Stammwerk bereitgestellt werden. Letztlich konnten dadurch, dass die Strafgefangenen ihre Arbeit zumeist innerhalb der Gefängnismauern leisteten, auch finanzielle Mittel eingespart werden.<sup>135</sup> Investitionen in Maschinen und den Erhalt der Anlagen innerhalb des Stammbetriebes, aber auch weitere Nebenkosten entfielen.<sup>136</sup> In

<sup>131</sup> Ebd.

<sup>132</sup> Wölbern: Haftarbeit in der DDR, S. 88.

<sup>133</sup> Steffen Alisch: Zwangsarbeit im Fokus. Die Haftarbeit im Volkseigenen Betrieb (VEB) Pentacon Dresden. Eine Fallstudie aus der »Fertigungsstelle Cottbus«, 16. 6. 2017, URL: <https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/249692/haftarbeit-im-veb-pentacon-dresden-eine-fallstudie> (2. 6. 2020).

<sup>134</sup> Protokoll Nr. 32/74 der Sekretariatssitzung und Berichterstattung des Werkleiters des VEB AWE zum Stand der Ausarbeitung der Investvorentcheidung über die Entwicklung des Pkw-Programms und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für das Territorium, LATh – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV C/2/3/113, S. 1r, 24r-32r.

<sup>135</sup> Ebd., S. 29r. Für die Produktionssteigerung sollten solche Haftarbeitsstätten erst in den beiden Justizvollzugsanstalten errichtet werden.

<sup>136</sup> Wölbern: Haftarbeit in der DDR, S. 92.

den Gefängnissen arbeiteten die Häftlinge, so Tobias Wunschik, zumeist an alten Maschinen, die aus den Betrieben ausgesondert worden waren.<sup>137</sup> Nicht zuletzt waren auch die niedrigeren Lohnkosten eine nicht zu vernachlässigende Größe beim Einsatz der Strafgefangenen.

In den gesetzlichen Bestimmungen zum Häftlingseinsatz waren eine gleiche Eingruppierung und Entlohnung der Häftlinge wie bei den zivilen ArbeiterInnen festgeschrieben.<sup>138</sup> Der tatsächliche Arbeitslohn entsprach aber nicht dem Lohn von normalen MitarbeiterInnen, denn die Betriebe mussten das Arbeitsentgelt an die Haftanstalten überweisen. Bei der Ausbildung in der Haftanstalt Ichertshausen hatten die Verantwortlichen im AWE den jugendlichen Häftlingen von Anfang an nur maximal 65 Prozent der Leistungsfähigkeit anderer Lehrlinge attestiert.<sup>139</sup> Begründet wurde dies unter anderem mit der mangelnden Schulbildung. Die Häftlinge erhielten von ihrem Lohn dann letztlich nur etwa zehn Prozent des Nettoverdienstes der normalen MitarbeiterInnen.<sup>140</sup> Der Anteil, der den Häftlingen zustand, wurde beispielsweise durch Unterhaltszahlungen, Schuldendienste und eine für die Zeit nach der Entlassung zu bildende Rücklage geschmälert. Schließlich erhielten die Strafgefangenen das sogenannte Eigengeld, welches ihnen in Form von Wertmarken (»Knastgeld«) ausbezahlt wurde und mit dem sie innerhalb der Gefängnismauern in den (HO-)Läden Waren des täglichen Bedarfs einkaufen konnten.<sup>141</sup> Das »Eigengeld« betrug kurz vor dem Ende der DDR durchschnittlich gut 60 Mark im Monat und war von der Branche sowie dem Einsatzbetrieb abhängig.<sup>142</sup>

Für das AWE sind auch hier nur wenige Unterlagen und noch weniger Statistiken überliefert. Im Jahr 1972 beschäftigte das Werk 51 Personen, die sich in Haft befanden.<sup>143</sup> Bei einer damaligen Belegschaftszahl von etwa 8.200 Personen machte dies einen Anteil von etwa 0,62 Prozent aus. DDR-weit betrug der Anteil der Häftlinge unter allen erwerbstätigen Personen selten mehr als vier Prozent.<sup>144</sup> Vermutlich arbeiteten im AWE keine Häftlinge mit zivilen ArbeiterInnen zusammen, sondern ausschließlich in den Haftwerkstätten der Strafvollzugsanstalten Gräfontonna und Ichertshausen. Welche Arbeiten sie im Detail ausführten, kann nur anhand von Plänen und Auflistungen der Maschi-

137 Wunschik: Politische Haft in der DDR, S. 64.

138 Wölbern: Aufarbeitung, S. 86.

139 Aktennotiz: Beratung über »Errichtung von Produktionsstätten im StV.-Kdo. Ichertshausen«, 21. 11. 1973. Aawe 30.8.2 3334, unpag.

140 Wölbern: Haftarbeit in der DDR, S. 102 f.

141 Wunschik: Politische Haft in der DDR, S. 66.

142 Wölbern: Aufarbeitung, S. 86.

143 Bericht zur Erfüllung des PKW-Programmes und Ergebnisse der Zusammenarbeit entsprechend den getroffenen Vereinbarungen zwischen Betrieb und Territorium, Erfüllung der Aufgaben der Werterhaltung und Einsatz technologischer Linien für den Bereich Werkwohnungen des VEB Automobilwerk sowie zum Stand der Maßnahmen zur Verhütung von Katastrophen in gefährdeten Objekten des Betriebes, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-1904, unpag.

144 Wölbern: Haftarbeit in der DDR, S. 90.

nen erahnt werden. In einem überlieferten Schriftverkehr mit der Volkspolizei tendierte das AWE zur Ausgliederung folgender Arbeitsbereiche in die Haftanstalten, woraus die Arbeitsaufgaben der Häftlinge abgeleitet werden können: Automatenfertigung, Kleinteilpresserei sowie Motoren- und Fahrwerkteilefertigung.<sup>145</sup> Dies belegen auch mehrere Dokumente und Pläne, die im Zuge der Planungen angefertigt wurden.<sup>146</sup>

Da wenig über die Haft- und Arbeitsbedingungen der für das AWE tätigen Häftlinge bekannt ist, beziehen sich die folgenden Aussagen auf wissenschaftliche Erkenntnisse, die sicherlich in gewissem Umfang auch auf die Zustände in den Haftwerkstätten des Eisenacher Werks zutrafen. Häftlinge konnten den Arbeitsplatz nicht frei wählen und ihn auch nicht ohne weiteres wechseln; sie waren gezwungen, den vorgegebenen Tätigkeiten nachzukommen.<sup>147</sup> Soziale Ungleichheiten gegenüber zivilen ArbeiterInnen bestanden nicht nur in der schlechteren Bezahlung und dem niedrigeren Reallohn, sondern auch in den Arbeitsaufgaben. Die Strafgefangenen mussten oftmals monotone, schwere und auch gefährliche Arbeiten ausführen, für die sonst kein Personal (mehr) zu finden war.<sup>148</sup> Nicht zuletzt dadurch kam es bei ihnen deutlich öfter zu Arbeitsunfällen, weil die Arbeitsschutzbestimmungen nicht in dem Maße gewährleistet werden konnten wie in den Betrieben selbst.<sup>149</sup> Die Häftlinge mussten zumeist im durchgängigen Schichtbetrieb arbeiten und konnten sich so im Haftalltag weniger gut erholen.<sup>150</sup> Zu den Arbeitsbedingungen kamen die alltäglichen Hafterfahrungen hinzu, die von maroden Hafräumen bis hin zum spärlichen Nahrungsangebot reichten.<sup>151</sup> Jan Philipp Wölbern stellte in seiner Studie einen weiteren Aspekt der sozialen Benachteiligung heraus, der zumindest bis 1977 bestand: Die Haftarbeitszeiten wurden bis zum Inkrafttreten des Strafvollzugsgesetzes von 1977 nicht als Zeiten einer versicherungspflichtigen Beschäftigung angerechnet, was auf die Rentenhöhe Einfluss hatte.<sup>152</sup> Vergleicht man die Arbeitsbedingungen mit denen von anderen Gruppen im Betrieb, die jenseits der Normalarbeitsverhältnisse beschäftigt waren, wie beispielsweise den VertragsarbeiterInnen, dann ergeben sich einige Parallelen, denn bei ihnen hing die Behandlung innerhalb des Betriebes auch von verschiedenen Faktoren ab.<sup>153</sup> Ein grundlegender Unterschied bestand jedoch darin, dass die Betriebe auf die Arbeit der Häftlinge in den Haftwerkstätten weniger Einfluss hatten.

145 Nutzbarmachung von Arbeitskräftereserven, Aawe, 30.8.2 2928, unpag.

146 Aktennotiz: Beratung über »Errichtung von Produktionsstätten im StV.-Kdo. Ichtershausen«, Aawe, 30.8.2 3334, unpag.

147 Roesler: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräftelenkung, S. 248.

148 Wölbern: Haftarbeit in der DDR, S. 92.

149 Wunschik: Politische Haft in der DDR, S. 65.

150 Wölbern: Haftarbeit in der DDR, S. 92; Wölbern: Aufarbeitung, S. 78.

151 Vgl. dazu Christian Sachse: Verschleierung von Zwangsarbeit, 7.10.2016, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-teilung/stasi/234183/verschleierte-zwangsarbeit-fuer-westliche-firmen/> (23.1.2023).

152 Wölbern: Aufarbeitung, S. 87.

153 Vgl. dazu auch Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 500.

Gleiches gilt für die Arbeits- und Lebensbedingungen, denn für die Haftarbeit innerhalb der Gefängnismauern trugen die SED und ihre Behörden, wie die Volkspolizei oder die Staatssicherheit, die Verantwortung.<sup>154</sup>

Abschließend muss herausgestellt werden, dass über die Strafgefangenen, die für das AWE in den Haftanstalten Gräfentonna und Ichtershausen arbeiteten, kaum Informationen überliefert sind. Ebenso finden sich keine Anhaltspunkte über die Gründe der Haft oder die Lebens- und Arbeitsumstände in den Haftwerkstätten. Die Beschäftigung von Strafgefangenen folgte ökonomischen Rationalitätskriterien und erst in zweiter Linie der gesellschaftlichen Resozialisierung. Im Betriebsalltag in Eisenach waren sie aufgrund der räumlichen Trennung nicht präsent. Ungleichheiten lassen sich hier also nur im Vergleich zum »Normalarbeitsverhältnis« erkennen.

### *Zusammenfassung*

Integration und die Produktionssicherung waren die Motive für die (Weiter-) Beschäftigung von RehabilitandInnen, RentnerInnen, Haftentlassenen und Strafgefangenen und bei den Haftentlassenen und der Anspruch der Resozialisierung. Bei allen Beschäftigtengruppen lagen jedoch Propaganda und Arbeitspraxis weit auseinander, und jede Gruppe war aufgrund des gesellschaftlichen bzw. sozialen Status in der DDR-Gesellschaft oder durch die Arbeitsbedingungen sozial benachteiligt. In allen Gruppen war Arbeit das integrierende Mittel, aber auf die Menschen selbst wurde dabei, so mein Fazit, wenig geachtet. Die Beschäftigungsverhältnisse vereinten immer eine gewisse Gleichzeitigkeit von Inklusion und Ausschluss.

Die hier exemplarisch betrachteten Beschäftigungsgruppen im AWE eint nicht nur, dass sie eine Minderheit in den Betriebsstatistiken darstellten, sondern auch die Tatsache, dass sie alle in keinem »normalen« Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb standen. Personen mit körperlichen und geistigen Einschränkungen sowie politisch-soziale Minderheiten waren in der Regel sowohl im privaten als auch im betrieblichen Alltag benachteiligt.<sup>155</sup> Trotz vielfältiger Maßnahmen und sozialpolitischer Gesetze in den 1970er und 1980er Jahren blieben Benachteiligungen für diese Randgruppen im Betrieb erhalten. Sie wurden darüber hinaus auch gesellschaftlich aus- und abgegrenzt.<sup>156</sup> Die Rolle der Betriebe und der Stellenwert der Erwerbsarbeit werden beim Blick auf die Ränder der Arbeitsgesellschaft auch im AWE deutlich sichtbar.

Die Beschäftigung in den DDR-Betrieben ermöglichte den RehabilitandInnen in einem gewissen Rahmen weiterhin die Partizipation am gesellschaftlichen Leben; manchmal war diese Teilhabe vollständig daran gebunden.<sup>157</sup>

154 Alisch: Zwangsarbeit.

155 Vgl. dazu: Lorke: Beyond Egalitarianism, S. 141.

156 Lorke: Biografie- und Wissensgeschichte, S. 456; Neuheiser: Von Proletariern, Lumpen und Entfremdung, S. 109.

157 Barsch: Geistig behinderte Menschen in der DDR, S. 218 f.

Der Betrieb übernahm jenseits der Arbeitsplätze vielfach anfallende Kosten, zum Beispiel für die Betreuung in speziellen Wohnheimen oder die Bereitstellung von Kantinenessen.<sup>158</sup> Die Wieder- oder Weiterbeschäftigung im selben Betrieb wie etwa vor dem Arbeitsunfall war für Beeinträchtigte oftmals mit einer persönlichen Degradierung verbunden.<sup>159</sup> Darüber hinaus war die Subsumtion so vieler Personengruppen unter den Begriff der RehabilitandInnen problematisch. RentnerInnen entschieden sich, anders als Häftlinge, in der Regel freiwillig, trotz des Renteneintritts in den Betrieben weiter zu arbeiten, damit ihr Ein- und Auskommen weiterhin gesichert war. In der Öffentlichkeit und in den Medien wurden die RentnerInnen und »Veteranen« der Betriebe, so Christoph Lorke, »verherrlicht«, ihre »Rüstigkeit« beschworen und ihre Leistung für den Sozialismus hervorgehoben.<sup>160</sup> Trotz vielfältiger Versorgungseinrichtungen der Betriebe, an denen die RentnerInnen weiterhin partizipieren konnten, musste ein nicht unerheblicher Teil der RentnerInnen weiter einer Erwerbsarbeit nachgehen. Dies hatte jedoch zunächst für beide Seiten positive Effekte: Der Betrieb konnte sein Defizit an Arbeitskräften abbauen, und die AltersrentnerInnen sicherten sich weiterhin ihre Existenz.<sup>161</sup> Trotz der Rentenerhöhungen in der Honecker-Ära lebten viele RentnerInnen indes weiterhin am unteren Rand der Gesellschaft.

Negativ erscheint in der Rückschau vor allem der Einsatz von ehemaligen Häftlingen sowie von StraftäterInnen in der Produktion. Er wird in der Forschung teilweise als verbotene Zwangsarbeit angesehen, gerade wenn politische Häftlinge beschäftigt wurden.<sup>162</sup> Im Zentrum der Haftarbeit sollte nach politischen Richtlinien immer die Resozialisierung und nicht die Ausbeutung oder zusätzliche Bestrafung durch schwere und gefährliche Arbeiten stehen. In der Realität mussten Häftlinge jedoch die Arbeiten ausführen, für die nicht mehr genug Personal in den Stammbetrieben zur Verfügung stand. Die Betriebe an der Peripherie hatten, anders als die Arbeit in den Haftanstalten, eine besondere Rolle bei der Wiedereingliederung von ehemaligen Häftlingen. Aber auch diese Gruppe gehörte in der Regel zur unteren Einkommensschicht und verstärkte die soziale Diskrepanz hinsichtlich der zu erwartenden Renten im Alter. Im Betriebsalltag wurden ehemalige Häftlinge oftmals stigmatisiert und weiterhin kriminalisiert. Die propagierte Einflussnahme und Fürsorge endeten zumeist an den Werktoeren.

158 Ebd., S. 161.

159 Höhne u. a.: Betriebszentrierung im Rehabilitationssystem, S. 235.

160 Lorke: Von Anstand und Liederlichkeit, S. 209.

161 Ebd.

162 Alisch: Kontrolle und Willkür; Wölbern: Haftarbeit in der DDR, S. 87. In der Debatte geht es im Kern darum, dass politische Häftlinge zu Unrecht inhaftiert waren (beispielsweise wegen Meinungsäußerungen oder wegen Ausreisearträgen) und dementsprechend auch in der Haftarbeit zu Unrecht eingesetzt wurden.

### 3.6 Brigaden und »sozialistischer Wettbewerb«

Nach sowjetischem Vorbild und auf Initiative des FDGB entstanden seit 1947 die ersten (Arbeits-) Brigaden in der sowjetischen Besatzungszone und dann ab 1949 in der DDR.<sup>1</sup> Spätestens seit den 1960er Jahren prägten die Brigaden – als eine der zentralen Institutionen im Betrieb – den Arbeitsalltag der meisten MitarbeiterInnen im AWE. Sie sollten innerhalb der Belegschaften Kollegialität und Gemeinschaftssinn stiften.<sup>2</sup> Die Brigademitglieder sollten auch jenseits der Arbeitszeit miteinander verbunden bleiben, womit der Betrieb auch Einfluss und Kontrolle über das Privatleben erhielt.<sup>3</sup> Durch den innerbetrieblichen »sozialistischen Wettbewerb«, der untrennbar mit der Brigadebewegung verbunden war, sollten Leistung und Produktion im Betrieb gesteigert werden.<sup>4</sup> Mit der Losung »Sozialistisch arbeiten, leben und lernen« zielte die Brigadebewegung in der Praxis vor allem auf die politische und ideologische Erziehung der Brigademitglieder ab.<sup>5</sup> Der »sozialistische Wettbewerb« war vielschichtig und trug in seiner Konzeption zur Etablierung und Tradierung sozialer Ungleichheitsverhältnisse bei, die es im Folgenden zu beleuchten gilt.

#### *Brigaden im Betriebsalltag*

Die Begriffe »Brigade« und »Kollektiv« wurden im Betriebsalltag der DDR zu- meist synonym verwendet<sup>6</sup> und umfassten je nach Betrieb und Branche eine unterschiedliche Anzahl von Werkträgern. In diesen festen Gruppen arbeiteten die MitarbeiterInnen nach dem Prinzip der kameradschaftlichen Hilfe und gegenseitigen Unterstützung. Die Brigaden wurden durch einen sogenannten Brigadier oder eine Brigadierin geleitet und verfolgten das Ziel, gemeinsam bestimmte Arbeitsaufgaben zu lösen.<sup>7</sup> Seit den 1950er Jahren war die Brigade meistens einem Meisterbereich und der dazugehörigen Abteilung/Unterab-

1 Jörg Roesler: Probleme des Brigadealltags. Arbeitsverhältnisse und Arbeitsklima in volkseigenen Betrieben 1950-1989, in: APuZ 38/1997, S. 3-17.

2 Friedreich: Kollegialität, S. 30.f.

3 Lühr: Tagebuch, S. 163.

4 Neben der Brigadebewegung gab es auch noch andere Formen des sozialistischen Wettbewerbs: die Neuererbewegung, Mach-mit-Bewegungen, die Messe der Meister von Morgen (MMM) u. a. Gemeinsam war allen der Schwerpunkt auf der Steigerung der wirtschaftlichen Leistung, vgl.: Sattler: Sozialistischer Wettbewerb,

5 Lühr: Tagebuch, S. 163.

6 Reichel: »Sozialistisch arbeiten, lernen und leben«, S. 34. Reichel macht zwischen beiden Begriffen jedoch einen Unterschied aus: eine Brigade konnte zugleich ein Kollektiv sein, aber ein Kollektiv umfasste nicht immer eine Brigade. Der Begriff Kollektiv war in seiner Verwendung umfassender (siehe Kollektivierung).

7 Friederike Sattler: Brigade, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Brigade.html> (25. 7. 2019). 1953 umfasste eine Brigade ca. 11 Mitglieder, in den 1970er und 1980er Jahren ca. 17 Mitglieder, wobei sich Abweichungen v. a. nach oben ergeben konnten. Dies war auch im AWE so und wird weiter unten näher erläutert.



teilung zugeordnet. Die Grenzen der Zuordnung konnten allerdings deutlich verschwimmen. Manchmal wurden ganze Abteilungen oder mehrere Werk-tätige, die dieselbe Arbeit in unterschiedlichen Schichten verrichteten, einem Kollektiv zugeordnet. Die Mitglieder variierten also je nach Schichtbetrieb.<sup>8</sup> Ebenso konnten Brigaden Gewerkschaftsgruppen entsprechen, die seit den 1960er Jahren ebenfalls nach dem Gleichheitsprinzip, bspw. nach Tätigkeit oder Arbeitsbereich, gebildet wurden.<sup>9</sup> Brigaden existierten nicht nur in den Produktionsbereichen, sondern auch in den Verwaltungsbereichen der Betriebe.<sup>10</sup> Zudem gab es Sonderformen wie Jugend- und Frauenbrigaden, Qualitäts- und Komplexbrigaden sowie die Neuererbrigaden. Im Jahr 1984 bestanden zum Beispiel 48 Jugendbrigaden im AWE,<sup>11</sup> und seit 1986 wurde der »sozialistische Wettbewerb« auch in der theoretischen Berufsausbildung durchgeführt.<sup>12</sup>

Die Brigaden waren ein zentraler Bestandteil im Arbeitsalltag der Betriebsangehörigen, denn die Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft reichten oftmals bis in das Privatleben hinein. Sie waren keine gewerkschaftlich-motivierten Interessenverbände der Arbeiterschaft, sondern sowohl staatlich durch die SED als auch durch die Massenorganisationen FDGB und FDJ sowie auf betrieblicher Ebene durch die Betriebsparteiorganisation indoktriniert. In der betrieblichen Hierarchie spielten die Brigaden darum eher eine untergeordnete Rolle, denn die Wettbewerbsvorschriften waren vorgegeben und für alle weitestgehend gleich. Innerhalb der Kollektive waren die Brigadiere tonangebend. Die Vorsitzenden wurden freilich nicht gewählt, sondern von der Betriebsleitung auf Vorschlag ernannt.<sup>13</sup>

Das Aufgabenfeld der BrigadeführerInnen erstreckte sich über die reinen arbeitsorganisatorischen Aufgaben, wie die Arbeitsverteilung, das Anleiten und das Kontrollieren, auch auf das Feld der politischen Bildung und Erziehung. Ihm oder Ihr oblag es auch, die Brigademitglieder zur Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb zu mobilisieren und in diesem Zusammenhang die erbrachten Leistungen zu erfassen und zu bewerten sowie die Prämienverteilung durchzuführen. Hinzu kam die Funktion als VermittlerIn zwischen den

8 Schüle: »Die Spinne«, S. 227.

9 Reichel: »Sozialistisch arbeiten, lernen und leben«, S. 321. In diesem Fall waren i. d. R. alle Mitglieder der Partei angehörig.

10 Sattler: Brigade.

11 Bericht zur Erfüllung des PKW-Programmes und Ergebnisse der Zusammenarbeit entsprechend den getroffenen Vereinbarungen zwischen Betrieb und Territorium, Erfüllung der Aufgaben der Werterhaltung und Einsatz technologischer Linien für den Bereich Werkwohnungen des VEB Automobilwerk sowie zum Stand der Maßnahmen zur Verhütung von Katastrophen in gefährdeten Objekten des Betriebes, StadtArch, Bestand 12, Städtische Akten bis 1990, 12-1904, unpag.

12 Bericht über den gegenwärtigen Stand der Durchführung des Einsatzes kubanischer Werk-tätiger im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 Box 0474, S. 86.

13 Friederike Sattler: Brigadier, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Brigadier.html> (4.5.2020).

Brigademitgliedern sowie zwischen der Brigade und der Betriebsleitung u. a. in unterschiedlichen Problemfeldern. Die VorsteherInnen hatten also eine Zwitterstellung inne.<sup>14</sup> Deshalb bemühte sich der Betrieb, als BrigadierIn besondere Persönlichkeiten einzusetzen, von denen man sich erhoffte, dass sie Mitglieder des Kollektivs in jeder Hinsicht mobilisieren konnten.<sup>15</sup> Die BrigadierInnen wurden für ihre Funktionsausübung, die mehr Arbeit bedeutete, zusätzlich finanziell entlohnt. Dafür erhielten sie entweder einen etwa 20-prozentigen Lohnzuschlag oder eine höhere Eingruppierung.<sup>16</sup> Die Parteimitgliedschaft war für BrigadeführerInnen keine zwingende Voraussetzung, denn dieser Posten sollte nach den Vorstellungen der SED von den leistungsstärksten ArbeiterInnen besetzt werden.<sup>17</sup> In der Praxis ging die Ausübung dieser Funktion jedoch oft mit einer Parteimitgliedschaft einher. Bei allen anderen Kollektivmitgliedern hing der Organisationsgrad in der Partei stark von der Branche und Abteilung ab. Auch im AWE war dieser sehr unterschiedlich. Es gab Brigaden, in denen war der Anteil der Parteiangehörigen gering, wie zum Beispiel im Kollektiv der Abteilung Serienkonstruktion.<sup>18</sup> Von insgesamt 52 Kollektivmitgliedern gehörten hier lediglich zehn der SED an. Andere Kollektive konnten einen fast 100-prozentigen Zugehörigkeitsgrad zur SED aufweisen, wie das Brigadebuch der Abteilung Versuchserprobung von 1989 zeigt: Von 96 Kollektivmitgliedern gehörten hier nur zwei nicht der Partei an.<sup>19</sup> Diese Unterschiede im AWE hingen auch mit den Arbeitsaufgaben zusammen, denn etwa in der Versuchserprobung spielten Auslandsreisen und Forschungsaufträge mit Geheimnisschutz eine wesentliche Rolle im Arbeitsalltag.

### »Sozialistischer Wettbewerb«

In einer Ordnung »zur Organisation und Führung des sozialistischen Wettbewerbes« im AWE von 1977 wurde erläutert, dass der »sozialistische Wettbewerb« auf insgesamt drei Ebenen vollzogen wurde: Erstens wurde er in den Kollektiven im Rahmen der sogenannten Bestenbewegung geführt und monatlich ausgewertet. Zweitens wurde er in den Produktionsbereichen zwischen den Kollektiven auf der Grundlage der Bewegung »Sozialistisch Arbeiten, Leben und Lernen« geführt und ebenfalls monatlich ausgewertet. Drittens wurde

14 Vgl. dazu Schüle: »Die Spinne«, S. 238.

15 Roesler: Probleme des Brigadealltags, S. 6.

16 Sattler: Brigadier.

17 Vgl. dazu Schüle: »Die Spinne«, S. 240 f.

18 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: Deckblatt zum Wettbewerbsvertrag, 1980, Aawe.

19 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/ Rallyegruppe TKV/ TKR: Deckblatt zum Wettbewerbsvertrag 1989, Aawe, unpag.

der Wettbewerb zwischen den Hauptabteilungen und Produktionsbereichen in Form des »Ökonomisch-kulturellen Leistungsvergleiches« zwischen den Produktionsbereichen, produktionsvorbereitenden Abteilungen und Verwaltungsbereichen geführt und quartalsweise ausgewertet.<sup>20</sup> Zum Wettbewerb gehörte auch, dass sich einzelne oder mehrere Mitglieder des Kollektivs zusätzlich zu den Wettbewerbsvorgaben eigene persönliche Aufgaben stellten. Im Jahr 1975 vermeldete beispielsweise die Gewerkschaftsleitung des AWE 5.000 persönliche und kollektiv-schöpferische Pläne »zur Steigerung der Arbeitsproduktivität [im] Kampf um hohe Qualitätsarbeit«.<sup>21</sup> Elf Jahre später wurden 5.707 persönliche und 385 kollektive »Planangebote« von 3.489 TeilnehmerInnen gemeldet, womit laut offizieller Statistik 94 Prozent der Betriebsangehörigen in den Wettbewerb eingebunden waren.<sup>22</sup> Beispiele für persönliche Wettbewerbsaufgaben des Jahres 1975 waren beispielsweise, dass sich MitarbeiterInnen der Einfahrabteilung im AWE zu Ehren des IX. Parteitages der SED verpflichteten, vier Wochen früher als geplant die Projektierungsarbeiten für einen neuen Funktionsprüfstand abzuschließen, womit Arbeitszeit und -kräfte eingespart werden sollten.<sup>23</sup> Die Kollektivmitglieder der Abteilung Presserei setzten sich im selben Jahr zum Ziel, 2.000 Kotflügel für den Bevölkerungsbedarf zu produzieren und den Planvorsprung auf zweieinhalb Tage auszubauen.<sup>24</sup> Persönliche Planangebote konnten wie folgt aussehen: Im Jahr 1986 wollte eine Mitarbeiterin der Abteilung Technologie durch die Veränderung der Montage der Instrumententafel 400 Stunden Arbeitszeit und 10.000 Mark Material einsparen.<sup>25</sup> Die persönlichen und kollektiven Verpflichtungen zielten also zu meist auch auf die (Über-) Erfüllung der Wirtschaftspläne ab und beinhalteten die Einsparung von Zeit und Arbeitskräften.<sup>26</sup>

Der »sozialistische Wettbewerb« wurde durch die staatlichen Planvorgaben gerahmt, auf deren Grundlage der FDGB-Bundesvorstand jährlich ein Wettbewerbskonzept erstellte.<sup>27</sup> Auf betrieblicher Ebene wurden die Wettbewerbs-

20 VEB Automobilwerk Eisenach: Ordnung zur Organisation und Führung des sozialistischen Wettbewerbes sowie Ausarbeitung der Jahrespläne und BKV, 1977, Aawe, S. 1.

21 Protokoll Nr. 23/75 über die Sekretariatssitzung des Kreisvorstandes FDGB Eisenach am 12. 11. 1975 im Klubhaus des VEB-AWE mit Berichten, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt, Kreisvorstand Eisenach, Nr. 6257, S. 11.

22 Protokoll Nr. 38 der Sekretariatssitzung vom 9. Dezember 1986, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291, S. 210.

23 Protokoll Nr. 23/75 über die Sekretariatssitzung des Kreisvorstandes FDGB Eisenach am 12. 11. 1975 im Klubhaus des VEB-AWE mit Berichten, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt, Kreisvorstand Eisenach, Nr. 6257, S. 10.

24 Ebd., S. 11.

25 Protokoll Nr. 38 der Sekretariatssitzung vom 9. Dezember 1986, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291, S. 121.

26 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 220.

27 Neben den jährlichen Wettbewerbsprogrammen gab es auch noch welche zu besonderen Anlässen – in der Regel alle mit dem Ziel, die Pläne vorzeitig zu erfüllen oder sie zu überbieten.

konzeptionen mit konkreten Zielen, Maßnahmen und Verpflichtungen sowie der Umfang der materiellen und symbolischen Anerkennung durch die BGL und die Vertrauensleutevollversammlungen (VVV) festgelegt.<sup>28</sup> Daraufhin mussten die Fachbereiche und Abteilungen im Betrieb Aufgabenstellungen für die dort angegliederten Kollektive ableiten und in Kennziffern aufschlüsseln, die eine Abrechnung des ganzen Wettbewerbs erst ermöglichten. Erst danach verabschiedeten die Brigaden ihre Wettbewerbsvereinbarungen.<sup>29</sup> Diese enthielten konkrete Maßnahmen und Ziele, die es zu erfüllen galt, um den Titel »Kollektiv der sozialistischen Arbeit« zu erhalten. Eine Brigade wurde nur einmal mit dem Titel (erst)ausgezeichnet und musste diesen dann jährlich verteidigen.<sup>30</sup>

Die zu erfüllenden Kriterien und Kennziffern im »sozialistischen Wettbewerb« für das AWE wurden in den Betriebskollektivverträgen dargelegt. Die Brigaden orientierten sich bei der Erstellung ihrer Wettbewerbsverpflichtungen folglich an diesen Ausführungen.<sup>31</sup> Gemäß der Losung »sozialistisch arbeiten, leben und lernen« bestanden die Wettbewerbsprogramme der Brigaden aus unterschiedlichen Teilen: erstens den reinen Programmpunkten zur Arbeit, zweitens dem Teil, der sich der Verbindung zwischen Arbeit und Freizeit widmete, und drittens jenem, der Weiterbildungs- und Qualifikationsangebote enthielt.<sup>32</sup>

Welchen ideologischen Stellenwert dieser Wettbewerb auch im AWE hatte, deutet der einleitende Satz zum sozialistischen Wettbewerb im Betriebskollektivvertrag von 1985 an:

Die Verleihung und Bestätigung der erfolgreichen Verteidigung des Ehrentitels ›Kollektiv der sozialistischen Arbeit‹ ist eine gesellschaftliche Wertschätzung der vom hohen sozialistischen Bewusstsein getragenen beständigen beispielhaften Arbeitsleistung des Kollektivs und jedes Kollektivmitgliedes im sozialistischen Wettbewerb zur allseitigen Erfüllung der gezielten Überbietung der Planaufgaben und für die Verwirklichung der hohen politisch-ideologischen, moralischen und geistig-kulturellen Ansprüche der sozialistischen Lebensweise.<sup>33</sup>

Der Betriebskollektivvertrag beinhaltete die für eine Auszeichnung erforderlichen Kriterien und Kennziffern, die zwischen 1970 und 1989 zumindest

28 Ordnung zur Organisation und Führung des sozialistischen Wettbewerbes sowie Ausarbeitung der Jahrespläne und BKV, Aawe, S. 1.

29 Reichel: »Sozialistisch arbeiten, lernen und leben«, S. 31; Lühr: Tagebuch, S. 163.

30 Reichel: »Sozialistisch arbeiten, lernen und leben«, S. 222. Zur Prämienhöhe im nächsten Abschnitt ausführlicher.

31 Vgl. dazu VEB Automobilwerk Eisenach: Betriebskollektivvertrag 1978, Aawe und: Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe.

32 Michael Hofmann: Die Brigade – was bleibt? Ursprung, Höhepunkt und Nachwirkungen der sozialistischen Arbeitskollektive, in: Volkskunde in Sachsen 28 (2016), S. 13-28, hier S. 19.

33 Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 3 f.

teilweise einem Wandel unterlagen. Vermutlich waren die punktuellen Veränderungen auf die sozialpolitischen und wirtschaftlichen Neuerungen und Ansprüche zurückzuführen. Unverändert stand an erster Stelle die Erfüllung der Wettbewerbsverpflichtungen (sozialistisches Arbeiten). Dabei ging es konkret um die Erfüllung und Übererfüllung der Planaufgaben. Schwerpunkte bildeten 1985 beispielsweise der sparsame Umgang mit Materialien, die Einsparung von Arbeitszeit, Senkung der Produktionskosten, Sicherheit und Sauberkeit und die Überbietung der industriellen Warenproduktion.<sup>34</sup>

An zweiter Stelle stand die Aufgabenerfüllung aus dem Kultur- und Bildungsplan (sozialistisches Lernen und Leben). Dabei waren laut Betriebskollektivvertrag »die Verpflichtungen und Vorhaben des Kultur- und Bildungsplanes« darauf auszurichten, »das Arbeitskollektiv und seine politisch-moralische Verfassung zu festigen und die sozialistische Lebensweise durchzusetzen.« Dazu gehörten unter anderem die Verbesserung der sozialistischen Arbeitskultur, Bildung und Qualifizierung im Sinne der marxistisch-leninistischen Ideologie, geistig-kulturelles und sportliches Leben, die Verteidigungsbereitschaft sowie gesellschaftliche Verpflichtungen und Funktionen.

Im Abschnitt des Betriebskollektivvertrages von 1978 zum Kultur- und Bildungsplan waren die Anforderungen noch etwas deutlicher und präziser formuliert als 1985:<sup>35</sup> Demnach gehörte Ende der 1970er Jahre noch zur Verbesserung der Arbeitskultur, dass jedes Mitglied der Brigade mindestens zehn Stunden freiwillige Arbeit leisten musste – innerhalb oder außerhalb des Betriebes – oder dass die Brigademitglieder Parteischulen oder das Parteilehrjahr besuchen mussten. Als Tendenz im Brigadeleben deutet sich hier an, dass der »sozialistische Wettbewerb« seit den 1970er Jahren und verstärkt in den 1980er Jahren an ideologischer Durchschlagskraft verlor.<sup>36</sup> Er war zum obligatorischen Bestandteil des Arbeitsalltages geworden.

Im Betriebskollektivvertrag 1978 wurde die Auswertung des »ökonomisch-kulturellen Leistungsvergleiches« zwischen den Hauptabteilungen und Produktionsbereichen nach wirtschaftlichen Kennziffern aufgeschlüsselt.<sup>37</sup> In den Produktionsbereichen waren die zu erfüllenden Kennziffern beispielsweise die Planerfüllung, Kostensenkung sowie Ordnung, Sauberkeit und Sicherheit. Bei den produktionsvorbereitenden Abteilungen, wie der Lagerwirtschaft, dem Ersatzteilvertrieb sowie dem Verwaltungsbereich im AWE, mussten zum Beispiel die Kennziffern »Einhaltung der Überstunden« oder »Qualitätssiegel« erfüllt werden.<sup>38</sup> Demnach gestaltete sich der Wettbewerb innerhalb des Betriebes und in den jeweiligen Hauptbereichen in unterschiedlichen Varianten bzw. nach unterschiedlichen wirtschaftlichen Gesichtspunkten. Überwacht wurde

34 Hier und im Folgenden: ebd., S. 3 f.

35 Betriebskollektivvertrag 1978, Aawe, S. 4 f.

36 Schüle: »Die Spinne«, S. 255 f. Darauf komme ich im Abschnitt über die Prämien und Brigadebücher auch noch einmal zu sprechen.

37 Betriebskollektivvertrag 1978, Aawe, S. 16 f.

38 Ebd., S. 16 f.

der »sozialistische Wettbewerb« im AWE – wie auch in anderen Betrieben – durch die Wettbewerbskommissionen der BGL, die es in jedem Fachbereich gab.<sup>39</sup> Die Erfüllung der Wettbewerbsaufgaben mussten die Brigaden im Brigadebuch festhalten und nachweisen. Zudem war das Brigadebuch selbst ein Wettbewerbsbestandteil.<sup>40</sup>

### *Prämien*

Die (Über-)Erfüllung einzelner Wettbewerbspunkte und Kennziffern wurde mit Auszeichnungen wie »Held der Arbeit«, »Aktivist der sozialistischen Arbeit« (für besonders verdienstvolle MitarbeiterInnen) oder »Kollektiv der sozialistischen Arbeit« durch die Betriebsleitung honoriert.<sup>41</sup> Neben diesen Auszeichnungen gab es noch eine Vielzahl weiterer Titel, die je nach Betrieb und Jahr vergeben werden konnten. Im AWE gab es beispielsweise die Titel »Bester Meister« oder »Bereich der vorbildlichen Ordnung und Sauberkeit«, daneben eine Reihe weiterer Auszeichnungen etwa für »Erfinder« und »Neuerer«, für Lehrlinge und für langjährige Mitglieder der Massenorganisationen. Aus der sogenannten Bestenbewegung gingen die »verdienstvollen MitarbeiterInnen« hervor und aus der Bewegung »sozialistisch arbeiten, leben und lernen« entsprang das »Kollektiv der sozialistischen Arbeit«. Alle Titel und Auszeichnungen waren mit finanziellen oder materiellen Prämien verbunden.<sup>42</sup> Damit manifestierten sich Ungleichheiten, denn die Prämienvergabe »appellierte letztlich« – so Sönke Friedreich – »an das Individuum und dessen Bedürfnisse« und beförderte damit »jenes egoistische Denken, das in den Kollektiven gerade überwunden werden sollte«.<sup>43</sup>

Finanzielle und materielle Prämien waren vor allem im betrieblichen und wirtschaftlichen Kontext ein flexibles Mittel, um die Arbeitsbereitschaft der MitarbeiterInnen zu steigern. In der von Mangel gekennzeichneten Nachkriegsgesellschaft waren überwiegend Sachprämien das Mittel der Wahl, um die Wirtschaftsleistung anzukurbeln. Spätestens seit den 1950er Jahren setzte sich aber die finanzielle Prämie in Verbindung mit dem »sozialistischen Wettbewerb« durch. Die 1966/67 eingeführte Jahresendprämie avancierte unter den finanziellen Anerkennungen zur wichtigsten Gratifikation.<sup>44</sup> Sie unterlag jedoch stets der wirtschaftlichen Notwendigkeit und konnte somit schwanken. Mit den konsum- und sozialpolitischen Maßnahmen unter Honecker wurde das Prämiensystem aufgewertet und ausgeweitet; nun wurden auch Sonderprämien, zum Beispiel an verschiedenen Feiertagen oder für eine spezielle Auf-

39 Ebd.

40 Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 5; Lühr: Tagebuch, S. 164 f.

41 Ordnung zur Organisation und Führung des sozialistischen Wettbewerbes sowie Ausarbeitung der Jahrespläne und BKV, Aawe, S. 19.

42 Friederike Sattler: Prämie, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/p/Pr%E4mie.html> (14. 4. 2021).

43 Friedreich: Kollegialität, S. 44.

44 Sattler: Prämie,

gabe, eingeführt. Für die Werktätigen waren die verschiedenen Prämienregelungen des Lohn- und Gehaltssystems sowie des »sozialistischen Wettbewerbs« jedoch bis zum Ende der DDR eher undurchsichtig.<sup>45</sup> Dabei bestimmten die Prämien am Ende den Reallohn der meisten Betriebsangehörigen und nahmen damit Einfluss auf soziale Ungleichheiten.<sup>46</sup>

Die Unübersichtlichkeit wird zum Beispiel in den Betriebskollektivverträgen des AWE deutlich, die allen Betriebsangehörigen zur Verfügung standen und über die betrieblichen Pläne informieren sollten.<sup>47</sup> Jährlich umfassten diese Schriften etwa 40 Seiten und dazu eine ebenso umfassende Broschüre mit den Anlagen. Allein die verschiedenen Bestandteile des »sozialistischen Wettbewerbes« und die damit verbundenen Auszeichnungen und Prämien unterlagen immer wieder Veränderungen. Die nachfolgende Passage aus dem Betriebskollektivvertrag von 1978 verdeutlicht die Fülle an Honorierungen allein für die Betriebsangehörigen in der Berufsausbildung:

Neben den Auszeichnungen mit Medaillen sind vielfältige Formen der moralischen Anerkennung guter Leistungen der Lehrlinge anzuwenden. Solche Formen sind: Delegation zum Studium, vorzeitiger Facharbeiterabschluss, Befreiung von Prüfungsteilen, [...] kostenlose Ferienplätze, öffentliche Belobigungen und Anerkennungsschreiben [...].<sup>48</sup>

Bis zum Ende der DDR verloren die Prämien jedoch ihre eigentliche Aufgabe, nämlich leistungsstimulierend zu sein, und wurden stattdessen zum selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit und des Einkommens.<sup>49</sup> Trotzdem hielt die Betriebsleitung auch im AWE an diesem System fest, wie dies in einem Protokoll der Gewerkschaft deutlich wird:

Eine Hauptreserve hinsichtlich der Entwicklung der Qualitätsarbeit ist die konsequente Stimulierung über Lohn und Prämie. Im Bereich [...] Getriebebau führte das zur Auffassung, »wer schlechte Qualität liefert, sollte das auch im Lohn verspüren.«<sup>50</sup>

Weiter hieß es in dem Protokoll, dass sich »negativ auf die Führung des sozialistischen Wettbewerbs und die Stimulierung hoher beziehungsweise

45 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 225.

46 Hürtgen: Angestellt im VEB, S. 67f. Die ausgezahlten Prämien waren in der Regel steuerfrei, im Gegensatz zu Lohn und Gehalt. Zu den Prämien aus dem Wettbewerb kamen zum Beispiel noch Prämien für Schichtarbeit, Sonderprämien für Sonderschichten oder Zusatzurlaub als Prämie. Vgl. dazu: Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 10f.

47 Dazu auch Schüle: »Die Spinne«, S. 312.

48 Betriebskollektivvertrag 1978, Aawe, S. 21.

49 Peter Hübner: Betrieb als Sozialisationsinstanz, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betrieb\\_als\\_Sozialisationsinstanz.html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betrieb_als_Sozialisationsinstanz.html) (26. 7. 2019).

50 Protokoll Nr. 38 der Sekretariatssitzung vom 9. Dezember 1986, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291, S. 63.

überdurchschnittlicher Leistungen [...] vor allem folgende Probleme [...]« auswirken würden: fehlendes Material und daraus resultierende Stillstands- und Wartezeiten, die mangelhafte Qualität der Zulieferteile, Überstunden, Sonderschichten und »sozialistische Hilfe«. Die erhoffte forcierte wirtschaftliche Leistungssteigerung konnte durch den »sozialistischen Wettbewerb« nicht erreicht werden, im Gegenteil trug dieser noch zur weiteren Verschlechterung oder Verknappung bei.

Die finanziellen Mittel für die Anerkennung der individuellen und kollektiven Leistungen bzw. Planerfüllungen wurden vor allem aus dem betrieblichen Prämienfonds bereitgestellt. Neben diesem Fonds gab es in den DDR-Betrieben seit den 1970er Jahren mehrere weitere betriebliche Fonds, zum Beispiel den Lohn- und Leistungsfonds oder den Kultur- und Sozialfonds.<sup>51</sup> Der Prämienfonds stellte jedoch das »wichtigste betriebliche Mittel zur Stimulierung der materiellen Interessiertheit der Beschäftigten dar«.<sup>52</sup> Für das Jahr 1973 war er mit insgesamt fast sieben Millionen Mark ausgestattet.<sup>53</sup> Seine finanzielle Ausstattung stieg im betrachteten Zeitraum, denn für das Jahr 1979 wird die Höhe des Betriebsprämienfonds schon auf über 7,3 Millionen Mark beziffert.<sup>54</sup> Welchen Stellenwert finanzielle Prämien und der Wettbewerb in der DDR einnahmen, verdeutlichen die veranschlagten Summen.

Die Prämienordnung von 1979 enthielt eine Auflistung der finanziellen Zuteilungen für die einzelnen Fachbereiche im AWE.<sup>55</sup> Diese waren finanziell unterschiedlich ausgestattet, was natürlich mit der personellen Größe der einzelnen Bereiche, aber auch mit ihrer Stellung im Produktionsprozess zusammenhing. Mehr als ein Drittel des Gesamtvolumens verteilte sich auf den Produktionsbereich, etwa ein Viertel auf den Bereich Rationalisierung und Instandhaltung: beides Bereiche, die im Gesamtprozess der Produktion den höchsten Stellenwert besaßen und in denen die meisten MitarbeiterInnen tätig waren. Zum Jahresende 1989 hatte das AWE fast 9.000 MitarbeiterInnen, von

51 Sattler: Prämienfonds. Betriebsprämienfonds sowie Kultur- und Sozialfonds wurden seit Mai 1957 auf einen Ministerratsbeschluss hin in den VEB der DDR etabliert, um einen höheren ökonomischen Nutzen aus dem Prämiensystem zu erzielen. In der ursprünglichen Fassung war der Betriebsprämienfonds nur an den tatsächlich erzielten Nettogewinn der Betriebe gebunden und wurde bei entsprechenden Nichterfüllungen in seiner Summe verringert. Mit dem Scheitern der Reformen unter Ulbricht wurde der Prämienfonds darüber hinaus an die staatlichen Planaufgaben für die Warenproduktion gebunden. Der Fonds konnte so nur noch erhöht werden, wenn sowohl die Kennziffern Nettoproduktion als auch die Warenproduktion übererfüllt wurden. Bei der Nichterfüllung wurde das Volumen entsprechend verringert – jedoch nicht um mehr als 20 Prozent. Betriebe hatten auch die Möglichkeit, das Volumen aufzustocken, indem sie zusätzliche Planziele definierten, wie zum Beispiel die Steigerung des Exports.

52 Ebd.

53 Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 58.

54 Betriebskollektivvertrag 1979, Aawe, S. 13 f.

55 Ebd.



denen über 3.500 im produzierenden Teil des Betriebes beschäftigt waren und über 1.500 dem Rationalisierungsbau zugerechnet wurden.<sup>56</sup>

Im Folgenden möchte ich verschiedene Prämien näher beleuchten, die aufgrund des »sozialistischen Wettbewerbs« vergeben wurden: Prämien für »Kollektive der sozialistischen Arbeit«, die Jahresendprämie, Prämien für die »Bestenbewegung« und besondere Lohnprämien. Die Höhe der materiellen Anerkennung zum Ende der 1970er Jahre lag in den meisten Betrieben zwischen 50 und 100 Mark pro Kollektivmitglied, wobei die Erstauszeichnung zum »Kollektiv der sozialistischen Arbeit« meistens etwas höher lag und sich im betrachteten Zeitraum ebenfalls veränderte.<sup>57</sup> Laut Betriebskollektivvertrag 1978 betrug die Kollektivprämie für die erste Auszeichnung 10 bis 15 Prozent des Bruttoverdienstes der Brigademitglieder und stieg auf 25 Prozent, wenn das Kollektiv fünf Jahre lang den Titel halten konnte.<sup>58</sup> Im Jahr 1985 bekamen die Brigademitglieder für die Erstauszeichnung 70 Mark und bei wiederholter Auszeichnung 40 Mark aus dem Betriebsprämienfonds ausgezahlt.<sup>59</sup> Oftmals existierten sogenannte Kollektivkonten, auf die nicht nur die Kollektivprämien, sondern auch Teile der ausgezahlten Einzelprämien, etwa der Jahresendprämie, wieder eingezahlt wurden. Den Mitgliedern wurde nahegelegt, dass sie damit das Geld in die Gestaltung des Kollektivs zurückfließen lassen würden.<sup>60</sup> In der Regel existierten auch hier Unterschiede zwischen den Betrieben und Branchen, denn die Höhe der Prämien hing auch vom zur Verfügung stehenden Prämienfonds der Betriebe ab, und dieser wies Unterschiede zwischen Groß- und Kleinbetrieben sowie zwischen den Branchen auf.

Die Höhe des Prämienfonds lag 1980 in der Industrie der DDR bei ca. 1.174 Mark pro Werk­tätigen. Darin enthalten war zum Beispiel auch die Jahresendprämie mit durchschnittlich 828 Mark. »Dass dieser Durchschnittswert über dem des monatlichen Arbeitseinkommens der Arbeiter und Angestellten von rund 1.030 Mark lag, zeigt, welche Bedeutung den Prämien bei der Arbeitsmobilisierung inzwischen zukam.«<sup>61</sup> In der Brigade des Büros für Neuererwesen wurden 1972 Jahresendprämien zwischen 100 und 1.390 Mark ausgezahlt. So erhielt ein Student den Mindestsatz, eine Sekretärin im Durchschnitt 650 Mark und GruppenleiterInnen bis zu 1.390 Mark Jahresendprämie.<sup>62</sup>

56 Stellenplanveränderung in den Grundorganisationen VEB Büromaschinenwerk Sömmerda, VEB Funkwerk Erfurt, VEB Automobilwerk Eisenach und VEB Kaliwerk »Glückauf« Sondershausen, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/3/213, S. 14f-15v.

57 Reichel: »Sozialistisch arbeiten, lernen und leben«.

58 Betriebskollektivvertrag 1978, Aawe, S. 20.

59 Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 8.

60 Hübner: Konsens, Konflikt und Kompromiß, S. 235.

61 Sattler: Prämienfonds.

62 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Kennwerte Jahresendprämie 1972, 8. 2. 1973, Aawe, unpag.

Die Jahresendprämie war die wichtigste Leistungsprämie. Für ihre Berechnung wurde bei allen Werktätigen, einschließlich der Kader, ein einheitlicher Prozentsatz des Monatsverdienstes zugrunde gelegt.<sup>63</sup> Im Jahr 1973 wurde im Betriebskollektivvertrag des AWE geregelt, dass dieser Prozentsatz mindestens ein Drittel und maximal das Zweifache des durchschnittlichen Monatsverdienstes betragen sollte.<sup>64</sup> Natürlich richtete sich die Gewährung nach der Erfüllung der Leistungskriterien, welche auch dem zeitlichen Wandel unterlagen. Zu diesen Kriterien zählten zum Beispiel die volle Arbeitszeitauslastung, der persönliche Anteil an Rationalisierung und Kostensenkungen, Neuerertätigkeit oder Mehrschichtarbeit. Hinzu kam, dass die Betriebsangehörigen das ganze Jahr im AWE gearbeitet haben mussten, um die Jahresendprämie zu erhalten. Ausnahmen waren: die Freistellung bei Schwangerschaft und im Wochenbett, bei Krankheit der Kinder, für den Wehrdienst sowie Lehrgänge und Schulungen von bis zu 12 Monaten.<sup>65</sup> Eine anteilige Auszahlung erfolgte etwa bei der Berufung oder Wahl in hauptamtliche Funktionen, bei der Aufnahme oder Beendigung des Wehrdienstes, bei der Aufnahme und dem Abschluss eines Direktstudiums, bei bestimmten Arbeitsplatzwechseln, beim Eintritt in das Rentenalter oder in die Invalidität, bei der Freistellung der Mütter zur Betreuung der Kinder und auch beim Tod der MitarbeiterInnen.<sup>66</sup> Im Betriebskollektivvertrag von 1979 wurden Bewertungskriterien nach Fachbereichen aufgeschlüsselt: Im Fachbereich Ökonomie wurde die Einhaltung der Arbeitszeitbilanz mit einem Anteil von 25 Prozent an der Jahresendprämie bemessen, im Bereich Hauptbuchhaltung die Einhaltung der Berichtstermine mit demselben Anteil.<sup>67</sup> Bis zum Ende der DDR wurde das System hinsichtlich der Kriterien – es kamen immer mehr hinzu – und der Berechnung immer weiter verkompliziert.

Die Jahresendprämie wurde in den meisten Betrieben in einer Art Feierstunde zum Beginn des neuen Jahres ausbezahlt.<sup>68</sup> Die Bekanntgabe der Höhe der Prämien rief unter den Mitgliedern in den Brigaden oftmals Diskussionen hervor, weil sich immer wieder MitarbeiterInnen ungerecht »prämiert« fühlten. Die tatsächliche Arbeitsleistung wurde immer gegen die gesellschaftlichen Aktivitäten aufgewogen und führte zu kritischen Äußerungen, die sich beispielsweise in den Brigadebüchern finden. Die nachfolgende Illustration (Abb. 27) in einem Brigadebuch von 1980 greift diese Thematik sehr anschaulich auf. Der oder die ZeichnerIn verband die Auszahlung der Jahresendprämie mit der Darstellung eines einfachen Arbeiters in der Hängematte, der nach

63 Gerlach: Betriebliche Sozialpolitik, S. 220.

64 Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 51.

65 Ebd.

66 Ebd.

67 Betriebskollektivvertrag 1979, Aawe, S. 14f.

68 Schüle: »Die Spinne«, S. 310. Und konkret für das AWE: Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Hinweise zur Auszahlung der Jahresendprämie 1972, 18. I. 1973, Aawe, unpag.



Abbildung 27: Brigadebuch der Einfahrabteilung Jugendmeisterbereich Kollektiv »Georgi Dimitroff«, 1980

einer ihm ausgestreckten Hand mit Geld greift. Die Hängematte ist dabei an Hemden aufgehängt, die wohl die übrigen Kollektivmitglieder symbolisieren sollten. Die Illustration ist mit der Frage versehen, in welchem Verhältnis die Prämie zur geleisteten Arbeit stehe.

Über die oft als ungerecht empfundene Höhe der Jahresendprämie für geleistete oder eben auch nicht geleistete Arbeit (Hängematte) wurde demnach im gesamten Betrieb diskutiert. Auch jenseits der Produktionsbereiche wurde die Jahresendprämie gezahlt: Im Leitungskollektiv – also dem Personenkreis um den Betriebsdirektor – lag die Prämie am Jahresende bei 800 Mark für Schreibkräfte und bei bis zu 2.200 Mark für den ersten Stellvertreter des Betriebsdirektors.<sup>69</sup> Ein Alleinstellungsmerkmal der Industrie war es, dass gerade für die Beschäftigten in der Produktion und im Mehrschichtbetrieb besondere Prämien gezahlt wurden. So erhielten im AWE 1973 die MitarbeiterInnen, die im ständigen Zwei-Schicht-Betrieb arbeiteten, 100 Mark Sonderprämie und die Personen im ständigen Drei-Schicht-Betrieb für jede geleistete dritte Schicht drei Mark Prämie.<sup>70</sup>

Mit der Jahresendprämie untrennbar verbunden war die »Bestenbewegung«. Für die Auszuzeichnenden standen im AWE je Quartal zwischen 20 und 40 Mark und je Abteilung/ Brigade für die Auszeichnung der besten Mitarbeiter-

69 IM »Jochen Mai«: Information über Jahresendprämie, 27.1.1986, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81), S. 51f.

70 Betriebskollektivvertrag 1973, Aawe, S. 52.



deckt sich auch mit den Ergebnissen der Studie von Annegret Schüle, die anmerkte, dass die Art der Auszeichnungen »roher« wurde und nur noch die Namen genannt wurden.

Auf der Ebene des FDGB hieß es zur Einführung der »Bestenbewegung«:

Dieser Leistungsvergleich der Werktätigen dient nicht nur dazu, Kennziffern zu vergleichen und technologische Veränderungen herbeizuführen, sondern soll auch vor allen der gegenseitigen Erziehung, der Weiterentwicklung der sozialistischen Arbeits- und Lebensbedingungen dienen.<sup>75</sup>

Die Bestenermittlung war seit 1973 im AWE ein fester Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbes, was vor allem mit den Politbürobeschlüssen des Jahres zusammenhing, die die weitere Entwicklung der Pkw-Produktion in der DDR beinhalteten.<sup>76</sup> Diese Wettbewerbsform war, wie bereits beschrieben, eine Etappe auf dem Weg zum »Verdienstvollen Mitarbeiter des Betriebes« und für die Höhe der Jahresendprämie wichtig. Sie sollte in enger Verbindung mit persönlichen und kollektiven Plänen als eine neue und höhere Form der Führung des sozialistischen Wettbewerbs fungieren.<sup>77</sup>

Hierzu haben wir zielgerichtet die sowjetischen Erfahrungen studiert und ausgewertet und dadurch einen spürbaren Aufschwung der Wettbewerbsbewegung erreicht. Auf der Grundlage konkret messbarer Kriterien wird der Wettbewerb von Mann zu Frau geführt, monatlich öffentlich ausgewertet, sowie materiell und ideell stimuliert.<sup>78</sup>

Laut dem hier zitierten Parteiprotokoll beteiligten sich 1973 von insgesamt 8.295 Beschäftigten im AWE 7.000 Betriebsangehörige in 163 Kollektiven an dieser neuen Form des Wettbewerbs.<sup>79</sup> Für das Jahr 1986 prognostizierte der FDGB, dass im AWE 8.719 von insgesamt etwa 9.300 Werktätigen an der Bestenbewegung teilnehmen würden.<sup>80</sup> Dabei wurden die Brigademitglieder bzw. ihre Arbeit grob gefasst nach bestimmten Bewertungskriterien beurteilt, die auch dem oben gezeigten Ermittlungsbogen zu entnehmen sind: Die persönliche Arbeitsleistung, die Qualität der Arbeit, Rationalisierung und

75 Protokoll Nr. 38 der Sekretariatssitzung vom 9. Dezember 1986, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291, S. 121.

76 Anlage A 03 in: Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft, S. 712. Ausführlich zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Veränderungen siehe Kapitel 2.1 dieser Arbeit.

77 Protokoll Nr. 32/73 der Sekretariatssitzung und Bericht der Parteileitung des VEB AWE Eisenach, wie in Vorbereitung und Durchführung der Parteiwahlen die politisch-ideologische Arbeit in den APO bei der Führung des sozialistischen Wettbewerbs [...] entwickelt wird, LATH – HStA Weimar, Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV C/2/3/091, S. 1r, 38r-49r.

78 Ebd., S. 41r.

79 Ebd., S. 48r.

80 Protokoll Nr. 38 der Sekretariatssitzung vom 9. Dezember 1986, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291, S. 122.

Neuerertätigkeit, Arbeitsdisziplin sowie besondere Aktivitäten im Sinne des Staatssozialismus waren die Grundlage für die monatliche oder quartalsweise Ermittlung der besten MitarbeiterInnen einer Brigade.<sup>81</sup>

Für die Brigade des Büros für Neuererwesen liegen aus dem Jahr 1973 Berechnungsgrundlagen nach einem Punktesystem vor, nach dem alle Brigademitglieder bewertet wurden.<sup>82</sup> Als Vorbemerkung dazu hieß es im Brigadebuch der Abteilung:

Die Steigerung der Arbeitsproduktivität innerhalb unserer Abteilung und an jedem Arbeitsplatz erfordert eine regelmäßige Bewertung nach bestimmten Leistungskriterien unter Berücksichtigung der Spezifik der Tätigkeit selbst. Ziel [dieser] Festlegung soll es sein, eine leistungsgerechte und fortlaufende monatliche Einschätzung der Leistung zu ermöglichen und eine Grundlage zur Ermittlung der Besten unseres Kollektivs im Rahmen der Bestenbewegung des Betriebes zu schaffen.<sup>83</sup>

Im Folgenden wurden dann die bekannten Bewertungskriterien nach einem fünfstufigen, unübersichtlichen und komplizierten System aufgelistet.<sup>84</sup> Bei jeweils 100 Prozent Erfüllung auf allen Gebieten konnten maximal 500 Punkte erreicht werden und bei jeweiliger Übererfüllung von zehn Prozent maximal 550 Punkte pro Monat. Bei Fehltagen wegen Krankheit, Urlaub, Qualifizierungsmaßnahmen, Tagungen oder ähnlichem, erfolgte je nach der Dauer der Abwesenheit eine anteilige Bewertung, wobei jedoch weniger als fünf Fehltag im Monat unberücksichtigt blieben. In der Summe wurden dann am Jahresende aus den Bestenermittlungen die »verdienstvollsten Mitarbeiter« ausgewählt und mit Prämien – 1986 beispielsweise zwischen 175 und 400 Mark – geehrt.<sup>85</sup> Dieser Leistungsvergleich hatte dann auch Einfluss auf die Höhe der Jahresendprämie.

Im Jahr 1978 wurde der sozialistische Wettbewerb bzw. das Bewertungsverfahren im AWE »reformiert«.<sup>86</sup> Die wirtschaftlichen Kennziffern wurden nun gesondert bewertet und die »Aktivitäten auf gesellschaftlichem und geistig-kulturellem« Gebiet quartalsweise abgerechnet. Die Hauptkriterien waren hier: Arbeitskultur, politische Qualifizierung, fachliche Qualifizierung, ästhetische Bildung, sozialistische Geselligkeit, Erholung und Sport und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verpflichtungen.<sup>87</sup> Der ökonomische Teil beinhaltete

81 Protokoll Nr. 38 der Sekretariatssitzung vom 9. Dezember 1986, LATH – HStA Weimar, FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291, S. 121.

82 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Bewertungskriterien für die Bestenermittlung im soz. Wettbewerb Abt. 4140 (BfN) Direktionsbereich Technik, 2. 3. 1973, Aawe, unpag.

83 Ebd.

84 Ebd.

85 Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 11.

86 Betriebskollektivvertrag 1978, Aawe, S. 17.

87 Ebd., S. 17.

zunächst die Unterteilung in drei Wettbewerbsgruppen: Produktionsbereiche, vorbereitende Bereiche und die Verwaltungsbereiche. Die Bewertungsziffern waren unter anderem die Erfüllung des Planes, die Kostensenkung und die Einhaltung der Ordnung und Sauberkeit. Die inhaltliche Ausgestaltung der Bewertungskriterien dürfte jedenfalls zwischen den Abteilungen bzw. Produktionsbereichen und der Verwaltung stark geschwankt haben.

Da die Gewährung von Prämien und Investitionsmitteln für den Betrieb von der Erfüllung der Wirtschafts- und Wettbewerbspläne abhing, hatten die Betriebe zumindest ein Interesse an der Planerfüllung.<sup>88</sup> Auch die Brigademitglieder bemühten sich allein wegen der verschiedenen in Aussicht stehenden Prämien, jedes Jahr aufs Neue ihre Wettbewerbspläne auch im Kollektiv zu erfüllen. Veränderte wirtschaftliche Bedingungen, neue Produktionen oder modifizierte Arbeitsbedingungen beeinflussten auch im AWE die Etablierung neuer Prämiensysteme oder die Überholung der bestehenden Systeme. Im Jahr 1981 bzw. 1986/87 wurden im AWE die Produktivlöhne eingeführt; in diesem Zusammenhang wurden auch leistungsorientierte Lohnprämien eingeführt.<sup>89</sup> Davon sollten aber nur ArbeiterInnen, MeisterInnen sowie Hoch- und Fachschulkader »in geschlossenen Arbeitskollektiven« profitieren.<sup>90</sup> Für die Anwendung kamen auch nicht einfach alle Brigaden im AWE in Betracht, sondern nur solche, die eine hohe Leistung bei der Rationalisierung und der Anwendung neuer Technologien (wie CAD oder CAM) sowie eine durchgehende Schichtarbeit nachweisen konnten und damit die bestmögliche Auslastung der Maschinen erzielten.<sup>91</sup>

Diese Lohnprämie wurde auch nur dann in vollem Umfang ausgezahlt, wenn die Kollektivmitglieder nach der sogenannten Nullfehlerproduktion arbeiteten. Abgerechnet wurde die Lohnprämie durch vier Leistungskennziffern: 1. Qualität der Arbeitsausführung (dieser Punkt machte schon die Hälfte in der Berechnung aus); 2. Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens (Ausnutzung der Arbeitszeit, Arbeitsbeginn, Arbeitsende sowie Einhaltung der Pausen); 3. persönlicher Anteil an der Erfüllung des Leistungsangebotes und 4. Einhaltung der Ordnung und Sicherheit.<sup>92</sup> Die Prämie wurde den Arbeiter-

88 André Steiner: Wirtschaftliche Ausgangsbedingungen für die Transformation der DDR und der ostmitteleuropäischen Länder nach dem Zusammenbruch der kommunistischen Regime, in: Andreas H. Apelt/Robert Grünbaum/Martin Gutzeit (Hg.): Umbrüche und Revolutionen in Ostmitteleuropa 1989, Berlin 2015, S. 119-134, hier S. 123.

89 Abschlussbericht über die Vorgehensweise, Ergebnisse und Erfahrungen bei der Weiterführung der Produktivlöhne im VEB Automobilwer Eisenach, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 034963, S. 109r.

90 Arbeitsinstruktion zur Fortführung der leistungsorientierten Lohnpolitik in ausgewählten Betrieben, Aawe, S. 2.

91 Ebd.

92 Abschlussbericht über die Vorgehensweise, Ergebnisse und Erfahrungen bei der Weiterführung der Produktivlöhne im VEB Automobilwer Eisenach, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 034963, S. 109r.

Innen nach der Berechnung wiederum in drei Qualitätsstufen (Q) ausgezahlt: Q-1 Nullfehlerproduktion = volle Zuführung; Q-2 = 80 Prozent Zuführung; Q-3 = 50 Prozent Zuführung und keine Zuführung unter Q-4. In dem Bericht des Direktors für Ökonomie im AWE zur Einführung der Produktivlöhne 1986/87 hieß es zu den damit verbundenen Zielen:

Mit dieser Differenzierung wird erreicht, dass der Werktätige die Höhe seines Arbeitslohnes stärker als bisher mit dem Ergebnis seiner Qualitätsarbeit bestimmt. Es ist für ihn vorteilhafter, eine gute Qualitätsarbeit zu leisten, als über die Normerfüllung einen Mehrverdienst zu erreichen.<sup>93</sup>

Diese neuen Prämien und Löhne wurden im AWE in Vorbereitung eingeführt, weil zu dieser Zeit der Einbau des Viertakt-Motors in den Wartburg 353 viele Ressourcen und die verstärkte Mehrarbeit der ArbeiterInnen im AWE verlangte. Die Bereitschaft, mehr Leistungen zu erbringen und weniger Ausfallzeiten zu haben, sollte ganz im Sinne der Hauptaufgabe realisiert werden, denn »für die politische Arbeit gilt der im Leben bewährte Grundsatz, dass die eigenen Arbeitsergebnisse den Lohn bestimmen und jede Lohnerhöhung durch höhere Leistung begründet ist«.<sup>94</sup>

Die Bewertung des Wettbewerbs veränderte sich mit betriebsinternen Schwerpunkten, wirtschaftspolitischen Entscheidungen und richtete sich auch nach den persönlichen Leistungen der Brigademitglieder, wie das Beispiel eines Brigademitgliedes aus der Abteilung Büro für Neuererwesen aus dem Jahr 1973 zeigt. Der Mitarbeiter absolvierte seinerzeit bei der NVA seinen Grunddienst und wurde postalisch über die Höhe seiner Jahresendprämie informiert. In dem Brief des Abteilungsleiters hieß es:

Lieber Kollege B. [...], Sie haben sich seit Beginn Ihrer Tätigkeit in unserer Abteilung gut eingearbeitet [...]. Trotzdem konnten wir bei der Bemessung ihrer Jahresendprämie nicht übersehen, dass eine Anzahl der von Ihnen bearbeiteten Vorschläge und Anregungen Bearbeitungsmängel aufwiesen, die an sich und trotz aller Belastung vermeidbar gewesen wären.<sup>95</sup>

Darum und wegen fehlender Bearbeitung von Schriftstücken wurde die Jahresendprämie für 1972 auf nur 600 Mark bemessen, wovon noch 15 Mark als sogenannte Soli-Spende für Vietnam abgezogen wurden, ohne dass er seine Zustimmung dazu gegeben hatte. Schließlich wurde noch für den Brief eine Mark Porto berechnet, sodass seine Prämie am Ende bei 584 Mark lag.<sup>96</sup> Sogenannte Solidaritätsspenden im Kollektiv waren in der DDR ein gängiges und weitverbreitetes Phänomen, das von Staat und Partei bzw. Massenorganisati-

93 Ebd.

94 Arbeitsinstruktion zur Fortführung der leistungsorientierten Lohnpolitik in ausgewählten Betrieben, Aawe, S. 2.

95 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Brief an Kollegen des Kollektivs der bei der NVA ist bezüglich seiner Jahresendprämie, 15. 2. 1973, Aawe, unpag.

96 Ebd.



onen initiiert wurde und die finanzielle Unterstützung von sozialistischen respektive kommunistischen Ländern beinhaltete.<sup>97</sup> In dem genannten Beispiel handelte es sich also um Spenden für das im Krieg stehende Nordvietnam. Der Vietnamkrieg avancierte seit seinem Ausbruch 1964 zu einem Schauplatz des Kalten Krieges, in dem die DDR sich zusammen mit den kommunistischen Bündnispartnern aufseiten des kommunistischen Nordens gegen das von den USA unterstützte Südvietnam einbrachte.<sup>98</sup>

Neben den dargestellten arbeits- und leistungsbedingten Prämien, die durch den »sozialistischen Wettbewerb« etabliert wurden und das Brigadeleben auszeichneten, gehörte auch die Teilnahme an kulturellen und sportlichen Veranstaltungen zum Wettbewerbsprogramm. Diese hatten in den Produktionsbereichen einen geringen Stellenwert und wurden vielfach als überflüssig und nervig empfunden. Da sie aber aus der Brigadekasse finanziert wurden und letztendlich auch Einfluss auf die Kollektiv- und Individualprämie hatten, beteiligten sich die meisten Mitglieder.<sup>99</sup> Umso größer waren die Konflikte um die Kürzung der Kollektivprämien. Dazu kam es, wenn einzelne Brigademitglieder beispielsweise nur an den Brigadeabenden teilnahmen, sonst jedoch keinen Wettbewerbsbeitrag leisteten.

### *Brigadebücher und soziale Ungleichheiten*

Zum allgemeinen Aufbau der Brigadebücher im AWE – wie auch in anderen Betrieben – gehörten in der Regel ein Deckblatt, die Wettbewerbsverpflichtungen bzw. Aufgabenstellungen sowie der Kultur- und Bildungsplan.<sup>100</sup> Zumeist finden sich anschließend statistische Übersichten, die zum Beispiel die Abteilungsmitglieder und deren Organisationsgrad in politischen Massenorganisationen enthielten. Danach folgten dann die einzelnen Berichte von Brigademitgliedern zu den verschiedenen Wettbewerbspunkten. Auch der Inhalt variierte stark zwischen den Abteilungen. Neben den politisch-ideologischen Berichten (zum Beispiel über den letzten FDGB-Kongress oder SED-Parteitag), den Berichten der Gewerkschaftsgruppen und den Berichten über die »sozialistische Hilfe« in anderen Abteilungen des Betriebs wird über Ausflüge, Brigadeabende oder das Betriebssportfest berichtet.<sup>101</sup> Überliefert sind in den Büchern auch Konflikte innerhalb der Brigaden, zum Beispiel wegen Ferienplätzen und Kuren oder auch infolge von Fehlzeiten von KollegInnen. Kritik am politischen System der DDR beinhalteten die Bücher in der Regel nicht, was sich jedoch vor allem im Jahr 1989 im AWE deutlich veränderte.<sup>102</sup>

97 Alexandra Hermann: Solidaritätsspende.

98 Illgen: »Zweite Heimat«, S. 7 ff.

99 Friedreich: Autos bauen, S. 327.

100 Lühr: Tagebuch, S. 165 f.

101 Ebd., S. 166.

102 Roesler: Brigadetagebuch, S. 159.

Im Folgenden möchte ich einige Beispiele analysieren, wie und in welchem Umfang in den Brigadebüchern des AWE Kritik geäußert und geübt wurde. Für die Fragestellung meiner Arbeit sind diese Befunde in vielerlei Hinsicht aufschlussreich, denn die Brigadebücher waren in den Büroräumen der BrigadeführerInnen nicht nur allen Abteilungsangehörigen, sondern prinzipiell allen Betriebsangehörigen öffentlich zugänglich. Im Hinblick auf die Herstellung und Wahrnehmung sozialer Ungleichheit im DDR-Betrieb ist dies insofern relevant, als eben auch in einigen Brigadebüchern verschiedene Disparitäten thematisiert wurden. Nicht nur der öffentlich ausgetragene Leistungsvergleich konnte so nachvollzogen werden, sondern auch persönliche Belange. Die Brigadebücher geben also im besten Fall einen Einblick in bestehende Ungleichheitsverhältnisse und deren Wahrnehmung. Natürlich können anhand dieser Befunde keine allgemeingültigen Schlüsse für die gesamte DDR gezogen werden, aber es lassen sich zumindest Tendenzen ausmachen sowie möglicherweise für Industriebetriebe typische Ausrichtungen erkennen.

Im Brigadebuch der Abteilung Neukonstruktion von 1974 wurde im Rahmen von Gewerkschaftsversammlungen wiederholt Kritik an der ungenügenden Bereitstellung von Ferienplätzen vor allem für Familien mit mehreren Kindern und für Personen aus den Arbeitsbereichen der Schmiede und Presserei geübt, die nach sozialpolitischer Maßgabe bei der Vergabe von Ferienplätzen immer mit an vorderster Stelle berücksichtigt werden sollten.<sup>103</sup> Oftmals wurde versucht, solche Anträge über die Brigaden als »Beschwerdeinstanz« zum Erfolg zu bringen, da sie dadurch öffentlich wurden und die Verantwortlichen gewissermaßen unter Druck gesetzt wurden.<sup>104</sup> Zugleich ist in diesem Zusammenhang die Funktion der Brigaden als Vermittler zu erwähnen, wenn es um Ferienplätze, aber auch um andere knappe Ressourcen ging. Wer im Kollektiv engagiert war, hatte mitunter bessere Chancen, bei der Verteilung persönlich berücksichtigt zu werden.

Die schlechten Arbeitsbedingungen waren ein weiterer Kritikpunkt, der in den Brigadebüchern immer wieder thematisiert wurde. Dem Brigadebuch der Rallyegruppe ist beispielsweise zu entnehmen, unter welchen schlechten Bedingungen die MitarbeiterInnen ihre Pausen verbringen mussten und in welchem Zustand ihre Garderoben waren: »Der Zustand in dem Raum der Männergarderobe O 1 ist unmöglich. Wasser steht im Raum und der Raum stinkt.« Oder: »Ameisen sind im Spind, es gibt kein Mittel zur Bekämpfung.«<sup>105</sup> Dabei waren Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten in den eigenen Abteilungen und angrenzenden Räumlichkeiten selbst wiederholt Bestandteil der Wettbe-

103 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: Protokoll über die Gewerkschaftsversammlung am 15.11.1974, 18.12.1974, Aawe, unpag.

104 Zu den verschiedenen Funktionen der Brigaden in diesem Kapitel wurde schon weiter oben berichtet.

105 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/ Rallyegruppe TKV/ TKR: Rechenschaftsbericht des Vertrauensmannes und Diskussionsbeiträge, 23.10.1979, Aawe, unpag.

werbsvereinbarungen und konnten somit abgerechnet werden. Zumeist betraf dies aber eher die Gestaltung der Räume etwa mit Gardinen oder Pflanzen. Für die Teilnahme am Frühjahrsputz erhielten 1988 zum Beispiel acht Kollektivmitglieder eine Prämie zwischen 15 und 30 Mark für ihre nach dem Ende der normalen Arbeitszeit geleistete Arbeit in der Abteilung. Dabei setzte sich die Prämie nach aufgewendeten Arbeitsstunden zusammen: Für drei Stunden erhielten die Mitglieder 15 Mark und für die doppelte Stundenzahl 30 Mark.<sup>106</sup> Zwei andere Mitarbeiter der Abteilung Versuchserprobung/Rallyegruppe äußerten sich 1989 kritisch über die unzureichende Bezahlung sowie auch über ungleich verteilte Prämien:

Die ing[enieur]-techn[ische] Leistung der Entwicklungsingenieure wird im Vergleich zu den Prod[uktions]-Ing[enieuren] nicht richtig anerkannt, d. h. die Gehälter liegen bei uns niedriger, obwohl wir die Ing[enieure] und Kollegen an den Bändern angelernt haben. Man muss objektbezogene Gehälter erfinden, um unsere Überstunden bezahlen zu können.<sup>107</sup>

Brigaden wurden auch hier als Druckmittel eingesetzt, um über Lohn- und Gehaltsdisparitäten zu kommunizieren. Ein anderer Mitarbeiter bemängelte, dass ein »Dipl. – Ingenieur [...] nach 30-40 Jahren Betriebszugehörigkeit weniger als ein ungelerner, neu eingestellter Prod[uktions]arbeiter« erhalten würde.<sup>108</sup>

Den größeren Anteil in den Brigadebüchern nehmen jedoch vielfältige Berichte ein, die kaum Kritik beinhalten, sondern beispielsweise über Kurtaufenthalte einzelner Brigademitglieder berichten, also positive Aspekte des sozialistischen Arbeitsalltags beleuchten. Ebenso werden Weiterbildungen, Gewerkschaftswahlen oder Feiertage thematisiert. Im Jahr 1980 konnte zum Beispiel ein Mitglied der Brigade des Büros für Neuererwesen aufgrund seiner Mitgliedschaft in der DSF für vier Tage nach Leningrad reisen, worüber er nach seiner Rückkehr ausführlich im Brigadebuch berichtete.<sup>109</sup>

### *Kritik und Selbstkritik*

Brigaden und Kollektive sollten dem Einzelnen im Betrieb Stabilität und Zugehörigkeit geben.<sup>110</sup> Ein Strukturmerkmal oder, wie es Sönke Friedreich benannte, »struktureller Konservatismus« dieser Organisationen bestand darin,

106 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/ Rallyegruppe TKV/ TKR: Maßnahmenplan Frühjahrsputz, 31. 5. 1988, Aawe, unpag.

107 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/ Rallyegruppe TKV/ TKR: Deckblatt zum Wettbewerbsvertrag 1989, Aawe, unpag.

108 Ebd.

109 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Mit der DSF nach Leningrad, 1980, Aawe, unpag.

110 Friedreich: Autos bauen, S. 341.

dass die Kollektivmitglieder bestrebt waren, engagierte und leistungsorientierte Mitglieder zu vereinen. Der »sozialistische Wettbewerb« und die Brigadebewegung bedingten die Unterordnung der einzelnen Mitglieder in den Brigaden unter die Interessen des Kollektivs.<sup>111</sup> Das Gemeinschaftsinteresse stand dabei über dem individuellen Interesse, und deswegen wurden die Interessen des Kollektivs auch mittels Sanktionen eingefordert oder durchgesetzt, zum Beispiel durch Kürzungen der Prämien, die Versetzung in eine andere Brigade oder den Ausschluss aus der Brigade – bzw. zunächst die Androhung dieser Maßnahmen.<sup>112</sup>

Wenig wurde bisher in der Forschung über diese Sanktionsmöglichkeiten und -praktiken im Brigadealltag berichtet.<sup>113</sup> Der Ausschluss einer Person aus einer Brigade erfolgte erst nach einem langen Prozess und wenn es sich um wiederholtes Fehlverhalten handelte. Das konnten zum Beispiel »Arbeitsbummelei« oder Alkoholmissbrauch am Arbeitsplatz sein. Die betreffenden KollegInnen wurden in solchen Fällen mehrmals ermahnt und auch öffentlich denunziert, zum Beispiel in Brigadebüchern.<sup>114</sup> Die Betriebsleitungen und Wettbewerbskommissionen honorierten solche kritischen Bemerkungen, denn diese öffentliche Kritik war ein gewähltes Mittel innerhalb des Wettbewerbs: Mit den Berichten über Fehlverhalten von Brigademitgliedern erfüllten die Kollektive ihre vorgesehene erzieherische Funktion.<sup>115</sup>

Alkoholkonsum war am Arbeitsplatz im AWE ausdrücklich verboten.<sup>116</sup> Trotzdem wurden immer wieder Vorfälle mit Alkoholvergehen in den Brigadebüchern thematisiert. Im Jahr 1985 wurde ein Mitarbeiter aus dem Kollektiv des Jugendmeisterbereichs »Georgi Dimitroff« im Brigadebuch gleich zweimal erwähnt, weil er wiederholt unter Alkoholeinfluss am Arbeitsplatz angetroffen wurde. Im Juli des gleichen Jahres erhielt er nach einer Aussprache einen Verweis und zwei Monate später, nachdem er wieder alkoholisiert angetroffen wurde, dann einen strengen Verweis.<sup>117</sup> Ähnliche Vorfälle wurden auch in den Brigadebüchern der Abteilung Getriebebau zwischen den Jahren 1972 und 1975 beschrieben: Ein Facharbeiter wurde sechsmal ermahnt oder verwarnet, weil er infolge des Alkoholkonsums zu spät oder gar nicht bei der Arbeit erschienen war.<sup>118</sup> Diese öffentlichen Denunziationen führten offenbar nicht in allen Fällen zu disziplinarischen Strafen oder dem Arbeitsplatzverlust, sie schwächten

111 Ebd., S. 264.

112 Ebd., S. 265.

113 Vgl. dazu Schüle: »Die Spinne«.

114 Vgl. dazu auch Schüle in Ihrer Studie, die die meist folgenlosen Fehlzeiten in der Baumwollspinnerei beschrieben hat, ebd., S. 273 f.

115 Lühr: Tagebuch, S. 181.

116 Arbeitsordnung, 1981, Aawe, S. 16.

117 Brigadebuch der Einfahrabteilung Jugendmeisterbereich Kollektiv Georgi Dimitroff: Verweis wegen Alkoholkonsum, 1985, Aawe, unpag.

118 Brigadebuch der Abteilung 1310 Getriebebau: Arbeitsbummelei, Trunkenheit und nicht erscheinen am Arbeitsplatz, 1972-1975, Aawe, unpag.

aber das Ansehen der Mitglieder innerhalb der Brigaden.<sup>119</sup> Auch Arbeitsfehler der MitarbeiterInnen wurden in den Brigadebüchern verhandelt, wie das Beispiel aus der Einfahrabteilung 1978 belegt:

Das wäre nicht notwendig gewesen, Koll. [...]! Am 1. 3. 78 wurde Ihnen eine Arbeit zugewiesen, an einem Pkw das Getriebe zu wechseln. Bei der Ausführung dieses Arbeitsganges haben Sie die festgelegte betriebliche Technologie auf das Größte verletzt und damit das Ansehen des Kollektives geschädigt. Durch Ihr Verhalten haben Sie die Arbeitsordnung verletzt und erhalten hiermit nach § 254 des Arbeitsgesetzbuches einen Verweis.<sup>120</sup>

Der ausgesprochene Verweis sollte ein Jahr gültig bleiben. Fraglich erscheint an dieser Stelle, ob das *hiermit* im letzten Satz bedeutete, dass der betroffene Mitarbeiter über das Brigadebuch von seiner Strafe erfuhr, oder ob er darüber gesondert informiert wurde.

Abseits solcher Vorfälle, die in den Brigadebüchern verhandelt wurden, registrierte vor allem das Ministerium für Staatssicherheit vermeintliche Fehltritte oder Kritiken innerhalb der Brigaden, die sich auf den Herrschaftsanspruch der SED oder anderer Massenorganisationen bezogen. Diese wurden nicht in den Brigadebüchern verhandelt. Im AWE berichtete beispielsweise der IM »Luther« über einen Vorfall in der Hauptabteilung Ökonomie im Rahmen der Auszahlung der Jahresendprämie für das Jahr 1981 und der Sammlung der Solidaritätsspenden: »In diesem Zusammenhang trat die Kollegin vor dem versammelten Kollektiv auf und gab die Erklärung ab, daß [sie] aus Gewissensgründen aus der DSF austreten und aus Gewissensgründen auch keinen Solidaritätsbeitrag spenden kann.«<sup>121</sup> Daraufhin wurde der Mitarbeiterin von ihrem Vorgesetzten nahegelegt, vor den versammelten Brigademitgliedern ihre Gründe für den Austritt und die Nichtzahlung darzulegen, doch sie weigerte sich. Nach nochmaliger Aufforderung erklärte der Hauptabteilungsleiter, dass »ein Mensch, der gegen die DSF sei, ein Feind der DDR« sei und sie nach diesem Vorfall aus dem Kollektiv ausgeschlossen und die Parteileitung darüber informiert werden sollte.<sup>122</sup> Welche Konsequenzen dieses Verhalten für die Mitarbeiterin im Betrieb und zivilrechtlich hatte, ist den Unterlagen nicht zu entnehmen. Denkbar ist jedoch, dass die Mitarbeiterin nicht nur aus der Brigade ausgeschlossen wurde. Das Ministerium für Staatssicherheit agierte, wie hier deutlich wird, auch in den Brigaden, um vermeintliche Störenfriede zu identifizieren, Behinderungen des Betriebsablaufes sowie Sabotageakte zu verhindern.<sup>123</sup>

119 Vgl. dazu: Roesler: Probleme des Brigadealltags, S. 14; Lühr: Tagebuch, S. 181.

120 Brigadebuch der Einfahrabteilung Jugendmeisterbereich Kollektiv Georgi Dimitroff: Stimulierung, 1977, Aawe, unpag.

121 Information Solidaritätsspenden, JEP und DSF, BStU Außenstelle Erfurt, BStU, MfS, AIM 1307/88, S. 315.

122 Ebd., S. 315.

123 Friedreich: Kollegialität, S. 45.

*Zusammenfassung*

Die Brigaden »waren [...] die zentrale Institution zur ›Kollektivierung‹ der Gesellschaft der DDR.«<sup>124</sup> Gleichzeitig stellte die Brigadebewegung bis zum Ende der DDR das wichtigste Instrumentarium der SED-Regierung in den Betrieben dar, um die Loyalität zur Partei aufrecht zu erhalten und die MitarbeiterInnen auch über die Grenzen des Arbeitsalltages hinaus mit dem Betrieb zu verbinden. Das Mittel der Wahl, um politische Legitimität zu sichern, war die finanzielle und materielle Stimulierung über den »sozialistischen Wettbewerb« und das Brigadeleben. Brigaden waren nicht nur Vermittler von knappen Ressourcen und Bildungsangeboten.<sup>125</sup> Die Kollektive etablierten auch Kontakte, Netzwerke und Beziehungen.<sup>126</sup> Daneben besaßen sie die Aufgabe, erzieherisch und disziplinarisch auf Kollektivmitglieder einzuwirken, die gegen Richtlinien oder Wettbewerbsaufgaben verstießen.<sup>127</sup>

Damit hatten Brigaden auch auf die Herstellung sozialer Ungleichheit Einfluss und »reagierten letztlich mit der Ausgrenzung derer, die ihnen die Kollektivnorm, d. h. die Prämien verdarben.«<sup>128</sup> Die mit dem Wettbewerb und der Brigadebewegung verbundenen Gratifikationen und finanziellen Prämien beeinflussten den Reallohn der meisten MitarbeiterInnen. In diesem Umstand liegt einerseits begründet, warum die Anstellung in einem Großbetrieb der DDR finanzielle Vorteile mit sich brachte. Andererseits konnte dies insbesondere hier jedoch auch zu Konflikten und Missmut unter den Beschäftigten führen.<sup>129</sup> Gerade durch das System der Bestimmung wurden soziale Disparitäten unter den Kollektivmitgliedern geschaffen, da die Bewertung eben nicht nur auf die Erfüllung der reinen Arbeitsnorm zielte, sondern auch das private und gesellschaftliche Leben berührte. Brigadebücher als Quelle gewähren damit Einblicke in die Wahrnehmung von Ungleichheitsverhältnissen, etwa wenn wiederholt über Lohn- und Gehaltsunterschiede oder über die Bereitstellung von Ferienplätzen geschrieben wird. Neben der hier zu lesenden Kritik an dem Betrieb, der Betriebsleitung oder ganz allgemein den Arbeitsbedingungen wird von den Brigademitgliedern auch untereinander Kritik geübt. Brigaden waren somit die Orte im Betrieb und in der DDR-Gesellschaft, an denen – entgegen der propagierten Gesellschaft der Gleichen – soziale Ungleichheitsverhältnisse, Konflikte und Disparitäten entstanden und sichtbar wurden.

124 Reichel: »Sozialistisch arbeiten, lernen und leben«, S. 331.

125 Schüle: »Die Spinne«, S. 229.

126 Roesler: Produktionsbrigaden, S. 164.

127 Müller: Die Entzauberung der Marktwirtschaft, S. 73-89.

128 Reichel: »Sozialistisch arbeiten, lernen und leben«, S. 251.

129 Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 35f.

## 4. Das Automobilwerk Eisenach in der Transformationsphase

Die »Friedliche Revolution« läutete im Automobilwerk eine neue Zeit ein, die zunächst von Euphorie und Aufbruchstimmung begleitet war. Im Laufe des Jahres 1990 mussten sich die Betriebe unter eine neue Verwaltung stellen: Die Treuhandanstalt, die am 1. März 1990 von der amtierenden DDR-Regierung gegründet wurde, wurde nun Verwalterin tausender DDR-Betriebe und sollte deren Umstrukturierung vollziehen.<sup>1</sup> Mit der Währungsunion am 1. Juli 1990 änderten sich die Bedingungen in den Betrieben abermals. Nun betraf dies verstärkt auch die MitarbeiterInnen, Kurzarbeit und erste Entlassungen prägten die Sommermonate und stellten für die Menschen einen neuen Erfahrungshorizont dar.<sup>2</sup> Marcus Böick und Christoph Lorke stellten 2019 in ihrem Aufsatz zum »Aufbau Ost« heraus, dass »für einen Großteil der Ostdeutschen [...] die Zeit nach 1990 eine tief greifende Umstellungs-, Anpassungs- und Orientierungskrise« darstellte.<sup>3</sup> Doch viele Probleme, die sich infolge des Mauerfalls, der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion und letztlich nach der Vereinigung beider deutscher Staaten offenbarten, hatten ihren Ursprung in den Jahren zuvor und in der Ausrichtung der Planwirtschaft der DDR.<sup>4</sup> Der Pkw Wartburg wurde unterdessen zu einem »Produkt der untergehenden Planwirtschaft«, das auf dem gesamtdeutschen Markt keine AbnehmerInnen mehr fand.<sup>5</sup> Die Transformationsphase bedingte nicht nur neue und unbekannte soziale Ungleichheiten für weite Bevölkerungsteile, sondern auch für den Einzelnen ergaben sich persönliche soziale und auch wirtschaftliche Auf- und Abstiege, die besonders durch den Blick auf einzelne Beschäftigungsgruppen analysiert werden können.<sup>6</sup> Im folgenden Abschnitt sollen jene betrieblichen wie auch sozialen Veränderungen zwischen dem Herbst 1989 und dem Produktionsende im AWE bzw. dem Produktionsbeginn im neuen Opel-Werk im Mittelpunkt stehen.

1 Marcus Böick: Die Treuhand. Idee – Praxis – Erfahrung. 1990-1994, Göttingen 2018, S. 190.

2 Steiner: Die Planwirtschaft in der DDR, S. 125.

3 Marcus Böick/Christoph Lorke: Aufschwung, Abbau, Anpassung? Eine kleine Geschichte des »Aufbau Ost«, in: APuZ 46/2019, S. 32-40.

4 Steiner: Die Planwirtschaft in der DDR, S. 123.

5 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 179.

6 Peter Krause/Ilona Ostner: Einleitung: Was zusammengehört ... Eine sozialwissenschaftliche Bilanzierung des Vereinigungsprozesses, in: dies. (Hg.): Leben in Ost- und Westdeutschland, S. 11-36, hier S. 11.

#### 4.1 »Stirbt das AWE – stirbt die Region«<sup>7</sup> – Arbeitswelt im Wandel: Das Automobilwerk zwischen 1989 und 1991

Das Jahr 1989 sollte ursprünglich ganz im Zeichen des 40. Jahrestages der Gründung der DDR stehen, doch schon mit dem im Mai offenkundig gewordenen Wahlbetrug bei den Kommunalwahlen begann sich eine gänzlich andere Richtung abzuzeichnen. Durch die Fluchtbewegung der DDR-BürgerInnen über Ungarn und Österreich in die Bundesrepublik geriet die Honecker-Regierung verstärkt unter Druck und mit den friedlichen Demonstrationen im Herbst letztlich in akute Handlungsnot. Der Sturz des SED-Regimes und der Fall der Berliner Mauer waren Kulminationspunkte der inneren Erosionserscheinungen. Für das Ende der DDR war auch das planwirtschaftliche System verantwortlich.<sup>8</sup> Die politischen Veränderungen erfassten nach und nach auch die DDR-Betriebe und den Arbeitsalltag. Schon kurz nach dem Mauerfall kristallisierte sich heraus, dass nicht jeder Betrieb dazu in der Lage sein würde, den Anpassungsprozess an marktwirtschaftliche Bedingungen erfolgreich zu leisten.<sup>9</sup> Daran, dass nur etwa anderthalb Jahre nach der »friedlichen Revolution« im Automobilwerk Eisenach der letzte Wartburg die Endmontage verlassen würde, hatten in dieser euphorischen Zeit freilich wohl nur die wenigsten MitarbeiterInnen gedacht. In diesem Kapitel steht die Transformationsphase im AWE im Fokus – also jene arbeitsweltlichen Veränderungen vom Herbst 1989 über die Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion im Juli 1990, der Vereinigung beider deutscher Staaten bis hin zur Treuhandentscheidung über die Einstellung der Wartburg-Produktion im April 1991.

##### *Kooperationen und Joint-Venture*

Nach dem Mauerfall rückte der Produktionsstandort Eisenach durch seine zentrale Lage in Deutschland schnell in den Fokus bundesdeutscher und ausländischer Firmen wie BMW, VW oder Mitsubishi. Diese Firmen sahen hier vor allem neue Absatzmärkte. Vom neuen Politbüro gingen zugleich schnell Anweisungen an die Betriebe heraus, sich um potenzielle Kooperationspartner aus dem In- und Ausland zu bemühen. Mitte Dezember berief der Betriebsdirektor eine Beratung der Leitungsebene ein, in der es um erste betriebswirtschaftliche Veränderungen gehen sollte: Der Tenor war, dass die Leistung und Effektivität des Betriebes erhöht werden müsste und der Standort Eisenach als »Pkw-Finalist« – also als Produktionsort und nicht nur Zulieferbetrieb – ge-

7 Ohne Autor: »Wir brauchen Geld und keine guten Sprüche«. AWEler demonstrieren: Treuhand soll Überbrückungsgelder zahlen, in: Eisenacher Tagespost, 21. 1. 1991.

8 Steiner: Die Planwirtschaft in der DDR, S. 123.

9 Krause/Ostner: Einleitung: Was zusammengehört ..., S. 11.



sichert werden sollte.<sup>10</sup> Bei dieser Beratung wurde als kurzfristige Strukturänderung bereits die »Strategie Joint Venture« beschlossen. Der Betriebsleitung war folglich offenbar bewusst, dass es für die Produktion des Wartburg ohne fremde Unterstützung wohl zu Problemen kommen könnte.

Seit dem 25. Januar 1990 waren die DDR-Betriebe in Abstimmung mit den Kombinatn angehalten, sich in Verhandlungen mit ausländischen und westdeutschen Konzernen zu begeben, um mögliche Investitionspartner zu finden.<sup>11</sup> Die AWE-Betriebsleitung schlug diesen Weg also noch vor der Verordnung ein. Im Automobilbau sollten zunächst Gespräche mit schon bestehenden Partnern aufgenommen werden. Zum Jahresende 1989 signalisierte die Volkswagen AG, mit der die DDR bereits seit den 1980er Jahren im Motorenbau kooperierte, weiteres Interesse an einer Zusammenarbeit mit den beiden ostdeutschen Automobilherstellern. Als eindeutiges Signal in diese Richtung gründeten die Volkswagen AG, der VEB Sachsenring (Zwickau) und das AWE eine gemeinsame »Volkswagen IFA-Pkw-GmbH«.<sup>12</sup> Der westdeutsche Automobilhersteller legte seinen Fokus jedoch recht schnell auf das Zwickauer Werk Mosel, das im Zuge des Motorenprojektes errichtet wurde.<sup>13</sup> Der erste in Zwickau produzierte VW Polo verließ dort schon am 1. Mai 1990 das Montageband.

Im Dezember informierte der Betriebsdirektor auch die Belegschaft, die zunächst von den Gesprächen und Verhandlungen auf der Leitungsebene wenig mitbekam, über den Stand des Kooperationsprojektes mit der Volkswagen AG. In einer ersten Planung war nach den Aussagen des Betriebsleiters vorgesehen, dass im AWE ab September 1991 jährlich 60.000 VW-Fahrzeuge montiert werden sollten.<sup>14</sup> Von diesen Stückzahlen sollten allein 50.000 an VW zurückgehen; für den Inlandsmarkt der DDR sollten 10.000 dieser Pkw bereitstehen. Hinzu kam die Forderung von VW, dass sich das AWE mit mindestens fünf Prozent an den Materialkosten beteiligen müsste.<sup>15</sup> Für die Betriebsleitung des AWE waren die Aussagen der Volkswagen AG hinsichtlich einer zukünftigen Zusammenarbeit zunächst zu unpräzise.<sup>16</sup> Wolfram Liedtke war klar, so schilderte er es im Gespräch mit der Verfasserin dieser Studie, dass sich VW nicht für beide Standorte gleichermaßen (finanziell) einsetzen würde.<sup>17</sup> Darum bemühte sich die Betriebsleitung – im Alleingang und gegen

10 Automobilwerk Eisenach: Erste Beratung zu Veränderungen im Betrieb, 15. 12. 1989, Aawe, 30.8.2 3787.

11 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 29 f.

12 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 294.

13 Marcus Böick: Ken-Peter Paulin, Transkript: Treuhandanstalt, 7. 2. 2012.

14 Betriebsdirektor Dr. Wolfram Liedtke: Niederschrift über die Information des Leitungskollektivs durch den Betriebsdirektor, 20. 12. 1989, Aawe, 30.8.2 3787.

15 Ebd., S. 1.

16 Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

17 Ebd.

den Willen der Kombiatsleitung – weiter um Gespräche und Angebote von anderen Automobilherstellerfirmen.

Neben VW meldete beispielsweise auch die Firma BMW Interesse am Standort Eisenach an – nicht zuletzt, weil die firmengeschichtliche Verbindung nach Eisenach durch die Teilung Deutschlands nach dem Zweiten Weltkrieg unterbrochen worden war.<sup>18</sup> Letztlich kam es jedoch aus diversen Gründen nicht zu einer Zusammenarbeit zwischen AWE und BMW, Mitsubishi oder anderen Interessenten. Die marode Bausubstanz und fehlende Erweiterungsflächen in der Stadt sowie das Produkt selbst trugen hauptsächlich dazu bei, dass die Verhandlungen scheiterten.<sup>19</sup>

Für die Zukunft des AWE und des Standortes war letztlich die Kontaktaufnahme durch die Adam Opel AG Ende Dezember 1989 richtungsweisend. Sie kann als Ausgangspunkt für die weitere Entwicklung des Automobilstandortes Eisenach in der Transformationsphase gesehen werden. Schon nach dem ersten Besuch des Opel-Vorstandes am 8. Januar 1990 in Eisenach bekundete dieser Interesse an einer Zusammenarbeit.<sup>20</sup> Das Engagement von Opel stieß jedoch nicht überall auf Zustimmung, denn auf der Regierungsebene um die im November frisch gewählte Wirtschaftsministerin Christa Luft wurde eine Investition von Opel in Brandenburg favorisiert – und damit zugleich an einer Zusammenarbeit zwischen AWE und VW festgehalten.<sup>21</sup> Ebenso konnte Opel ohne die Zustimmung des US-amerikanischen Mutterkonzerns General Motors keine verbindlichen Entscheidungen treffen.<sup>22</sup> Weil der Betriebsleiter jedoch weiterhin Kontakt zur Adam Opel AG hielt, entzog ihm das Pkw-Kombinat als Sanktion nicht nur die Genehmigung für Reisen in die Bundesrepublik, sondern sperrte außerdem seine Reisemittel.<sup>23</sup>

Ende Januar 1990, als noch keine konkrete Kooperationsentscheidung abzusehen war, informierte der Betriebsdirektor in der *Thüringer Allgemeinen* über den aktuellen Stand und die Perspektive, die er für den Standort Eisenach insgesamt prophezeite.<sup>24</sup> Demnach war klar, dass das AWE in eine GmbH überführt werden musste und sich durch die schrittweise Verlagerung der gesamten Produktion zum Neubaustandort im Westen der Stadt die Zahl der MitarbeiterInnen sogar noch erhöhen würde. Er begründete dies mit dem Ziel, mehr Bauteile selbst herzustellen und weniger durch Zulieferbetriebe zu erhal-

18 Grosser: Eisenach: Automobilwerk GmbH (AWE), S. 84.

19 Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

20 Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 41; Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

21 Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 41.

22 Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

23 Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 39.

24 Egon Wohlfahrt: Automobilbau sieht sich nicht im Gegensatz zum Tourismus. Eisenacher Werk verlässt die Stadt schrittweise in Richtung Westen in: *Thüringer Allgemeine*, 26. 1. 1990, S. 5.

ten.<sup>25</sup> Bis zum Jahr 1996 sollte, so Liedtke, ein komplett neues Automobilwerk entstehen, »das absolut nicht mehr an die veralteten und damit alle umliegenden Wohngebiete traktierenden Industrieanlagen erinnern soll«.<sup>26</sup>

Diese Planungen stießen jedoch bei der umliegenden, damals noch selbstständigen Gemeinde Stedtfeld auf wenig Freude, denn dort fürchteten die AnwohnerInnen aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem AWE eine unmittelbare Vergrößerung der ökologischen Belastung sowie verstärkte Lärm- und Geruchsbeeinträchtigungen.<sup>27</sup> EinwohnerInnen gründeten darum eine Bürgerinitiative, die sich aktiv gegen den Ausbau des Standortes einsetzte. Zwischen den Parteien kam es daraufhin wiederholt zu Diskussionen.<sup>28</sup> Liedtke und ein Unterstützer aus der SPD argumentierten im Februar 1990, dass nur durch den Ausbau des Geländes der Standort insgesamt gesichert werden könne. Andernfalls, so der Sozialdemokrat, würde mit dem AWE auch »Eisenach sterben«.<sup>29</sup> Ähnlich äußerte sich der Betriebsdirektor auch in einem anderen Zeitungsinterview, als ihn der Reporter nach den Zukunftsplänen und -perspektiven des Werks befragte: »Letzte Frage: Bleibt der Markenname ›Wartburg‹ erhalten?« Daraufhin antwortete Liedtke: »Darum geht es jetzt nicht, sondern um den Standort und um die Arbeitsplätze hier in Eisenach. Was Eisenach ohne AWE wäre, brauche ich wohl niemandem erklären.«<sup>30</sup>

Währenddessen gingen diese Entwicklungen auch an den MitarbeiterInnen im Betrieb nicht spurlos vorüber. Unter den neuen politischen Freiheiten berief der Betriebsdirektor eine Betriebsversammlung ein, auf der die etwa 4.000 anwesenden MitarbeiterInnen zwischen einer zukünftigen Kooperation von AWE mit Opel oder VW abstimmen sollten.<sup>31</sup> Beide Konzerne sollten im März ihre Vorschläge und Konzepte darlegen, wonach entschieden werden sollte. VW legte ein Konzept für eine Zusammenarbeit vor, das eine Produktion des VW-Modells »Jetta« im Umfang von 100.000 Stück ab dem Jahr 1994 vorsah.<sup>32</sup> Dieses Konzept überzeugte nicht nur wirtschaftlich wenig, sondern der Zeit-

25 Ebd.

26 Ebd.

27 Vgl. dazu ausführlich: Jenny Price: *Ost Voices. Local Practices of the Transformation in Eastern Germany, 1989-1991*, Warwick 2020.

28 Helmut Ingrisch: *Das Überleben braucht Ökologie und Ökonomie. Diskussionen um AWE-Standort Gries war vorrangiges Thema / Bürgerinitiative Stedtfeld stellt Signal auf »Rot«*, in: *Thüringer Allgemeine*, 15. 2. 1990, S. 5.

29 Ebd.

30 Dietmar Grosser: *Wohin rollt der Wartburg? Es antwortet AWE-Chef Dr. Wolfram Liedtke*, in: *Thüringer Allgemeine*, 19. 2. 1990, S. 3.

31 Dietmar Grosser: *Wartburg bald Opel-Tochter? Adam Opel AG Rüsselsheim und Automobilwerk Eisenach kurz vor dem Vertragsabschluss. Millioneninvestition im traditionellen Automobilbaustandort / Top-Opel Eisenacher Renner*, in: *Thüringer Allgemeine*, 8. 3. 1990, S. 2; Jessica Lindner-Elsner: *Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE*, 19. 2. 2020.

32 *Opel in Eisenach – Dokumentarische Reminiszenz*, Aawe; ISF München: Neugründung, S. 30.

raum bis zum besagten Jahr war auch viel zu lang, um den Standort Eisenach zu halten. Auf der Versammlung wurde daher einmütig für eine Kooperation mit Opel gestimmt, da das Unternehmen ein »Sofortprogramm« vorgelegt hatte.<sup>33</sup> Nach den oben genannten Sanktionen, dem Votum der Betriebsangehörigen und dem bekräftigten Engagement von Opel beschloss die Betriebsleitung des AWE, eigenmächtig aus dem Pkw-Kombinat auszutreten.<sup>34</sup>

Das von Opel dargelegte Programm beinhaltete insgesamt drei verschiedene und parallel forcierte Ziele: Zum einen sollte die Produktion des Wartburg weiterlaufen und für das Modell neue Absatzmärkte erschlossen werden.<sup>35</sup> Zweitens beabsichtigte Opel als Pilotprojekt und Testphase die SKD-Fertigung<sup>36</sup> eines Opelmodells in Eisenach und drittens den Aufbau eines neuen Pkw-Herstellungswerks. Auch die Tatsache, dass der Opel-Chef persönlich angereist war und vor den Versammelten sprach, weckte zuversichtliche Hoffnungen, denn Louis R. Hughes betonte, dass es darum gehen würde, »Eisenach zum Automobilbaustandort Nummer 1 in der DDR zu entwickeln«.<sup>37</sup> Dafür sei Opel bereit, all seine Kraft einzubringen, um am Rande Eisenachs ein supermodernes, hochleistungsfähiges Werk zu errichten. Opel wollte in Eisenach investieren, denn die Vorteile des Standortes lagen für das Unternehmen auf der Hand: Nicht nur die vorhandene Infrastruktur, sondern auch der Neubaustandort mit seinem voll erschlossenen Baugrundstück machten einen schnellen Einstieg ohne langwierige baurechtliche und bürokratische Verfahren möglich, sieht man von den Verhandlungen mit der Bürgerinitiative einmal ab.<sup>38</sup>

Um die Planungen auch nach außen zu bekräftigen, mündete das Interesse von Opel in einem Joint-Venture. Am 11. März 1990 wurde die Opel-AWE-Pkw GmbH mit Sitz in Eisenach gegründet.<sup>39</sup> Der Vertrag wurde öffentlichkeitswirksam während der Leipziger Frühjahrsmesse unterschrieben, womit die Beteiligten vor allem auch ein Signal an die Beschäftigten im Automobilwerk senden wollten. Anwesend waren dabei neben Hughes und Liedtke auch Christa Luft und Hans-Joachim Lauck (Pkw-Kombinat), die beide nach anfänglichen Vorbehalten für das Projekt stimmten, denn die Planungen von

33 Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

34 Ebd; ISF München: Neugründung, S. 30.

35 Wartburg bald Opel-Tochter?, Thüringer Allgemeine, 8. 3. 1990.

36 Semi-knocked down (SKD) bezeichnet in der Automobilindustrie die Fertigstellung eines Automobils, dessen größter Teil an anderer Stelle oder Ort produziert wurde. Es handelt sich also nur um einen Zusammenbau bzw. in diesem Fall die Herstellung weniger einzelner Produktionsteile für das fast fertige Endprodukt.

37 Ebd., S. 2.

38 Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

39 Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 42.

Opel würden – so war man sich dann sicher – auf die Region ausstrahlen und auch weitere Firmen aus dieser Branche anziehen.<sup>40</sup>

In der Planung für die gemeinsame Pkw-Fertigung des Opel-Modells war ein Produktionsbeginn schon für den September 1990 vorgesehen. Zunächst sollten 10.000 Fahrzeuge produziert werden.<sup>41</sup> Mit dem Gemeinschaftsunternehmen sah die Betriebsleitung unterdessen nicht nur den Standort als gesichert, sondern auch die Arbeitsplätze, wie in der *Thüringer Allgemeine* kurz nach dem Vertragsabschluss zu lesen war.<sup>42</sup>

Diese Zeit zeichnete sich im AWE durch ein Nebeneinander von Zuversicht und Ernüchterung aus. Die Stimmung unter den MitarbeiterInnen kam einer Wellenbewegung gleich. Die Verunsicherung unter den Beschäftigten registrierte auch die Betriebsgewerkschaftsleitung und zog daher den Betriebsdirektor kurz nach der Vertragsunterzeichnung mit Opel zu einer ihrer Leitungssitzungen hinzu. Dieser sprach dort deutlich den desolaten Zustand des Betriebes an und erläuterte außerdem, dass das AWE-Stammwerk so nicht mehr »lebensfähig« sei.<sup>43</sup> Opel hatte, so war bekannt geworden, kein Interesse an der Übernahme des Stammwerks, sondern nur am neuen Werk (und der Grundstücksfläche) im Westen der Stadt. Darum bemühte sich die Betriebsleitung des AWE nun, den Standort Eisenach zu halten: »Uns geht es vor allem darum, Arbeitsplätze zu sichern. AWE als Ganzes ist nicht haltbar.«<sup>44</sup> Liedtke unterbreitete den Gewerkschaftsmitgliedern in der Sitzung eine Lösungsstrategie: Um die Produktion des Wartburg weiter finanzieren zu können, sollten nicht nur die Herstellungskosten drastisch gesenkt werden, sondern auch einzelne Betriebsteile ausgegründet, also in die Selbstständigkeit überführt werden. Als machbare Beispiele führte Liedtke hier den Werkzeugbau und die Poliklinik an.<sup>45</sup> Der Betriebsdirektor informierte die Gewerkschaftsmitglieder auch über die Planungen, das AWE bis Ende Mai in eine GmbH umzuwandeln.<sup>46</sup>

Doch bis dahin kehrte keine Ruhe im AWE ein, im Gegenteil: Am 26. April standen im Automobilwerk die Bänder und die Arbeit für zwei Stunden still, denn die Betriebsleitung hatte eine Versammlung aller Betriebsangehörigen einberufen, bei der es um die Zukunft des Betriebes gehen sollte.<sup>47</sup> Die Verhandlungen zwischen der DDR und der Bundesrepublik waren inzwischen

40 Dietmar Grosser: Vertrag Opel und Wartburg perfekt, in: *Thüringer Allgemeine*, 12. 3. 1990, S. 1; ISF München: Neugründung, S. 107.

41 Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 42; ISF München: Neugründung, S. 107.

42 AWE-Opelmodell sichert Arbeitsplätze, *Thüringer Allgemeine*, 14. 3. 1990.

43 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der Leitungssitzung am 24. 3. 1990, 24. 3. 1990, Aawe, 30.8.4 1, S. 97.

44 Ebd., S. 97.

45 Ebd.

46 Ebd., S. 96.

47 Dietmar Grosser: Im AWE standen die Bänder still. Betriebsbelegschaftsversammlung zu sozialen Konzepten, in: *Thüringer Allgemeine*, 27. 4. 1990, S. 1.



Abbildung 29: Vertragsunterzeichnung »Joint-Venture«  
zur Leipziger Frühjahrsmesse, 11. 3. 1990

so weit vorangeschritten, dass auch im AWE über die möglichen Folgen der baldigen Währungsunion debattiert wurde. Der Betriebsdirektor wurde in der *Thüringer Allgemeinen* so zitiert: »Wir haben natürlich Angst, unseren Wartburg 1.3 nach der Währungsunion nicht mehr absetzen zu können. Wenn die Subventionen wegfallen – dann wird es Probleme geben. Auch für die Belegschaft.«<sup>48</sup> Liedtke führte aus, dass es ein Konzept zum Erhalt der Arbeitsplätze gebe und dass es das Ziel sei, »im AWE nicht eine Entlassung zuzulassen!«<sup>49</sup> Zu den Problemen zählte der Betriebsdirektor in erster Linie die sich abzeichnende schlechtere Absatzmöglichkeit des Fahrzeuges. Diese war in den RGW-Ländern zwar nach wie vor hoch, im eigenen Land aber gab es kaum noch AbnehmerInnen, was angesichts der nun zur Verfügung stehenden westlichen und moderneren Pkw-Modelle im Rückblick wenig verwundert.<sup>50</sup>

#### *Aus dem VEB wird eine GmbH*

Nachdem zwischen Opel und dem AWE schon ein Gemeinschaftsunternehmen in Form einer GmbH entstanden war, bildete nun die Gründung bzw. Überführung des Automobilwerks als solches in eine GmbH eine weitere Veränderung auf betrieblicher Ebene. Am 1. März 1990 wurde die »Verordnung

48 Ebd.

49 Ebd.

50 Schröder: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR, S. 179.

zur Umwandlung von volkseigenen Kombinat, Betrieben und Einrichtungen in Kapitalgesellschaften« erlassen, womit die DDR-Betriebe bis spätestens zum Monat Juli 1990 in eine GmbH oder AG überführt werden sollten.<sup>51</sup> Diese Verordnung lag im Kompetenzbereich der im März 1990 von der DDR-Regierung gegründeten Treuhandanstalt, deren Hauptaufgabe zunächst darin bestehen sollte, dass DDR-Volkseigentum zu bewahren, wozu auch die volkseigenen Betriebe gehörten.<sup>52</sup> Das Wartburg-Werk stand also seit März unter treuhändischer Aufsicht und Verwaltung und wurde dann im Juni rückwirkend zum 1. Mai 1990 in eine GmbH umgewandelt.<sup>53</sup> Mit der Veränderung musste der Betriebsdirektor Liedtke formal seinen Posten aufgeben und wurde als Geschäftsführer (wieder-)eingesetzt.<sup>54</sup>

Unterdessen war der Betriebsleitung und Gewerkschaft, wie oben bereits angesprochen, schon mehrere Wochen vor der Währungsunion bewusst, dass sich die Arbeitsverhältnisse und Bedingungen im Werk zum Teil auch negativ verändern würden. Beide DDR-Automobilbaustandorte standen zu diesem Zeitpunkt hinsichtlich der zu erwartenden Veränderungen und möglicher finanzieller Unterstützungen bereits im Fokus von Politik und Treuhand.<sup>55</sup> Im Aufgabenbereich der Treuhandanstalt lag es auch, die Sanierungs- und Privatisierungschancen der Betriebe einzuschätzen; zudem besaß sie die Kompetenz, mit Krediten die Liquidität und Sanierung der Betriebe zu unterstützen.<sup>56</sup>

Ende Mai 1990 besuchte die Betriebsleitung des AWE gemeinsam mit Verantwortlichen von Opel das Bundeswirtschaftsministerium in Bonn sowie das DDR-Wirtschaftsministerium in Ost-Berlin, um zu besprechen, wie das geplante Engagement von Opel durch beide Regierungen finanziell unterstützt werden könnte – und, was zunächst viel wichtiger war, wie und ob die Produktion und der Export des Wartburg nach der Währungsunion weiter subventioniert werden sollte.<sup>57</sup> Absehbar war, dass sich mit der Umstellung auf die D-Mark auch die Produktions- und Verkaufspreise des DDR-Wagens erhöhen würden.<sup>58</sup> Die DDR-Regierung beteiligte sich bis 1989 an jedem produzierten

51 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 58.

52 Böick: Eine Behörde, S. 495; Thomas Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft. Aufbruch und Entgrenzung in Deutschland seit 1989/90, Bonn 2020, S. 394 f.

53 Ohne Autor: Umwandlung des VEB Automobilwerk in eine Kapitalgesellschaft, in: Der Neue Motor 40/12, 5. 6. 1990, S. 1.

54 Roesler: Die kurze Zeit der Wirtschaftsdemokratie, S. 41; Zweiter Geschäftsführer der AWE GmbH wurde Bernd Müller, vgl. dazu: Friedrich Wilhelm Metzeler: Gutachterliche Stellungnahme zu speziellen Fragen der Treuhandanstalt im Zusammenhang mit der Liquidation der Firma Automobilwerk Eisenach GmbH, ohne Datum, BArch, B 412/36774, S. 1 ff.

55 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 63.

56 ISF München: Neugründung, S. 28; Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft, S. 400.

57 Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 43; Betriebsleitung AWE: Belegschaftsinformation, 29. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 5, S. 8.

58 Bauer: Pkw-Bau in der DDR, S. 293.

Wartburg, der im Verkauf zuletzt zwischen 12.000 und 15.000 D-Mark kostete, mit – so der ehemalige Betriebsdirektor – mehr als der Hälfte der finanziellen Mittel.<sup>59</sup> Es war, so Liedtke, also nur noch eine Frage der Zeit, bis »kein Geld mehr kommen würde«. Zudem war nicht nur der Betriebsleitung bewusst und bekannt, dass die bauliche und technische Substanz des AWE veraltet und marode war.<sup>60</sup>

Der letzte DDR-Wirtschaftsminister Gerhard Pohl signalisierte nach der Beratung die weitere finanzielle Unterstützung zur Aufrechterhaltung der bestehenden Exportverträge.<sup>61</sup> Unterdessen präsentierte die AWE-Betriebsleitung im Bonner Ministerium ein eigens ausgearbeitetes »Programm zur Restrukturierung und Privatisierung« des Betriebs, welches die weitere Pkw-Planung sowie vorrangig Maßnahmen zu Kostensenkungen beinhaltete.<sup>62</sup> Zunächst legte die Werksleitung darin die Maßnahmen dar, zur Aufrechterhaltung, oder gar zum Überleben des Betriebes, *dar*: »Das derzeit unter Verwaltung der Treuhandanstalt stehende Eigentum der AWE GmbH muss eingesetzt werden«, insbesondere zur »Sicherung der inneren und äußeren Bedingungen zur Weiterführung der Geschäftstätigkeit und zur Gewährleistung bestehender Verbindlichkeiten«; zur »Sicherung eines Beschäftigungsniveaus entsprechend der demografischen Entwicklung durch eigene Geschäftstätigkeit und durch Ansiedlung internationaler Firmen und die Gründung klein- und mittelständischer Unternehmen«.<sup>63</sup> Das Vermögen des AWE sollte also primär eingesetzt werden, um den finanziellen Verbindlichkeiten nachkommen zu können und die Produktion aufrechtzuerhalten, die MitarbeiterInnen am Standort zu halten und gleichzeitig deren Arbeitsbedingungen zu verbessern. Auch die Umweltbelastungen wurden angesprochen, die Interessenten womöglich abschrecken konnten. Wesentlich war in diesem Konzept, dass die Betriebsleitung bereits darlegte, aus dem Betrieb einzelne Teile »verselbstständigen« zu wollen. Dazu zählten zum Beispiel der Werkzeug- und Getriebebau oder die Energie-

59 Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020; Treuhandanstalt; Pressestelle: Wartburg-Produktion in Eisenach kann nicht fortgeführt werden, 21. 1. 1991, BArch, B 412/3765. Nach den Angaben Wolfram Liedtkes musste der Wartburg zuletzt sogar mit 10.000 D-Mark subventioniert werden.

60 Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

61 Belegschaftsinformation, Aawe, 30.8.4 5, S. 8.

62 Hier und im Folgenden: Programm zur Restrukturierung und Privatisierung der Automobilwerk Eisenach GmbH (AWE GmbH), 10. 5. 1990. Die Betriebsleitung des AWE reichte bis in den Herbst hinein mehrere (überarbeitete) Fassungen ein. Für die Vorlage im Bundesministerium existieren sogar zwei Fassungen. Die im Herbst bei der Treuhandanstalt eingereichte Fassung bezieht sich auch auf den 1. Juli als Stichtag, was letztlich zu unterschiedlichen Zahlen führte. Ähnlicher Wortlaut auch hier: Automobilwerk Eisenach GmbH: Entflechtungskonzeption der AWE GmbH, 31. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 2.

63 Entflechtungskonzeption der AWE GmbH, Aawe, 30.8.4 2, S. 43.



versorgung. Im Programm perspektivierte die Betriebsleitung den Aufbau von Zweigwerken, wozu auch Opel zählte, und die (Aus-)Gründung von etwa 20 klein- und mittelständischen Unternehmen, die sich mit den Zweigwerken ansiedeln würden – so die Hoffnung.<sup>64</sup>

Zur Finanzierung dieser Vorhaben, speziell der Zweigwerke, wollte das AWE Kapital in Form von Grund und Boden bereitstellen. Die Investoren und Interessenten würden dann wiederum Grund und Boden vom AWE bzw. die Rechte daran erwerben, wodurch neue finanzielle Mittel akquiriert werden könnten. Das Engagement von Opel war in dieser Konzeption zentral, weshalb Verantwortliche der General Motors-Tochter ebenfalls mit nach Bonn reisten. Opel wollte für seine Investitionen an dem Standort und für den Aufbau eines neuen Werks von der Bundesregierung die Zusicherung finanzieller Unterstützung und machte, wie die lange Entscheidungsfindung später zeigte, davon auch die Zusagen abhängig. Auf den Stellenwert des Opel-Projektes ging auch Liedtke in dem vorgelegten Programm ein. Er stellte dar, welche negativen Auswirkungen eine Nichtansiedlung haben könnte:

Dreh- und Angelpunkt des Gesamtkonzeptes zur Restrukturierung und Privatisierung ist die Errichtung eines Zweigwerkes der Adam Opel AG am Standort Eisenach. Sollte es nicht zur Ansiedlung dieser in Produkt und Technologie marktbestimmten PKW-Produktion kommen, so würde damit unzweifelhaft auch die Neuansiedlung von Produktionsstätten der Zulieferindustrie nicht vollzogen und somit der Markt für Teilelieferanten und Dienstleister unter ein wirtschaftliches Minimum sinken.<sup>65</sup>

Wie angedeutet, plante die Adam Opel AG die Realisierung des Opel-Projektes in zwei aufeinander folgenden Phasen: In der ersten Phase, beginnend noch 1990 und auf zwei Jahre angelegt, sollte die SKD-Montage des Modells »Vectra« erfolgen. Dies wurde als Pilotprojekt verstanden mit dem Ziel, das »Zusammenwirken innerhalb eines neuen Produktionszusammenhangs des ostdeutschen mit dem westdeutschen Standort« zu trainieren.<sup>66</sup> Dabei ging es auch um neue Arbeitstechniken und das Konzept der »Teamarbeit«. Gleichzeitig sollte die Produktion des Wartburg so lange weiterlaufen, bis schließlich im Jahr 1992 die Pkw-Herstellung nahtlos und in einem neuen Herstellungswerk an Opel übergehen würde. Parallel zur ersten Phase sollte auf dem Neubaustandort ein neues Montagewerk entstehen, in dem ab Ende 1992 jährlich bis zu 150.000 Fahrzeuge hergestellt werden sollten.<sup>67</sup>

Für die Beantragung finanzieller Mittel bei der Regierung und Treuhandanstalt fertigte die AWE GmbH zu dem vorgelegten Konzept ein weiteres

64 Programm zur Restrukturierung und Privatisierung der Automobilwerk Eisenach GmbH (AWE GmbH), Aawe, 30.8.4 38, unpag.

65 Ebd.

66 Ebd.

67 Im neuen Werk sollten flexible Produktionstechnik für die Nachfolgemodelle Opel Kadett und Corsa verbaut werden.

»Programm zur Umstellung auf marktwirtschaftliche Unternehmenstätigkeit« an, legte darin den Finanzbedarf für die Aufrechterhaltung der Pkw-Produktion dar und begann mit den Bilanzen des Jahres 1989.<sup>68</sup> Vom Wartburg 1.3 wurden im Jahr 1989 knapp 60.000 Stück produziert, wovon über die Hälfte in RGW-Staaten exportiert wurden. Für das darauffolgende Jahr hatte die Betriebsleitung mit eben jenen Ländern schon Verträge für über 37.000 Fahrzeuge geschlossen. In dem Programm machte die Betriebsleitung auch deutlich, welche Sofortwirkungen sie von der »Marktöffnung durch die Wirtschafts- und Währungsunion« für den Betrieb erwartete. Dazu zählte ein durch den dann offenkundigen Rückstand zu »Konkurrenzerzeugnissen« entstehender plötzlicher Preisdruck, der die Betriebsleitung dazu bringen würde, den Verkaufspreis unterhalb der »kostendeckenden Kalkulation« anzusetzen. Darum benötigte die AWE GmbH weiterhin und nun erst recht finanzielle Unterstützungen. Die Betriebsleitung argumentierte, dass diesen »kurzfristigen Risiken«, wie sie in dem Programm benannt wurden, Chancen gegenüberstünden, beispielsweise durch die Unternehmensentflechtung und den Personalabbau, die jedoch »selbst bei konsequenter Nutzung, zeitlich gestaffelt« wirken würden, »während die Öffnung des Marktes schlagartig die wirtschaftlichen Handlungsbedingungen des Unternehmens bestimmt«. Mit all den in ähnlicher Weise wie im »Programm zur Restrukturierung und Privatisierung« genannten Maßnahmen und Perspektiven wollte die Betriebsleitung deutlich machen, dass eine »Sanierungsstrategie erforderlich [wäre], damit das Unternehmen aus dem Widerspruch heraus findet«.<sup>69</sup>

Nach der Darlegung des ersten Programmes im Bonner Wirtschaftsministerium sowie der Erarbeitung dieses zweiten Programmes folgte die Beantragung »notwendiger Überbrückungsfinanzierung« beim DDR-Finanzministerium. Diesem gegenüber betonte Liedtke, dass für die Erfüllung der bestehenden Exportverträge »Ausgleichszahlungen aus dem Umlagefonds« erforderlich seien, die bisher als Exportstützungen aus dem Staatshaushalt finanziert wurden.<sup>70</sup> Er verwies dabei auch auf den Besuch in Bonn und die dort im Gespräch mit dem Staatssekretär und dem Wirtschaftsminister erzielte »Klarheit« darüber, dass für die Sicherung der Exportverträge im 2. Halbjahr 1990 Überbrückungsfinanzierungen notwendig seien.<sup>71</sup> Mit diesem Antrag erbat das AWE für die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 1990 eine Überbrückungsfinanzierung

68 Hier und im Folgenden: Programm zur Umstellung auf marktwirtschaftliche Unternehmenstätigkeit (überarbeitete Fassung), Aawe, 30.8.4 38, unpag. Denn nach der Vorlage des ersten Konzepts hatte die Regierung die Höhe der finanziellen Zusagen schon nach unten korrigiert.

69 Ebd.

70 Vgl. dazu: Automobilwerk Eisenach GmbH: Notwendige Überbrückungsfinanzierungen, 12. 6. 1990, Aawe, 30.8.4 38, S. unpag; Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020. Umlagefonds wurden von den Betrieben temporär gebildet, zumeist aus umgelegten Geldern, um finanzielle Mittel für vorher definierte Verwendungszwecke zurückzulegen.

71 Hier und im Folgenden: Notwendige Überbrückungsfinanzierungen, Aawe, 30.8.4 38, unpag.

in Höhe von 198,5 Millionen D-Mark aus dem Umlagefonds, um damit nicht nur die bestehenden Verträge einzuhalten, sondern eben auch Arbeitsplätze zu sichern. Der Betriebsleiter schloss den Antrag mit einem persönlichen Appell an den Minister:

Werter Herr Minister Dr. Romberg! Ich bitte meinen Antrag zur Mittelbereitstellung aus dem Umlagefonds für die erforderliche Überbrückungsfinanzierung zur Sicherung der Exportbeziehungen für das 2. Halbjahr 1990 der notwendigen Prüfung zuzuführen, und erhoffe zur Gewährleistung der Liquidität der Automobilwerk Eisenach GmbH die Klärung bis zur Währungsunion ab 1. 7. 1990.<sup>72</sup>

Als Anlage fügte die Betriebsleitung einen Nachweis über die Berechnung der erforderlichen finanziellen Mittel bei, aus dem deutlich hervorgeht, wie unrentabel sich diese Fahrzeugproduktion darstellte: Als kostendeckend galt ein Verkaufspreis des Fahrzeugs von knapp 15.000 D-Mark, verkauft werden sollte das Fahrzeug nach dem 1. Juli indes für nur noch gut 9.000 D-Mark, womit für jeden Pkw eine Differenz von etwa 6.000 D-Mark entstand.<sup>73</sup>

Nach der Einreichung und Darlegung der beiden Programme und der Beantragung der finanziellen Mittel gab die DDR-Regierung wohl zunächst die Zusage zur weiteren Subventionierung der Pkw-Produktion, womit vor allem die abgeschlossenen Exportverträge mit den RGW-Staaten eingehalten werden sollten.<sup>74</sup> Am 30. Juni 1990 titelte die *Thüringer Allgemeine* dann jedoch mit der provokanten Frage: »Lässt Regierung AWE sitzen?«<sup>75</sup> Die Betriebsleitung wurde tags zuvor von der Regierung darüber informiert, dass die vereinbarten finanziellen Hilfen für die Exportstützung nicht gezahlt werden würden.<sup>76</sup>

### *Die Schatten der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion*

Noch vor der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion veränderte sich auch das Aufgabenprofil der Treuhandanstalt: Sie wurde mit dem »Gesetz zur Privatisierung und Reorganisation des volkseigenen Vermögens« vom 16. Juni 1990 und mit Wirkung zum 3. Oktober von einer ostdeutschen Verwaltungsbehörde in eine bundesdeutsche Anstalt des öffentlichen Rechts unter der Aufsicht des Bundesfinanzministeriums überführt.<sup>77</sup> Nun galt es für die Treuhandanstalt, die unter ihrer Verwaltung stehenden Betriebe und Kombinate schnellst-

72 Ebd.

73 Ebd.; Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der BGL-Sitzung am 24.7.1990, 25.7.1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 38.

74 Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 43.

75 Ohne Autor: Lässt Regierung AWE sitzen? Zusage zur Exportsubventionierung nach RGW-Ländern widerrufen, in: *Thüringer Allgemeine*, 30.6.1990, S. 2.

76 Geschäftsleitung AWE GmbH: Belegschaftsinformation über den Widerruf zu Exportstützungen in Länder des RGW, 30.6.1990, Aawe, 30.8.4 48, unpag.

77 Böick: Die Treuhand, S. 227 f.

möglich zu privatisieren und damit das »Volksvermögen« »so rasch und so weit wie möglich zurückzuführen«.78 Damit wurde die ursprüngliche, dem Gründungsauftrag zugrunde liegende Aufgabe, die Bewahrung des »Volksvermögens«, in ihr Gegenteil verkehrt. Zum Aufgabenfeld der Treuhandanstalt gehörte es nun auch, Einfluss auf die Anpassung der Betriebe an die marktwirtschaftlichen Bedingungen zu nehmen, und zwar indem sie nicht nur auf Privatisierung, sondern auch auf Sanierung und Entflechtung der Wirtschaftsstrukturen hinarbeiten sollte.79 Daneben wurden der Treuhandanstalt mit der Zeit immer mehr Kompetenzen zugesprochen: Sie wurde mit der Klärung von unbestimmten Eigentumsverhältnissen beauftragt, übernahm die Betreuung von Kommunalvermögen, wirkte an Arbeitsbeschaffungs- und Qualifizierungsprojekten mit, betreute das Sondervermögen der SED und Staatssicherheit mit und musste auch die Sanierung der ökologischen Altlasten vorantreiben.80 Das am Anfang noch deutlich in der DDR sozialisierte Personal sollte nun nach und nach mit westdeutschen ExpertInnen ersetzt werden, um den »Übergang vom Plan zum Markt« nach unternehmerischen Grundsätzen zu bewältigen.81 Nach der Umgestaltung des Aufgabenfeldes der Treuhandanstalt übernahm Detlev Karsten Rohwedder deren Leitung.82

»Nach dem Eintritt in die Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion schlägt für viele die Stunde der Wahrheit, heute auch für das Automobilwerk.«83 Mit diesem einleitenden Satz und unter dem Titel »Wird der Weg nun besonders steinig?« nahm die *Thüringer Allgemeine* am 3. Juli 1990 – kurz nach der Währungsunion – Bezug auf die Belegschaftsversammlung im AWE, auf der Liedtke »nun allen sagen [wollte], wie es weitergeht«.84 Der Betriebsleiter versicherte dort, dass die Exportverträge bis zum Jahresende garantiert seien und damit die Produktion des Wartburg weiter gehen würde. Er berichtete auch über die Arbeitsplatzperspektiven, die sich mit Opel ergeben würden: Bis zu 2.500 MitarbeiterInnen würden im neuen Werk benötigt werden, dazu mindestens 4.000 in der Zulieferindustrie.85 Die positiven Auswirkungen würden,

78 Böick: Eine Behörde, S. 496.

79 Böick: Die Treuhandanstalt, S. 16.

80 Böick: Eine Behörde, S. 497.

81 Böick: Die Treuhand, S. 230; Bis 1992 war das etwa 4.000 Personen umfassende Treuhandpersonal nur noch zu zehn Prozent mit ostdeutschen MitarbeiterInnen, vor allem auf den unteren Ebenen, besetzt, vgl. dazu: Böick: Eine Behörde, S. 506.

82 Marcus Böick: Berater in »blühenden Landschaften. Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater bei der Treuhandanstalt, in: Hoffmann (Hg.): Transformation einer Volkswirtschaft, S. 41-55, hier S. 46. Rohwedder war zu diesem Zeitpunkt Vorstandschef der Dortmunder Hoesch AG.

83 Helmut Ingrisch: Wird der Weg besonder steinig? Heute Offenbarung vor der AWE-Belegschaft, in: *Thüringer Allgemeine*, 3. 7. 1990, S. 5.

84 Ebd.

85 Opel und die Treuhandanstalt veranschlagten später bis zu 2.600 potenzielle MitarbeiterInnen im neuen Werk. Treuhandanstalt: Vorstandssitzung, 15. 11. 1990, BAArch, B 412/2548, S. 92.

das machte Liedtke ebenfalls deutlich, erst in ein bis zwei Jahren klar zu spüren sein. All diese Perspektiven waren aber nur mit der finanziellen Unterstützung der Regierung gesichert, ansonsten rechnete der Betrieb mit Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit und sah auch die Gefahr der Personalabwanderung.<sup>86</sup> Nur zwei Tage später war klar, dass die Regierung die Subventionen um 20 Prozent kürzen würde. Der Betriebsdirektor musste erneut über die Zukunft des Werks informieren: In der *Thüringer Allgemeinen* war zu lesen, dass nur noch in zwei statt drei Schichten gearbeitet werden sollte, die Produktionszahlen bis Jahresende um 7.000 Stück reduziert und auch die Mitarbeiterzahl deutlich gesenkt werden müsste, außerdem die MitarbeiterInnen in Kurzarbeit gehen müssten.<sup>87</sup> In diesem Zusammenhang entwickelte die AWE GmbH gemeinsam mit der Betriebsgewerkschaft einen Sozialplan für die Zeit vom 1. Juli bis zum Jahresende 1990, in dem einleitend dessen Notwendigkeit und Ziele beschrieben wurden:

Unter Beachtung der Umwertung des betrieblichen Fonds im Verhältnis 2:1 und einer zwingenden Kostenminderung dient der vorliegende Sozialplan dem Schutz der Interessen der Arbeitnehmer bei Strukturveränderungen und Rationalisierungsmaßnahmen im Unternehmen. Er hat zum Ziel, Nachteile aus wirtschaftlichen Veränderungen auszugleichen bzw. zu mindern sowie soziale Einrichtungen und Leistungen zu erhalten.<sup>88</sup>

Im Sozialplan waren eine Reihe von Maßnahmen enthalten, die auch schon in den Sanierungskonzepten dargelegt wurden, aber hier ging es vorrangig um die damit verbundenen Rechte oder Möglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen. Fragen danach, wer beispielsweise welche Qualifizierungsansprüche wahrnehmen konnte oder wer welchen Kündigungsschutz besaß, konnten dort nachgelesen werden.<sup>89</sup> Gerade letzteres war für die DDR-BürgerInnen eine neue Erfahrung, die sie so bis 1989 nicht kannten.

Die AWE GmbH musste im Monat Juli erneut eines ihrer »Sanierungskonzepte« überarbeiten und einreichen, nachdem klar war, dass das Werk mit weniger finanziellen Mitteln rechnen konnte, als noch im Juni einkalkuliert worden war. Die *Thüringer Allgemeine* berichtete am 6. Juli darüber, dass dieses Konzept im Wirtschafts- und Finanzministerium akzeptiert wurde, die abschließende Entscheidung jedoch noch abzuwarten sei. Auch in diesem Konzept ging es primär um Strategien der weiteren Kostensenkung, die die Betriebsleitung etwa mit dem Ausscheiden der älteren MitarbeiterInnen erreichen wollten.<sup>90</sup>

86 Wird der Weg besonders steinig?, *Thüringer Allgemeine*, 3. 7. 1990, S. 5.

87 Ohne Autor: AWE baut auf neue Konzeption. Künftig kostengünstige Produktion und Kurzarbeit erforderlich, in: *Thüringer Allgemeine*, 5. 7. 1990, S. 2.

88 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 1.

89 Ebd.

90 Helmut Ingrisch: Wieder Licht am Horizont. AWE braucht schnelle Lösung / Erhalt des Unternehmens steht im Vordergrund / Sozial verträgliche Wege sind gleichrangig, in: *Thüringer Allgemeine*, 6. 7. 1990, S. 5.

Hatte die Betriebsleitung des AWE schon im Mai und Juni 1990 Konzepte erarbeitet, die dem Werk eine Perspektive geben sollten, mussten die DDR-Betriebe und -Kombinate nun im Zuge der Währungsunion nach Vorgaben der Treuhandanstalt Sanierungskonzepte erarbeiten und bis Oktober vorlegen.<sup>91</sup> Die Betriebe hatten sich dem marktwirtschaftlich geprägten Wettbewerb zu stellen, was nach Ansicht der Treuhandanstalt nur durch »schnellwirkende Anpassungsmaßnahmen im Rahmen einer langfristigen, tragfähigen und realistischen Unternehmenskonzeption« möglich sein würde.<sup>92</sup> Mit dem »Treuhandgesetz« vom 17. Juni lag es fortan im Kompetenz- und Aufgabenbereich der Treuhandanstalt, den Übergang der Betriebe und Kombinate von der Plan- in die Marktwirtschaft zu »begleiten«. Auf der Grundlage der Sanierungskonzepte sollte sie erste Informationen über den (finanziellen) Zustand und die möglichen Perspektiven der Betriebe erhalten: »Sowohl die Treuhandanstalt als auch die Banken werden die Ausleihung von Krediten und die Übernahme von Bürgschaften von der Einschätzung der Risiken und Chancen des Unternehmens im zukünftigen Wettbewerb abhängig machen.«<sup>93</sup> Immerhin verwaltete die Treuhandanstalt im Juli und August gut 8.000 Betriebe in der DDR mit rund vier Millionen MitarbeiterInnen. Ein Großteil dieser Betriebe benötigte dringend finanzielle Unterstützung, um Löhne und Gehälter zahlen und Verträge einhalten zu können.<sup>94</sup>

Zentrale Fragestellungen zum Sanierungskonzept bezogen sich daher zum Beispiel auf das zukünftige Produkt-, Produktions- und Mitarbeiterkonzept:<sup>95</sup> »Wie können die Kosten gesenkt bzw. die Produktivität durch nicht investive Maßnahmen verbessert werden?«, oder: »Wie soll der Mitarbeiterabbau schnell, liquiditätsschonend und sozialverträglich durchgeführt werden?«<sup>96</sup> Der Betrieb musste dann zu einer ganzen Reihe solcher Fragen Stellung nehmen und dies in einem »Geschäfts- und Liquiditätsplan« festhalten. Aus dem leitfadengestützten Konzept, welches die Betriebsleitung des AWE im Oktober 1990 einreichte, lassen sich eine ganze Reihe von Maßnahmen ablesen, mit denen der Betrieb versuchte, die Anpassungsschwierigkeiten auf dem nunmehr geöffneten Markt zu bewältigen.

Zum 1. Juli 1990 beschäftigte das Werk knapp 9.000 MitarbeiterInnen, davon gut 5.700 in der Produktion und 3.200 in der Verwaltung und sons-

91 Treuhandanstalt: Leitfaden der Treuhandanstalt für die Ausgestaltung von Sanierungskonzepten, 15. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 40, unpag.

92 Ebd. Die Sanierungskonzepte – mit einer DM-Eröffnungsbilanz als Anlage – mussten bei der Treuhandanstalt bis zum 31. Oktober eingereicht werden,

93 Ebd.

94 Böick: Berater in »blühenden Landschaften«, S. 48; Müller: Wie Thüringen und das Volkseigentum ausverkauft wurden, S. 14.

95 Leitfaden der Treuhandanstalt für die Ausgestaltung von Sanierungskonzepten, Aawe, 30.8.4 40, unpag.

96 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sanierungskonzept nach Leitfaden der Treuhandanstalt, 1. 10. 1990, Aawe, 30.8.4 40, unpag.

tigen Bereichen.<sup>97</sup> Die Zahl der Beschäftigten sollte dem Sanierungskonzept zufolge drastisch reduziert werden; binnen zwei Jahren sollten 2.000 MitarbeiterInnen entlassen, 3.800 in Kurzarbeit geschickt werden. Die Produktion des Wartburg war nach den Plänen der Betriebsleitung noch bis Ende 1992 vorgesehen. Bis dahin sollten ebenfalls der Aufbau der Pkw-Produktion unter Opel sowie das neue Produktkonzept der AWE GmbH abgeschlossen sein. Letztere beabsichtigte innerhalb des neuen Produktkonzeptes darüber hinaus, im Stammwerk weiterhin Ersatzteile zu fertigen und möglicherweise auch eine Wartburg-Sondervariante (Pick-Up) auf Basis der vorhandenen Baugruppen herzustellen. Um diese Umwandlung zu vollziehen, benötigte die AWE GmbH bis 1993 Finanzierungshilfen und Kredite.<sup>98</sup> Die Senkung der Kosten sollte – zusammengefasst – hauptsächlich über den Personalabbau, die Aus- und Neugründung von Unternehmensteilen und Kapitalgesellschaften und durch eine schrittweise Reduzierung des Produktionsprofils erreicht werden.<sup>99</sup> Über den Verkauf von Grund und Boden war zu diesem Zeitpunkt noch keine Entscheidung gefallen. Die AWE GmbH machte in diesem Konzept aber auch klar, dass finanzielle Mittel für die ökologische Sanierung der Gebäude und Anlagen aufgewendet werden müssten, die auf 430 Millionen D-Mark beziffert wurden.<sup>100</sup> All diese in dem Konzept beschriebenen und favorisierten Maßnahmen waren keineswegs neu, sondern so oder in etwas abgewandelter Form schon in den vorangegangenen Entwürfen dargelegt worden. Was allerdings neu war: Auf Grundlage dieses Konzeptes bewertete die Treuhandanstalt die Sanierungsfähigkeit der AWE GmbH und die Zukunftsfähigkeit der ausgearbeiteten Maßnahmen.<sup>101</sup> Insgesamt schienen die Ausführungen die Bundesregierung zum Einlenken zu bewegen, denn am 23. Juli besuchte Bundeswirtschaftsminister Helmut Haussmann das Automobilwerk Eisenach (Abb. 30). Dieser, so schrieb die *Thüringer Allgemeine*, »nutzte einen Rundgang im neuen Werk Eisenach-West, um über gezielte Fördermaßnahmen der Bundesregierung in einer Firma zu berichten, die nach seinen Worten eindeutig zu den sanierungswürdigen in Thüringen zählt.«<sup>102</sup>

Bei diesem Besuch am Neubaustandort waren neben Haussmann (Bildmitte) und einem Fernsehteam der Opel-Vorstandschef Louis Hughes (links neben Haussmann) und Wolfram Liedtke (rechts neben Haussmann) anwesend, um über das Opel-Projekt und die finanzielle Situation zu sprechen.

97 Ebd.

98 Entflechtungskonzeption der AWE GmbH, 31. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 2, S. 42.

99 So auch bei: ISF München: Neugründung, S. 38.

100 Sanierungskonzept nach Leitfaden der Treuhandanstalt, 1. 10. 1990, Aawe, 30.8.4 40, unpag.

101 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 63 f.; ISF München: Neugründung, S. 38. ISF München: Neugründung, S. 38.

102 Dietmar Grosser: Bonn unterstützt den Automobilbau in Eisenach. Bundeswirtschaftsminister Hausmann sagt Investitionshilfe zu, in: *Thüringer Allgemeine*, 24. 7. 1990, S. 1 f.



Abbildung 30: Helmut Haussmann (Mitte) besucht das AWE, 23. 7. 1990

Liedtke erläuterte dem Finanzminister die Lage; man benötige Zeit »zum Luftholen«, wofür die finanzielle Unterstützung der Bundesregierung unerlässlich sei.<sup>103</sup> Zeitlicher Spielraum war in diesen Tagen wohl das, was die Betriebsleitungen am meisten benötigten, um die erforderlichen Sanierungspläne und Strukturanpassungen auszuarbeiten und dann auch umzusetzen.<sup>104</sup> Liedtke war unterdessen davon überzeugt, dass in zwei Jahren, wenn das Opel-Großprojekt angelaufen wäre, die »Marke Wartburg der Vergangenheit« angehören würde, und sandte damit deutliche Signale hinsichtlich der verschwindenden Perspektive der Wartburg-Produktion.<sup>105</sup> Der Wirtschaftsminister kam nach seinem Besuch zum Ergebnis, dass das Automobilwerk nun eine steuerfreie Investitionszulage und dazu Regionalhilfen aus Bonn erhalten sollte. Die Kosten für Bildungs- und Umschulungsmaßnahmen sollte die Bundesanstalt für Arbeit übernehmen.<sup>106</sup>

Auf Grundlage des »Gesetzes über die Eröffnungsbilanz in Deutscher Mark und die Kapitalneufestsetzung« (D-Markbilanzgesetz) vom 23. September 1990 musste für die AWE-GmbH auch eine solche »DM-Eröffnungsbilanz«

103 Ebd., S. 2.

104 ISF München: Neugründung, S. 29.

105 Bonn unterstützt den Automobilbau in Eisenach, Thüringer Allgemeine, 24. 7. 1990, S. 2.

106 Ebd., S. 1.



zum Sanierungskonzept erstellt werden.<sup>107</sup> Damit wollte die Treuhandanstalt die Sanierung und Privatisierung der Betriebe und den Verkauf an potenzielle InvestorInnen und KäuferInnen vorantreiben.<sup>108</sup> Die vorläufige Bilanz samt Sanierungskonzept und dem darin geforderten Geschäftsplan legte die Betriebsleitung der Treuhandanstalt im November 1990 vor. Die AWE-Geschäftsführung legte darin dar, wie hoch der finanzielle Ausgleich (Subvention) durch den Staat für die annähernd kostendeckende Wartburg-Produktion sein müsste. Demnach benötigte das AWE allein für das zweite Halbjahr 1990 über 15 Millionen D-Mark an finanzieller Unterstützung.<sup>109</sup> Ungeachtet dessen investierte man im AWE weiter in die Marke Wartburg: Zur Leipziger Herbstmesse 1990 wurde der Wartburg NEW LINE – Wartburg 1.3 Design by Irmscher – vorgestellt.<sup>110</sup> Mit der verbesserten Variante des Fahrzeuges verbanden Betriebsleitung und MitarbeiterInnen die Hoffnung, Absatzreserven ausschöpfen zu können.

Letztlich drehte sich die gesamte Sanierungskonzeption um das Opel-Projekt.<sup>111</sup> Ohne das finanzielle Engagement der Rüsselsheimer Firma und die damit verbundenen Zukunftsaussichten hätte der Standort Eisenach, so lässt sich vermuten, keine Perspektive gehabt. Auch die Treuhandanstalt nahm in ihre Planungen rund um das AWE die Zusagen der Adam Opel GmbH mit auf. Zwei Komponenten beeinflussten also die Entwicklung des Standortes: die finanziellen Stützungen der Regierung und das Engagement von Opel. Beides wurde auch in der überregionalen Presse viel diskutiert und so kam es auch häufiger zu Gerüchten und »Fehlinterpretationen«. Die *Hamburger Morgenpost* hatte im Juni 1990 beispielsweise die Aussagen des Opel-Chefs, dass die Investitionsplanungen noch auf ihre wirtschaftliche Umsetzbarkeit hin geprüft werden müssten, so interpretiert, als würde sich der Konzern vom geplanten Projekt distanzieren.<sup>112</sup> In der Eisenacher Tageszeitung wurde der Pressesprecher des Rüsselsheimer Opelstandortes so zitiert, dass die geplante »Vectra«-Montage wie geplant im Herbst des Jahres beginnen würde, denn »man lasse diese 20-Millioneninvestition schließlich nicht umsonst in die Wartburgstadt fließen.«<sup>113</sup> Auch bei Opel-Vorstandschef Hughes bestehe die Zuversicht, dass

107 Wolfram Liedtke: Vorläufige DM-Eröffnungsbilanz und Sanierungskonzept der AWE-GmbH, 1. 11. 1990, Aawe, 30.8.4 40, unpag.; Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Siefert, Sättele, Partner GmbH: Automobilwerk Eisenach GmbH – Bericht über die Prüfung der DM Eröffnungsbilanz zum 01. Juli 1990, 28. 2. 1991, Aawe, 30.8.4 19, S. 7.

108 Böick: Die Treuhand, S. 330; Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 63.

109 Vorläufige DM-Eröffnungsbilanz und Sanierungskonzept der AWE-GmbH, Aawe, 30.8.4 40, unpag.

110 Automobilwerk Eisenach GmbH: Wartburg Presseinformation – Wartburg New Line – Design by Irmscher, ohne Datum, Aawe, 30.8.4 48, unpag.

111 ISF München: Neugründung, S. 5.

112 Ohne Autor: Opel setzt weiter auf Thüringen. Im Herbst beginnt wie geplant die Vectra-Montage, in: Thüringer Allgemeine, 19. 6. 1990, S. 1.

113 Ebd.

»Eisenach weiterhin Priorität habe. Es käme darauf an, dass jetzt die Regierung deutliche Zeichen, beispielsweise bei steuerlichen Begünstigungen, setzte.«<sup>114</sup> Nicht nur das AWE benötigte also eine finanzielle Unterstützung durch die Regierung, auch Opel machte davon seine weiteren Investitionen in Eisenach abhängig.

### *Opel-Produktion in Eisenach*

Ein Meilenstein im Ringen um den Erhalt des Eisenacher Produktionsstandortes war der Beginn der SKD-Fertigung am 5. Oktober 1990 – nur zwei Tage nach der Vereinigung beider deutscher Staaten und nur fünf Monate nach dem Abschluss des Joint-Ventures zur Leipziger Frühjahrsmesse.<sup>115</sup> »Es liegt viel harte Arbeit vor uns, aber es wird ein blühender Landstrich hier in Eisenach werden«, wurde Opel-Vorstandschef Hughes in der *Thüringer Allgemeinen* zum Produktionsstart zitiert.<sup>116</sup> Zur Eröffnung der »Vectra«-Montage waren nicht nur LokalpolitikerInnen und UnternehmensmitarbeiterInnen anwesend, Bundeskanzler Helmut Kohl gab im Beisein von Hughes, Hessens Ministerpräsidenten Walter Wallmann und Thüringens Regierungsbeauftragten Josef Duchač das Startsignal zur Opel-Produktion in Thüringen.<sup>117</sup>

»Eisenach ist für mich das Tor zu Thüringen«, zitierte die *Thüringer Allgemeine* den Bundeskanzler in seiner Ansprache, es gebe »keinen besseren Industriestandort als Thüringen – ein gutes Land mit guten Leuten«. <sup>118</sup> Kohls Worte dürften bei nicht wenigen MitarbeiterInnen im AWE Stolz und Zuversicht geweckt haben, nicht nur bezüglich des Erhalts der eigenen Arbeitsplätze, sondern auch hinsichtlich der noch immer ausstehenden Entscheidung zum Bau eines neuen Opel-Werks in Eisenach.

Die Montage des Fahrzeugmodells »Vectra« begann am Neubaustandort Gries in einer AWE-Produktionshalle, in der gleichzeitig die Teileproduktion für den »Wartburg 1.3« lief. Die Halle wurde der Länge nach durch eine Blechwand geteilt. Auf der Opel-Seite wurde ein manuelles Montageband errichtet, an dem 80 MitarbeiterInnen den »Vectra«, 50 Fahrzeuge pro Tag, montierten.<sup>119</sup> Aus dem Opel-Werk in Rüsselsheim sollten künftig zwei Mal in der Woche Eisenbahnlieferungen eintreffen, die lackierte Karosserien und

114 Ebd., S. 1.

115 Adam Opel Ag: Chronik Opel in Eisenach, 3. 9. 2002, LATH – HStA Weimar, Thüringer Wirtschaftsministerium Nr. 4387, S. 63-70.

116 Dietmar Grosser: Grünes Licht für ersten Opel-Vectra aus Eisenach. Bundeskanzler Kohl gab in Eisenach den Startschuss für Opel-Produktion, in: *Thüringer Allgemeine*, 6. 10. 1990, S. 1 und 3.

117 Ebd.

118 Ebd.

119 ISF München: Neugründung, S. 31.



Abbildung 31: Produktionsbeginn »1. Vectra Made in Eisenach«, 5. 10. 1990

etwa 1.000 verschiedene Einzelteile für jedes Fahrzeug brachten.<sup>120</sup> Um die Pläne des Automobilbauers zu bekräftigen – und auch, um den in der Bevölkerung bestehenden Unmut über die noch ausstehende Entscheidung zum neuen Opel-Werk in Eisenach etwas zu dämpfen, organisierte das Unternehmen eine Sonderveranstaltung mit dem Titel »Auf zu Opel«, die unmittelbar nach dem Produktionsbeginn am 6. Und 7. Oktober stattfinden sollte.<sup>121</sup> Auf dem Gelände des AWE-Klubhauses erwartete Opel an beiden Tagen 30.000 BesucherInnen. »Da sich, wie gesagt, Opel bei dieser Veranstaltung den Mitarbeitern des Automobilwerks Eisenach präsentieren soll, werden im Ausstellungsbereich keine Fahnen des Automobilwerks Eisenach verwendet und auch kein Wartburg ausgestellt.« Es sollte also, wie es dem Besprechungsbericht zur Veranstaltungsplanung zu entnehmen ist, nur um die Marke Opel gehen.<sup>122</sup>

Um das Image Opels aufzuwerten, Zuversicht zu verbreiten und den denkbaren MitarbeiterInnen die neuen Technologien zu demonstrieren, sollte, wie

120 Peter Voss: Talkrunde anlässlich des ersten Vectra »made in Eisenach« am 5. 10. 1990, 1990, Aawe, 30.8.2 3788, unpag.

121 Adam Opel Ag: Besprechungsbericht: Sonderveranstaltung »auf zu Opel – fertig los« für die Mitarbeiter des Automobilwerks Eisenach, 28.8.1990, Aawe, 30.8.2 3788, unpag.

122 Ebd.



Abbildung 32: Bonbonautomat,  
ohne Datum

auf der Fotografie zu erkennen ist, ein Industrieroboter aus dem Opel-Werk in Bochum Bonbons verteilen.<sup>123</sup>

### *Treuhandentscheidungen und ihre Folgen*

Bis zum Dezember 1990 sollten perspektivisch schon 200 MitarbeiterInnen – also 120 mehr als während des Produktionsstartes – in der Opel-Produktion arbeiten. Zu diesem Zeitpunkt hatte auch die Geschäftsführung der AWE GmbH noch große Hoffnungen, die Produktion des Wartburg mit etwa 6.000 MitarbeiterInnen wenigstens so lange halten zu können, bis Opel seine Kapazitäten in einem neuen Automobilwerk – mitsamt der erhofften Sogwirkung von Zulieferbetrieben – voll ausschöpfen konnte.<sup>124</sup> Was jedoch bisher fehlte, waren die Zusagen zur Großinvestition in Eisenach, die Entscheidungen der Treuhand dazu sowie zur weiteren Subventionierung der Produktion. Mit der GmbH-Gründung im Mai 1990 hatte die Treuhandanstalt die Verwaltung des Automobilwerks übernommen. Erste »harte Entscheidungen« wurden in der Behörde jedoch erst nach der Wiedervereinigung und der Bundestagswahl im Dezember getroffen.<sup>125</sup> Am 6. Dezember 1990 verhandelte der Vorstand der

<sup>123</sup> Ebd.

<sup>124</sup> Ohne Autor: Eine Atemspende für das Automobilwerk, in: Thüringer Allgemeine, 20. 12. 1990, S. 5; Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

<sup>125</sup> Böick, Marcus: Die Treuhand – Frühe Konzeptionen, 26. 9. 2020, Erfurt.

Treuhandanstalt über beide ausstehenden Entscheidungen. Das beabsichtigte Bau- und Investitionsprojekt segnete er gleich zu Beginn des entsprechenden Tagesordnungspunktes ab: »Der Vorstand stimmt der ausgehandelten Vereinbarung zwischen der THA, der Opel AG und der IFA [sic!] Eisenach zu. Die Vertragsunterzeichnung erfolgt durch Herrn Rohwedder und Herrn Wild.«<sup>126</sup> Danach ging es um einen »Entscheidungsvorschlag zum Thema: Produktion von Wartburg 1.3 im Jahr 1991 in Eisenach zur Sicherung der Strukturanpassung an das Opel-Projekt«.<sup>127</sup> Dieser Vorschlag beinhaltete auf Grundlage des Sanierungs- und Entflechtungskonzeptes die Zusage, die Pkw-Produktion im AWE bei einer Gesamtstückzahl von 27.000 Fahrzeugen bis zum Jahresende 1991 finanziell zu sichern und dafür die erforderlichen Mittel in Höhe von 200 Millionen D-Mark bereitzustellen.<sup>128</sup> Für die Treuhandanstalt spielten dabei die Investitionsabsichten der Adam Opel AG eine große – wenn nicht sogar die bestimmende – Rolle, denn damit wäre »die entscheidende Grundlage zur Erhaltung und Fortführung des Automobilbaustandortes« gegeben.<sup>129</sup> Die Entscheidungsvorlage thematisierte auch die Folgen für den Fall, dass die Produktion schon zum Jahresende 1990 eingestellt werden würde:

Die Einstellung der Produktion des Wartburg 1.3 zum 31.12.1990 würde bedeuten, dass schlagartig 4.900 Beschäftigte im Automobilwerk Eisenach, überwiegend qualifiziertes Fachpersonal, zu einem Zeitpunkt freigesetzt werden, an dem die Strukturmaßnahmen noch keine deutlichen Wirkungen zur Arbeitsplatzsicherung bringen. Dieses Fachpersonal wird jedoch zur Aufnahme der Serienproduktion bei Opel und anderen automobilspezifischen Folgeunternehmen [...] ab 1992 dringend benötigt.<sup>130</sup>

Nicht nur die Abwanderung des Fachpersonals wurde befürchtet, auch die durch die schnelle Produktionseinstellung entstehenden Kosten bilanzierte die Treuhandanstalt: Für jeden der etwa 4.900 AWE-Beschäftigten müsste die Treuhandanstalt etwa 1.500 D-Mark in Form von Arbeitslosenunterstützung, Lohnsteuerausfall und Sozialleistungen aufbringen.<sup>131</sup> Auf das gesamte Jahr gerechnet wären damit Ausgaben in Höhe von 90 Millionen D-Mark zu veranschlagen; hinzu kämen bei der Zulieferbranche Kosten in Höhe von 240 Millionen D-Mark. Letztlich hätten bei einer kurzfristigen Produktionseinstellung also 330 Millionen D-Mark finanziert werden müssen.<sup>132</sup> Das AWE hatte bis zu diesem Zeitpunkt nämlich Zulieferbeziehungen und Verträge mit über 300

126 Treuhandanstalt: Vorstandssitzung, 6.12.1990, BAArch, B 412/2552, S. 91.

127 Ebd., S. 90.

128 Ebd.

129 Ebd., S. 91.

130 Ebd.

131 Ebd., S. 93.

132 Ebd., S. 9, 90-93.

Betrieben mit gut 13.000 MitarbeiterInnen, die von einem Produktionsende des Wartburg genauso betroffen gewesen wären.<sup>133</sup>

Anfang Dezember entschied dann auch General Motors positiv über die beabsichtigten Investitionen der deutschen Tochterfirma in Eisenach. Am 13. Dezember folgte die Vertragsunterzeichnung zwischen der Treuhandanstalt, der AWE GmbH und der Adam Opel AG, womit das AWE das gesamte Grundstück am Neubaustandort an den Investor veräußerte.<sup>134</sup> Davon unberührt blieb jedoch die Halle auf dem Grundstück, in der die Zylinderkopffertigung für VW betrieben wurde. Die Vertragsunterzeichnung wurde öffentlichkeitswirksam in Berlin zelebriert, immerhin verbanden damit mehrere tausend MitarbeiterInnen große Hoffnungen und eine Perspektive für das AWE. Auch in der Grundsatzvereinbarung zwischen den drei Vertragspartnern wurde infolge die Errichtung des neuen Werks mit einer »starken Anschubwirkung für die gesamte wirtschaftliche Entwicklung der Region und der neuen Bundesländer, insbesondere der Zulieferindustrie für den Automobilbau sowie für andere Branchen« gerechnet.<sup>135</sup> Eisenach würde damit nicht nur regional oder in der Bundesrepublik, sondern auch international eingebunden werden, was, so lautete die Prognose, langfristig zur Standorterhaltung beitragen würde. Auf dem Foto (Abb. 33) sind nicht nur die Vertragsunterzeichner zu sehen, neben Hughes (links), Rohwedder (Mitte) und Liedtke (rechts) waren auch Bundeswirtschaftsminister Haussmann (hinten links) und der thüringische Ministerpräsident Duchač anwesend (hinten rechts).<sup>136</sup>

Wolfram Liedtke äußerte nach der Vertragsunterzeichnung seinen Zukunftsoptimismus: Mit der Produktionsaufnahme des Opel »Vectra« sei ein Zeichen für den wirtschaftlichen Neuaufbau und die Schaffung vieler Arbeitsplätze gesetzt worden, und mit der Vertragsunterzeichnung setze Opel die Tradition des Automobilbaus in Thüringen auf einem deutlich höheren Niveau fort.<sup>137</sup> Vermutlich war der AWE-Geschäftsführung schon bewusst, dass die Produktion im AWE schneller eingestellt werden würde, als bis dato gedacht und vor allem gehofft.

133 Vgl. dazu: Treuhandanstalt; Dr. Wild: Unterlagen aus dem Unternehmensbereich 2 der Treuhandanstalt – wo muss mit größeren Freisetzungen in den nächsten Monaten gerechnet werden, 21. 2. 1991, BArch, B 412/3765, S. 349. Hier wurde sogar von 10.000 bis 20.000 MitarbeiterInnen in den Zulieferbetrieben ausgegangen.

134 Wolfgang Suckert: Opel-Vertrag ist perfekt. USA-Autokonzern signalisiert Investitionsstart in Thüringen, in: Thüringer Allgemeine, 14. 12. 1990, S. 1, 4; Ohne Autor: AWE-Opel-Ehe genehmigt, in: Thüringer Allgemeine, 14. 12. 1990, S. 4.

135 Automobilwerk Eisenach GmbH; Treuhandanstalt; Adam Opel Ag: Grundsatzvereinbarung zwischen der Treuhandanstalt, der Automobilwerk Eisenach GmbH und der Adam Opel AG, 13. 12. 1990, BArch, B 412/36775, S. 85.

136 Opel-Vertrag ist perfekt, Thüringer Allgemeine, 14. 12. 1990.

137 Statement Dr. Wolfram Liedtke, Geschäftsführer der Automobilwerk Eisenach GmbH, anlässlich der Vertragsunterzeichnung zwischen der Adam Opel AG, der Treuhandanstalt und der Automobilwerk Eisenach GmbH am 13. 12. 1990, BArch, B 412/22435, S. 164-165.

Die Grundsatzvereinbarung beinhaltete jedoch nicht nur, dass Opel die Grundstücke erwerben konnte. In den Vertrag wurde auch aufgenommen, dass die Treuhandanstalt für das AWE verschiedene betriebsseitige Verpflichtungen übernahm. Dazu gehörte zum Beispiel die Bürgschaft über die Sanierung von Gebäuden und Abwasserkanälen oder die Beseitigung von Altlasten.<sup>138</sup> Für die Erledigung und Einleitung der genannten Maßnahmen musste die AWE GmbH der Adam Opel AG im Übrigen eine Vollmacht geben – der westdeutsche Automobilhersteller erhielt hier also die Entscheidungsgewalt, die AWE GmbH sollte aber weiterhin »Einblick« erhalten, und bei grundlegenden Entscheidungen musste ein Unternehmensangehöriger der AWE GmbH gegenzeichnen.<sup>139</sup>

Nach der nun augenscheinlich sehr positiven Entwicklung beim Opel-Projekt, aber auch bei der Weiterführung der Wartburg-Produktion gab sich Geschäftsführer Liedtke in einem Artikel in der *Thüringer Allgemeinen* optimistisch und berichtete über die schon abgeschlossenen Kauf- oder Pachtverträge von Gebäuden, Firmenteilen und Grundstücken an andere Firmen.<sup>140</sup> Immerhin beinhaltete das der Treuhandanstalt vorgelegte Sanierungskonzept die Ausgründung bzw. Gründung von 22 Unternehmen.<sup>141</sup> Dabei waren mehrere Varianten zu beobachten: Es wurden Betriebsteile direkt von Opel-Zulieferern oder von Betrieben übernommen, die dann in das Zuliefernetzwerk von Opel integriert wurden; daneben siedelten sich Automobilzulieferer an, die nicht nur oder nicht primär für die General Motors-Tochter produzierten, und schließlich entstanden weitere kleine und mittelständische Betriebe, etwa in den Bereichen Gebäudemanagement, Industrietechnik (Hörmann) oder Modellbau. Mit der Zergliederung in kleine Betriebe oder Betriebssteile sollte der gesamte Betrieb – also das AWE – bestmöglich veräußert werden.<sup>142</sup>

Ohne die finanzielle Beteiligung der Treuhandanstalt, die in vielen Fällen Schulden und Altlasten tilgte, bevor es zu einer Veräußerung kam, wären wohl nicht annähernd so viele Betriebe aus dem AWE hervorgegangen.<sup>143</sup> Infolge der langen automobilen Unternehmensgeschichte in Eisenach wurden von ehemaligen EigentümerInnen nach der »friedlichen Revolution« auch schnell Ansprüche auf Grundstücke und Gebäude angemeldet.<sup>144</sup> Im Fall des AWE beanspruchte beispielsweise BMW aufgrund seiner Eisenacher Firmenhistorie

138 Beickler, Joachim, Adam Opel AG: Vorlistungen der AWE/ Treuhandanstalt für Opel Eisenach GmbH, 7. 3. 1991, BArch, B 412/36785, unpag.

139 Ebd.

140 Eine Atemspende für das Automobilwerk, *Thüringer Allgemeine*, 20. 12. 1990.

141 Vorläufige DM-Eröffnungsbilanz und Sanierungskonzept der AWE-GmbH, Aawe, 30.8.4 40, unpag.

142 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 64.

143 Vgl. dazu: ISF München: Neugründung, S. 130.

144 Vgl. dazu: Böick: Die Treuhandanstalt, S. 47 f.



Abbildung 33: Unterzeichnung des Kaufvertrages in Berlin, 13. Dezember 1990

von 1928 bis 1945 den gesamten Betrieb.<sup>145</sup> Restitutionsansprüche stellten auch Privatpersonen sowie jüdische Familien. Mit dem »Investitionsvorranggesetz« und dem »Spaltungsgesetz« hatte die Treuhandanstalt jedoch die Möglichkeit, Betriebe trotz angemeldeter Rückübertragungsansprüche zu veräußern und in einzelne Betriebsteile aufzuspalten. Um den Rückübertragungen zu entgehen, mussten die KäuferInnen wiederum Arbeitsplatzgarantien für eine bestimmte Anzahl an MitarbeiterInnen aussprechen.<sup>146</sup>

Doch trotz des nun endlich von Opel beschlossenen Investitionsvorhabens entschied der Vorstand der Treuhandanstalt schon wenige Tage danach am 21. Dezember, die Wartburg-Produktion früher einzustellen.<sup>147</sup> Die Unternehmensleitung der AWE GmbH hatte die Treuhand mit den verschiedenen vorgelegten Konzepten und Bilanzen nicht davon überzeugen können, weiterhin die Produktion des Wartburg in hohem Umfang finanziell zu unterstützen. Ungeachtet der Kostensenkung durch Personalabbau und Ausgründung von Unternehmensteilen war der Absatz bzw. die Nachfrage nach den alten Produkten – ohne neue Innovationen – nicht gestiegen.<sup>148</sup> Nach der Entscheidung der Treuhandanstalt im Dezember erhielt die Geschäftsführung

145 Jessica Lindner-Elsner: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20. 9. 2019.

146 Böick: Die Treuhandanstalt, S. 47; Böick: Die Treuhand, S. 314f.

147 Vorstandssitzung, BArch, B 412/2556, S. 33, 74-75.

148 ISF München: Neugründung, S. 38.



der AWE GmbH die Aufgabe, ein Konzept zum Auslaufen der Produktion zu erarbeiten. In der Entscheidungsvorlage war die zu produzierende Stückzahl des Wartburg für das Jahr 1991 von 27.000 auf 14.400 reduziert worden; als Enddatum wurde der 30. Juni festgelegt, – also ein halbes Jahr früher, als ursprünglich anberaunt. Aber in der Vorlage wurde auch festgehalten, dass über den endgültigen Produktionsstopp erst im März entschieden werden sollte, und zwar auf Grundlage von Bilanzen, die die AWE-Leitung vorlegen musste. Die Entscheidung wurde weiterhin von Kostensenkungen abhängig gemacht.<sup>149</sup>

Kurze Zeit später, am 8. Januar 1991, verhandelte die Treuhandanstalt wiederholt über das Automobilwerk – mit dem Ergebnis, dass der Vorstand die Fortführung der Produktion im Automobilwerk ablehnte und diese zum frühestmöglichen Zeitpunkt auslaufen sollte.<sup>150</sup> Damit war das Monatsende gemeint. In einer Zusammenfassung legte die Behörde die »Fakten zur Entscheidungsfindung dar« und hob dabei vor allem auf die »Kostenproblematik und erforderliche Subventionen« ab, denn »bei einer Produktion von 15.000 Stück bis 30. 6. 1991 wären 94 Mio. DM Subventionen erforderlich.«<sup>151</sup> Für jeden Wartburg kalkulierte die Treuhandanstalt ein Produktionsdefizit in Höhe von 2.000 D-Mark ein, hinzu kamen Personalkosten und andere Verbindlichkeiten, die in der Summe die Produktionseinstellung als unausweichlich erscheinen ließen.<sup>152</sup>

Die Treuhandanstalt hatte also erneut ihre Aussagen revidiert – nun sollte schon Ende Januar 1991 Schluss sein.<sup>153</sup> Liedtke hielt an einer Übergangslösung fest und präsentierte in der Treuhandanstalt in Berlin vor deren nächster Vorstandssitzung verschiedene Varianten, um die Produktion des Wartburg doch noch länger zu ermöglichen.<sup>154</sup> In dem Entwurf hob er auf die Dringlichkeit der Weiterführung der Produktion ab, denn »die Entwicklungschancen [...] hängen davon ab, in welchem Umfang der Termin für die Produktionseinstellung des Wartburg den für die zukunftsorientierte Strukturanpassung entscheidenden wirtschafts- und sozialpolitischen Kriterien entspricht.«<sup>155</sup> Drei Varianten wurden in Liedtkes Vorlage untersucht: die Produktionseinstellung zum 31. März, zum 30. Juni oder zum 31. Dezember 1991.<sup>156</sup> Auf Grundlage des mit der Unternehmensberatung München erarbeiteten Sanierungskonzeptes aus dem Herbst 1990 stelle eine Produktionseinstellung zum Jahresende 1991 immer noch die

149 Vorstandssitzung, BArch, B 412/2556, S. 33, 74-75.

150 Treuhandanstalt: Vorstandssitzung, 8. I. 1991, BArch, B 412/2557, S. 9.

151 Treuhandanstalt Vorstand: Zusammenfassung der Fakten zur Entscheidung »Einstellung der Wartburgproduktion in Eisenach per 31. I. 1991«, 7. I. 1991, BArch, B 412/36771, unpag.

152 Ebd.

153 Vorstandssitzung, BArch, B 412/2557, S. 9.

154 Jessica Lindner-Elsner: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

155 AWE-Vorlage für den 21. I. 1991, BArch, B 412/36785, unpag.

156 Ebd.



Abbildung 34: Kundgebung auf dem Bahnhofsvorplatz, 17. 1. 1991

beste Variante dar, denn bis dahin könnten weitere Firmen verselbstständigt, ein qualifizierter MitarbeiterInnenstamm gesichert und zudem Kapital und Ressourcen verwertet werden. Liedtke favorisierte jedoch angesichts der Dringlichkeit und der Gewissheit, dass die Treuhand zum Handeln entschlossen war, die Variante zum 30. Juni, denn der Termin der Produktionseinstellung zum 31. März 1991 würde von den MitarbeiterInnen »als Zeichen der sozialen Benachteiligung empfunden werden«. Zudem müsse, so Liedtke »mit einer erheblichen Abwanderung von Fachspezialisten und damit mit einer Verschlechterung von bisherigen Standortvorteilen gerechnet werden«. <sup>157</sup>

Schon nach der Entscheidung zur Produktionseinstellung Ende Januar protestierten etwa 6.000 Menschen, darunter überwiegend MitarbeiterInnen des AWE, und forderten in einer Kundgebung auf dem Bahnhofsvorplatz die Fortführung der Autoproduktion im AWE. <sup>158</sup> Der Protestzug durch die Innenstadt startete auf dem AWE-Betriebsgelände und endete am Hauptbahnhof (Abb. 34). Dort sprachen VertreterInnen der IG Metall, der Bürgermeister und der Landesbischof Werner Leich. Diese bekundeten den MitarbeiterInnen ihre Unterstützung und Solidarität und äußerten auch ihr Unverständnis über die Treuhandentscheidung. <sup>159</sup>

Am 21. Januar wurde in Berlin erneut über das Automobilwerk verhandelt: »Wir wollen in die Menschen investieren und nicht die Defizite für die Pro-

<sup>157</sup> Ebd.

<sup>158</sup> Stadtverwaltung Eisenach: Eisenach. Chronik einer Stadt, Elisabeth von Thüringen. Eine Europäische Heilige, Eisenach 2006, S. 51.

<sup>159</sup> Birgit Schellbach: Aktuelle EA-Umfrage: Warum sind Sie bei der Demo der Metall-Gewerkschaft dabei?, in: Thüringer Allgemeine, 19. 1. 1991, S. 5.

duktion des Wartburg ausgleichen«, erklärte das zuständige Vorstandsmitglied der Treuhandanstalt, Klaus-Peter Wild, in einer Pressemitteilung über eine Besprechung mit VertreterInnen des AWE, darunter auch der Betriebsrat, sowie VertreterInnen der thüringischen Landesregierung, bei der erneut über die Einstellungsfristen entschieden wurde.<sup>160</sup>

Auf dieser Besprechung am 21. Januar legte die Sanierungsbehörde nun endgültig fest, die Produktion am 31. März 1991 einzustellen, und argumentierte abermals mit der Kostensituation.<sup>161</sup> Die Produktionskosten eines Wartburg beliefen sich zu diesem Zeitpunkt auf 14.400 D-Mark und damit fast das Doppelte des Verkaufspreises von 7.600 D-Mark, was bei einer Produktion bis zum Jahresende einen finanziellen Zuschuss von 200 Millionen D-Mark für die Treuhand bedeutet hätte. Nach Auffassung der Treuhandanstalt war die Subvention »für die unrentable Automobilproduktion kein geeignetes Instrument«, um bei den MitarbeiterInnen und »Zulieferern eine Brücke in das Jahr 1992 zu bauen«. <sup>162</sup> Um nun aber die befürchtete Abwanderung des Fachpersonals zu verhindern, sollte ein großangelegtes Qualifizierungs-, Umschulungs- und Beschäftigungsprogramm gestartet werden, womit insgesamt 5.000 Umschulungsplätze geschaffen werden sollten.<sup>163</sup>

Obwohl die Produktion doch etwas weiter verlängert werden sollte als nur bis zum Monatsende, bildeten sich nach dem Bekanntwerden dieser Entscheidung in Eisenach spontan Autokolonnen, die hupend durch die Stadt fuhren und über Lautsprecher die EinwohnerInnen der Stadt zur Solidarität mit den »Automobilwerkern« aufriefen.<sup>164</sup> Die wiederholten Änderungen zum Produktionsende und immer wieder neu verhandelten Deadlines beförderten auch Unsicherheiten, lösten bei den Betroffenen nicht nur Ängste aus, sondern auch Unverständnis und Wut. Die IG Metall-Vorsitzende der Geschäftsstelle Eisenach bezeichnete die Entscheidung der Berliner Behörde – das vermeintliche »Friedensangebot von Rohwedder« – daher auch als »Augenwischerei«. <sup>165</sup>

160 Wartburg-Produktion in Eisenach kann nicht fortgeführt werden, 21.1.1991, S. 539 f. In der Treuhandanstalt waren Wild als Vorstandsmitglied und Bereichsleiter »Sanierung«, Ken-Peter Paulin aus dem Direktorat Fahrzeugbau sowie dessen Stellvertreter Andy Löhr für das Automobilwerk zuständig. Paulin war gebürtiger Thüringer und kam schon früh zur Treuhandanstalt. Aufgrund seiner vorhergehenden Führungstätigkeit bei einer Frankfurter Holding wurde ihm das Direktorat Fahrzeugbau übertragen; Vgl. dazu: Böick: Die Treuhand, S. 347; Treuhandanstalt: Niederschrift über die außerordentliche Gesellschafterversammlung der Automobilwerk Eisenach GmbH (AWE), 22. 2. 1991, BArch, B 412/36785; Marcus Böick: Ken-Peter Paulin, Transkript: Treuhandanstalt, 7.2.2012. Marcus Böick stellte mir das Transkript seines Interviews freundlicherweise zur eigenen Nutzung zur Verfügung.

161 Wartburg-Produktion in Eisenach kann nicht fortgeführt werden, 21. 1. 1991, S. 539 f.

162 Ebd., S. 539 f.

163 Ebd., S. 540.

164 Stadtverwaltung Eisenach: Eisenach. Chronik einer Stadt, S. 51.

165 Ohne Autor: Metaller protestieren gegen Treuhand, in: Thüringische Landeszeitung, 25. 1. 1991.

Am 23. Januar wurde die Treuhandentscheidung in der Vorstandssitzung bestätigt: »Die Stilllegung der Wartburg-Produktion erfolgt, wie beschlossen [...]. Herr Dr. Liedtke, wird aufgefordert, bis zum 28.1.91 einen Auslaufplan vorzulegen [...].«<sup>166</sup> Mit dem Auslaufplan sollte »eine Nutzung [der] Vorräte in wirtschaftlich optimaler Form ermöglicht und damit wirtschaftlich kaum vertretbare Verluste« vermieden werden.<sup>167</sup> Um die noch vorhandenen Lagerbestände aufzubauchen, gewährte die Treuhandanstalt dem AWE also einen langsameren Produktionsauslauf. Dafür forderte die Behörde von der Betriebsleitung in Eisenach, bis zur Produktionseinstellung zusammen mit Bildungsträgern Qualifizierungspläne zu erstellen und ein Programm für eine »sozial verträgliche Einstellung der Pkw-Produktion« zu erarbeiten.<sup>168</sup>

Die Entscheidung zum AWE reihte sich in die veränderte Praxis der Treuhandanstalt ein, die etwa ab Februar 1991 vermehrt Betriebsschließungen und Entlassungen durchsetzte.<sup>169</sup> In der Folge gingen immer mehr Menschen auf die Straße, um gegen den Privatisierungs- und vermeintlichen Deindustrialisierungskurs der Treuhandanstalt sowie gegen einzelne Entscheidungen der Behörde zu protestieren.<sup>170</sup> Auch der Beschluss zum Wartburg-Produktionsstandort blieb nicht folgenlos: Am Tag der endgültigen Entscheidungsverkündung in Berlin konnte man in der Eisenacher Tagespost in einem Artikel mit der Überschrift: »Wir brauchen Geld und keine guten Sprüche« lesen, dass der Betriebsrat und die Gewerkschaft zu Demonstrationen aufriefen. Denn sie waren der Meinung: »Stirbt das AWE, stirbt die Region«.<sup>171</sup> Der Betriebsrat und die IG Metall waren zu »Kampfmaßnahmen« bereit, wie es in diesen Tagen in vielen Zeitungsartikeln zu lesen war, mit dem Ziel, die Produktionseinstellung aufzuschieben und Arbeitsplätze zu sichern.

Die Politiker [...] müssen spüren, daß die Zustimmung zu einer Mobilisierung immer größer wird. Es gibt nur ein Instrument, sie umzustimmen: Sie müssen merken, daß sie bei den nächsten Wahlen keine Stimmen bekommen können. Die Automobilwerker stehen nicht allein.<sup>172</sup>

In der Folge kam es in Eisenach zu weiteren Protesten im Stadtgebiet. Den Höhepunkt aber bildete am 25. Januar die vollständige Blockade der Autobahn A4

166 Treuhandanstalt: Vorstandssitzung, 22. 1. 1991, BArch, B 412/2559, S. 11.

167 Treuhandanstalt; Dr. Wild: Stilllegung der Wartburgproduktion, 22. 1. 1991, BArch, B 412/3765, S. 543 f.

168 Automobilwerk Eisenach GmbH: Ergänzung zum Konzept einer wirtschaftlich und sozial verträglichen Lösung des Auslaufes der Wartburgproduktion, 28. 1. 1991, BArch, B 412/36771, unpag.

169 Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft, S. 401.

170 Detlev Brunner: Auf dem Weg zur »inneren Einheit«?, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, hier S. 174.

171 »Wir brauchen Geld und keine guten Sprüche«, Eisenacher Tagespost, 21. 1. 1991.

172 Ohne Autor: Kampfansage der IG Metall. Politiker müssen Mobilisierung spüren, in: Thüringer Allgemeine, 24. 1. 1991.



Abbildung 35: Autobahnblockade, 25. Januar 1991

zwischen den Anschlussstellen Eisenach-Ost und -West, die vom Betriebsrat und der IG Metall organisiert wurde. Nicht zufällig wählten die DemonstrantInnen die Startzeit »fünf vor zwölf« zur Herbeiführung eines kilometerlangen Staus in beide Richtungen.<sup>173</sup>

Mit der einstündigen Blockade der Autobahn, an der mehr als 1.000 Fahrzeuge beteiligt waren, wollten die MitarbeiterInnen der AWE GmbH und der Fahrzeugwerke Gotha öffentlich ihren »Protest gegen die Schreibtischmanager des Treuhandvorstandes« zum Ausdruck bringen.<sup>174</sup> Die IG Metall und der Betriebsrat befürchteten, dass mit der vorzeitigen Produktionseinstellung nicht nur tausende Arbeitsplätze vakant und viele Menschen in andere Industrieregionen abwandern würden, sondern auch, dass dadurch viele gerade begonnene Projekte bzw. Ausgründungen infrage gestellt werden würden.

Die Autobahnblockade war zwar der Höhepunkt in der Eisenacher Protestbewegung um die Produktionseinstellung, doch auch danach kehrte in der Stadt keine Ruhe ein. Am 28. Januar demonstrierten abermals mehr als 6.000 Menschen auf dem Bahnhofsvorplatz.<sup>175</sup>

Nicht nur MitarbeiterInnen des AWE und anderer (Zulieferer-)Betriebe versuchten auf die Treuhandanstalt Druck auszuüben, auch Lokalpolitiker, wie

173 AWE-Arbeiter machten nachdrücklich auf ihr »Notstandsgebiet« aufmerksam, in: Thüringer Allgemeine, 26. I. 1991.

174 Manfred Hitzeroth: Ab fünf vor zwölf ist heute die Eisenacher Autobahn dicht. AWE-Arbeiter protestieren mit Blockade gegen die Schließung des Werks, in: Thüringische Landeszeitung, 25. I. 1991, unpag.

175 Stadtverwaltung Eisenach: Eisenach. Chronik einer Stadt, S. 51.



Abbildung 36: Demonstration auf dem Bahnhofsvorplatz, ohne Datum

der Landrat Martin Kaspari, und Landesbischof Werner Leich wandten sich wiederholt an die Verantwortlichen in Berlin. Kaspari richtete in einem Dringlichkeitsantrag deutliche Worte an die Treuhandanstalt, denn seiner Meinung nach offenbarte »dieses Ultimatum [...] einmal mehr die Arroganz und soziale Verantwortungslosigkeit dieses Gremiums«. <sup>176</sup> Auch der Bürgermeister der Stadt Eisenach Hans-Peter Brodhun kritisierte in einem Brief an die Behörde sowohl die Entscheidung als auch die Art und Weise der Einbindung und Kommunikation mit der Stadt, denn diese erfuhr erst über Rundfunk und Presse von der beabsichtigten Produktionseinstellung:

Diese Entscheidung, kurzfristig, innerhalb von 10 Tagen, die Produktion einzustellen, müssen wir aus kommunalen und regionalen Gesichtspunkten in jeder Hinsicht ablehnen. Wir kritisieren außerdem die Tatsache, dass diese Entscheidung ohne Anhörung der kommunalpolitischen Verantwortlichen vorgenommen wurde. Da diese Entscheidung einen tiefgreifenden Einschnitt in die kommunalen Belange darstellt, wäre es politisch verantwortungsbewusst gewesen, die verantwortlichen Kommunalpolitiker vor der Entscheidungsfindung zu den zu erwartenden Problemen zu hören. <sup>177</sup>

<sup>176</sup> Ohne Autor: Dringlichkeitsantrag des Kreisausschusses. Arrogant und sozial verantwortungslos. Stellungnahme des Kreistages zur Produktionsstillegung im AWE, in: Thüringer Allgemeine, 1. 2. 1991, S. 5.

<sup>177</sup> Der Bürgermeister: Ihre Entscheidung zur Produktionseinstellung des PKW »Wartburg 1.3« in der AWE GmbH, 29. 1. 1991, BACh, B 412/3765, S. 541.

Die Stadt Eisenach und das Automobilwerk waren in vielerlei Hinsicht miteinander verbunden; auf die Stadtbevölkerung und -Entwicklung insgesamt übte das Werk eine enorme Prägekraft aus. Neben den Befürchtungen, dass mit der abrupten Einstellung der Produktion die »Fachkräfte, die für die Region und Stadt sehr wichtig« waren, nun in den Westen abwandern würden, sah die Stadt auch eine Gefahr darin, dass nun keine Zeit bleiben würde, um »Projekte der sozialen Absicherung ordnungsgemäß vorzubereiten«. <sup>178</sup> Der Bürgermeister forderte die Treuhandanstalt daher dazu auf, die Entscheidung »zu revidieren und somit [die] Region vor großen wirtschaftlichen und sozialen Problemen zu bewahren. Auf die psychischen Auswirkungen dieser Entscheidung für die Menschen unserer Region möchte ich an dieser Stelle gar nicht eingehen.« <sup>179</sup>

Die beschriebenen Proteste konnten zumindest einen Teilerfolg erzielen. In der Verwaltungsratssitzung am 1. Februar informierte Treuhand-Vorstandsmitglied Klaus-Peter Wild über den »Fall Automobilwerk Eisenach«, und nach nochmaliger Beratung und Prüfung kam die Treuhandanstalt zu dem Schluss, dass bereits »angearbeitete Teile« weiterhin verarbeitet und somit insgesamt noch 3.480 Fahrzeuge im Februar und März produziert werden sollten. Damit sollte einer »volkswirtschaftlich nicht sinnvollen« Verschrottung der Materialien vorgebeugt werden, was die Konsequenz einer sofortigen Produktionseinstellung gewesen wäre. <sup>180</sup> Der Betriebsrat der AWE GmbH machte jedoch umgehend deutlich, dass er auch mit der korrigierten Entscheidung nicht einverstanden war. Zum einen werde in der veröffentlichten Pressemitteilung »von einer Überbrückungsstrategie für die Beschäftigten des Automobilwerks und der Zulieferindustrie gesprochen, die in ihrer Konkretheit offensichtlich erst noch entwickelt werden« müsse. Zum anderen habe die Treuhand ihre Entscheidung »überwiegend aus Wirtschaftlichkeitsberechnungen für das Finalerzeugnis abgeleitet und berücksichtige unzureichend die Folgewirkungen für die gesamte Zulieferkette und die damit verbundenen Kosten«. <sup>181</sup> Die Interessenvertretung forderte weiterhin, dass die Produktion bis zum Jahresende fortgeführt werden sollte, und befürchtete sonst das massenhafte Abwandern von Fachkräften aus der Region.

Für die Verantwortlichen in der Treuhandanstalt war jedoch klar, dass selbst mit einer Produktion bis Jahresende der Anschluss an die Opel-Produktion nicht erreicht werden würde, denn diese sollte erst Mitte 1992 im neuen Werk beginnen. Damit hätten mindestens sechs Monate für etwa 5.000 ArbeiterInnen überbrückt werden müssen, was die Treuhand ausschloss. Sie bekräftigte: »Unter Berücksichtigung der finanziellen Grenzen im Wirtschaftsplan der Treuhandanstalt könne aus der Sicht des Vorstandes keine andere Entschei-

178 Ebd., S. 541f.

179 Ebd., S. 541 ff.

180 Protokoll über die 12. Sitzung des Verwaltungsrates am 1. Februar 1991, AdsD, 5/IGMZ 520260, S. 3.

181 Ebd.

dung getroffen werden.«<sup>182</sup> Die nun noch verbleibenden zwei Monate würden dem Unternehmen genug Spielraum einräumen, so die Behörde, um weitere Betriebsteile auszugründen und damit zu »einer Entschärfung der Beschäftigungssituation« beizutragen.<sup>183</sup> Der Vorstand der Treuhandanstalt beteuerte, so ist es im Protokoll der Verwaltungsratssitzung weiter zu lesen, dass sich die Verantwortlichen seit der Jahresmitte 1990 »intensiv mit dem Fall AWE beschäftigt und nach Lösungen gesucht« hätten, doch seien Gespräche mit der Geschäftsleitung leider zum »Teil inhaltlich unzutreffend im Unternehmen übermittelt worden«.<sup>184</sup>

Insgesamt war die Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung der AWE GmbH und der Treuhandanstalt zunehmend schlechter geworden. Ken-Peter Paulin, Direktor für Fahrzeugbau bei der Behörde, beschrieb Wolfram Liedtke rückblickend folgendermaßen: »Herr Liedtke, dieser völlig verzogene Ossi, der da Geschäftsführer war ... der wollt mir nicht folgen, der hat mir nicht vertraut. Der saß immer so schräg da, wenn er verhandelt hat, um nochmal so und so viel Dinger [...] furchtbar. Furchtbar!«<sup>185</sup> Liedtke und die Unternehmensleitung ließen in der Tat wenig unversucht, um die Produktion so lange wie möglich aufrecht zu halten. Anders als der Treuhandanstalt schien ihm bewusst zu sein, dass sich der Übergang weitaus schwieriger gestalten könnte, als dies bis dato angenommen und prognostiziert wurde. Die Verantwortlichen in der Treuhandanstalt waren hingegen der Meinung, dass es – »im Gegensatz zu anderen Fällen – für die Region Eisenach insgesamt eine Zukunft« geben würde »und daher die Stilllegung der Wartburg-Fertigung per Ende März vertretbar sei«.<sup>186</sup> Die Treuhand verwies bei dieser optimistischen Einschätzung auf die Ansiedlungen großer Firmen im Umfeld der Stadt, wie dies beispielsweise BMW und Bosch beabsichtigten. Der Vorstand der Anstalt versicherte unterdessen dem Eisenacher Bürgermeister, dass man sich in dem Gremium der »menschlichen« Probleme und »ihrer Tragweite« durchaus bewusst sei, »die sich im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Wirtschaft im Raum Eisenach ergeben« würden.<sup>187</sup>

### *Produktionsende und Liquidation*

Nachdem die Materialbestände im AWE aufgebraucht waren und das Datum für das Produktionsende auf den 10. April 1991 festgelegt wurde, wurde die Einstellung der Produktion als ein »Trauerakt« organisiert. Nur wenige Tage

182 Ebd., S. 4.

183 Ebd.

184 Ebd., S. 5.

185 Marcus Böick: Ken-Peter Paulin, Transkript: Treuhandanstalt, 7. 2. 2012.

186 Protokoll über die 12. Sitzung des Verwaltungsrates am 1. Februar 1991, AdsD, 5/IGMZ 520260, S. 5.

187 Vorstand der Treuhandanstalt Dr. Wild: Automobilwerke Eisenach – Ihr Schreiben vom 29. 1. 1991, 4. 2. 1991, BArch, B 412/36786, unpag.





Abbildung 37: Produktionseinstellung im AWE, 10. April 1991

zuvor, am 1. April, wurde der Präsident der Treuhandanstalt Detlev Karsten Rohwedder ermordet.<sup>188</sup> An der Veranstaltungsplanung in Eisenach hielt die Unternehmensleitung trotzdem fest. Der letzte Wartburg war rot lackiert, bekam ein Schiebedach und »Alu-Felgen« und trug eine rote Trauerschleife mit den Worten »Letzter Gruß – die Werktätigen des VEB Automobilwerk Eisenach«.<sup>189</sup>

Die Inszenierung dieses besonderen Tages fand ihren Höhepunkt in der Überführung des letzten Wartburg aus der Endmontage direkt in das Automobilmuseum.<sup>190</sup> »Zur Sicherheit sind 2 gleiche Karosserien vorzubereiten«, wies die Geschäftsführung wenige Tage vor dem Produktionsende an.<sup>191</sup> Die Geschäftsleitung schloss also nicht aus, dass Anwesende das Fahrzeug mutwillig beschädigen könnten, und stellte vorsorglich einen zweiten letzten Wartburg bereit. Zu Zwischenfällen dieser Art kam es jedoch nicht.

»Wohl keinem der hier in der Fertigmacherei versammelten Mitarbeiter dürfte heute Morgen das Aufstehen leichtgefallen, das Frühstück geschmeckt

188 Marcus Böick: »Aufstand im Osten«? Sozialer und betrieblicher Protest gegen Treuhandanstalt und Wirtschaftsombau in den frühen 1990er Jahren, in: Dieter Bingen /Maria Jarosz /Peter Oliver Loew (Hg.): Legitimation und Protest. Gesellschaftliche Unruhe in Polen, Ostdeutschland und anderen Transformationsländern nach 1989, Wiesbaden 2012, S. 167-185, hier S. 175.

189 D. Röse: Ein schwarzer Tag. Begräbnisstimmung beim AWE-Aus, in: Thüringer Allgemeine, 11. 4. 1991, S. 3.

190 Dietmar Grosser: Der allerletzte Wartburg rollt direkt ins Museum. Heute wird in Eisenach die PKW-Produktion eingestellt, in: Thüringer Allgemeine, 10. 4. 1991.

191 Automobilwerk Eisenach GmbH: Aktennotiz: Ausstattung des letzten Wartburg 1.3, 2. 4. 1991, Aawe, 30.8.2 3788, unpag.

oder der Gang bzw. die Fahrt zur Arbeit optimistisch gestimmt haben.«<sup>192</sup> Mit diesen Worten begann Wolfram Liedtke seine Ansprache an die Anwesenden in der Endmontage des AWE. Er hatte sich auf den Tag vorbereitet und eine mehrseitige Rede verfasst, die er am 10. April vor den geladenen Gästen und der Belegschaft vortragen wollte. Doch seine Ausführungen konnte er nicht beenden, weil er durch einen 29-jährigen Mitarbeiter unterbrochen wurde.<sup>193</sup>

Dieser rief ihm zu: »Hör auf« und »Wir haben die Schnauze voll«. Auch andere MitarbeiterInnen wollten die geäußerte Betroffenheit Liedtkes nicht hören und piffen, als er sagte, es gehe ihm »wie jedem hier«. Unter den Anwesenden hatte sich herumgesprochen, dass der letzte AWE-Betriebsleiter bei Opel in Rüsselsheim als Qualitätsdirektor einen gut bezahlten Job erhalten sollte. Liedtke trat nach den Zwischenrufen und Pfiffen zur Seite und brach seine Rede ab. Der junge Mann stand nun genau vor Liedtke und schrie ihm entgegen:

Meine Frau ist arbeitslos, ich bin jetzt arbeitslos. Was wird denn aus den drei Kindern? Ich kann mir doch jetzt den Strick nehmen. Jeder da oben hat seine Schäfchen im Trocknen, ich aber nicht. Ich habe nur meine Arbeit, aber die will keiner mehr haben, weil ihr uns in den Dreck getrieben habt.<sup>194</sup>

In diversen Presseberichten zum Produktionsende wurden, wie in dem eben zitierten, hauptsächlich negative Äußerungen, Trauer und Wut betont, weniger jedoch, dass der Betriebsrat einen Kündigungsschutz bis zum Jahresende durchsetzen konnte und dass immerhin schon einige Ausgründungen zu bilanzieren waren.<sup>195</sup> Beispielsweise wurden die Schmiede und der Getriebebau komplett durch zwei westdeutsche Firmen erworben und damit ein großer Teil der MitarbeiterInnen, die in den beiden Gewerken noch beschäftigt waren, übernommen.<sup>196</sup> Auch die VW-Zylinderkopffertigung produzierte – inmitten des nun Opel gehörenden Geländes – weiter.

Zum Produktionsende beschäftigte die AWE GmbH noch rund 6.100 MitarbeiterInnen.<sup>197</sup> Mit dem Produktionsstopp gingen 4.700 Beschäftigte in Kurzarbeit-Null.<sup>198</sup> Die Geschäftsführung nahm an, dass in den neuen Firmen

192 Wolfram Liedtke: Ansprache des Geschäftsführers der AWE GmbH – Dr. Wolfram Liedtke – anlässlich der Produktion des letzten Wartburg am 10. April 1991, 10. 4. 1991, Aawe, 30.8.2 3788, unpag.

193 Peter Schmalz: Das Ende vom Wartburg – Tränen, aber auch Hoffnung, in: Die Welt, 11. 4. 1991.

194 Ebd.

195 Betriebsratsvorsitzender der AWE GmbH; Geschäftsführer AWE GmbH: Vereinbarung zum Interessenausgleich, 17. 4. 1991, BArch, B 412/36786, unpag.

196 Automobilwerk Eisenach GmbH: Entscheidungsvorlage Aufsichtsratssitzung am 9. 3. 1991 – Privatisierung der bisherigen Produktionsbereiche Getriebebau und Härterei und Schmiede Eisenach im Rahmen eines Unternehmens der mittelständischen Industrie der Antriebstechnik, 8. 3. 1991, BArch, B 412/36785, unpag.

197 Der allerletzte Wartburg rollt direkt ins Museum, Thüringer Allgemeine, 10. 4. 1991.

198 AWE GmbH i. L.: Sozialplan & Betriebsvereinbarungen, 13. 8. 1991, Aawe.

1.531 Arbeitsplätze geschaffen bzw. gesichert werden würden.<sup>199</sup> Zwischen Juni und Dezember 1991, also während der Liquidation, waren immer noch knapp 5.000 Beschäftigte im Automobilwerk angestellt, darunter gut 3.400 Null-KurzarbeiterInnen und 1.600 aktiv Beschäftigte, die bis auf wenige Ausnahmen zum Jahresende entlassen werden sollten.<sup>200</sup>

Die Liquidation der AWE GmbH wurde von der Treuhandanstalt im Mai 1991 beschlossen.<sup>201</sup> Die Entscheidung fußte auf dem Gutachten einer Düsseldorfer Rechtsanwaltskanzlei zur Sanierungsfähigkeit der AWE GmbH.<sup>202</sup> Da nach dieser Einschätzung nicht der gesamte Betrieb »sanierungsfähig« war, wurde die Liquidation in Form einer übertragenden Sanierung der einzelnen Betriebsteile angestrebt.<sup>203</sup> Dabei sollten die Betriebsteile auf bereits bestehende oder neu gegründete Unternehmen von Dritten übertragen – also veräußert – werden.<sup>204</sup> Als Liquidator wurde Friedrich Wilhelm Metzeler eingesetzt, der in der Düsseldorfer Anwaltskanzlei beschäftigt war und darüber hinaus sehr gute Kontakte zum verstorbenen Treuhandvorsitzenden Rohwedder pflegte.<sup>205</sup> Damit ging die Führung der Geschäfte der AWE GmbH auf den westdeutschen »Transformationsexperten«<sup>206</sup> über, und gleichzeitig erfolgte

199 Ergänzung zum Konzept einer wirtschaftlich und sozial verträglichen Lösung des Auslaufes der Wartburgproduktion, BArch, B 412/36771, unpag.

200 Automobilwerk Eisenach GmbH i. L.: Personalentwicklung und Angaben zur Beschäftigungssituation zum 31.12.1991, 1991, Aawe, 30.8.4. 9, unpag. Für die MitarbeiterInnen, die durch die Produktionseinstellung entlassen wurden oder in Kurzarbeit gehen mussten, wurde die »Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung« (ABS) mbH Eisenach gegründet. Ihre Aufgabe bestand vor allem darin, Qualifizierungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu begleiten/zu organisieren und Arbeitsplätze durch Umschulungsmaßnahmen zu erhalten, vgl. dazu Kapitel 3.3.1.

201 Stadtverwaltung Eisenach: Eisenach. Chronik einer Stadt, S. 51.

202 Ohne Urheber: Vermerk in Sachen AWE aus Anlass der Sitzung der Treuhandanstalt am 19.4.1991, 19.4.1991, BArch, B 412/36786, unpag. Dabei sollte als eine Möglichkeit der Sanierung auch die Ausgliederung von Betriebsteilen durch Verkauf an Dritte im Rahmen einer Liquidation (sogenannte übertragende Sanierung) angesehen werden.

203 Ebd.

204 Gutachterliche Stellungnahme zu speziellen Fragen der Treuhandanstalt im Zusammenhang mit der Liquidation der Firma Automobilwerk Eisenach GmbH, BArch, B 412/36774, S. 8.

205 Treuhandanstalt: Vorstandssitzung, 23.4.1991, BArch, B 412/2572, S. 13; Vermerk in Sachen AWE aus Anlass der Sitzung der Treuhandanstalt am 19.4.1991. Für die Treuhandanstalt bedeutete diese übertragende Sanierung, dem Gutachten der Anwaltskanzlei nach zu urteilen, zwar finanzielle Einbußen, doch dafür konnte die Behörde in den Liquidationsprozess regulierend eingreifen, was bei einer Gesamtvollstreckung nicht möglich gewesen wäre. Für die Betriebsangehörigen war diese Variante letztlich vorteilhafter, weil die Arbeitsverhältnisse mit dem Unternehmen so bis zum Jahresende 1991 bestehen blieben.

206 Ausführlich zu den westdeutschen Experten: Marcus Böick/Constantin Goschler/Benno Nietzel: Die beratene Transformation. Westdeutsche Experten in Ost-



Abbildung 38: Produktionsende, 10. April 1991

die Abberufung von Wolfram Liedtke in seiner Funktion als Geschäftsführer des Automobilwerks.<sup>207</sup> Die Liquidation der AWE GmbH dauerte nicht nur bis zum Jahresende 1991, wie zunächst angenommen, sondern bis in das Jahr 1999. Auf Beschluss der Treuhandanstalt bzw. ihrer Nachfolgerin wurde der Liquidator entlastet und die AWE GmbH am 31. März 1999 aus dem Register gelöscht.<sup>208</sup>

### *Zusammenfassung*

Die Umwandlung von einem seit 38 Jahren planwirtschaftlich geführten Betrieb in ein marktwirtschaftlich orientiertes Unternehmen vollzog sich – wie die Vereinigung beider deutscher Staaten insgesamt – nicht langsam, sondern schnell und »schockartig«.<sup>209</sup> Nicht nur der Wartburg fand sich auf dem neuen gesamtdeutschen Markt in schwierigem Terrain wieder, auch der Betrieb musste sich in kürzester Zeit einem bisher unbekanntem Konkurrenzdruck

deutschland nach 1990, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 230-250.

207 Friedrich Wilhelm Metzeler: Bekanntmachung, in: Der Neue Motor II, 6. 6. 1991, S. 1.

208 Treuhandanstalt Vertragsmanagement: Beendigung eines Abwicklungsverfahrens, 10. 2. 1999, BArch, B 412/36782, unpag.

209 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 59.

aussetzen und sich diesem anpassen.<sup>210</sup> Mit dem Joint-Venture zwischen dem AWE und der Adam Opel AG wurde schon im März eine zukunftsweisende Entscheidung zum Erhalt des Produktionsstandortes insgesamt getroffen, wenngleich zu diesem Zeitpunkt für die meisten MitarbeiterInnen ein Ende der Wartburg-Produktion nur ein Jahr später undenkbar war. Die Verbindung hatte wenig Einfluss auf die wirtschaftlichen Defizite des Wartburg-Werks. Bis zur Währungsunion legte die AWE GmbH der Treuhandanstalt und dem Wirtschaftsministerium wiederholt Perspektivprogramme vor und unterbreitete darin Vorschläge, wie das AWE weiter produzieren könnte, bilanzierte die Ausgaben und beschrieb Entflechtungskonzepte sowie Ideen zur Ausgründung von Firmenteilen bzw. zur Gründung von mittelständischen Unternehmen.<sup>211</sup> Die kurz nach der Vereinigung der beiden deutschen Staaten beginnende SKD-Fertigung des Opel-»Vectra« galt als Testlauf für die beabsichtigte Errichtung eines neuen Pkw-Herstellungswerks.<sup>212</sup> Gemeinsam in einer Produktionshalle entstanden so 1990 und 1991 moderne Opel-Modelle unmittelbar neben den von den politischen Ereignissen überholten Wartburg 1.3 bzw. dessen Teilproduktion. Die Treuhandanstalt beschloss letztlich, nach mehrmaligen Revisionen, das Produktionsende im April 1991 und begründete dies vor allem mit den horrenden Kosten, die die Wartburg-Produktion verursachte.<sup>213</sup>

Zwei Jahre nach der Produktionseinstellung im AWE bilanzierte die Treuhandanstalt, dass »durch die bisherige Privatisierung [...] bereits wesentliche Erfolge beim Erhalt und der Sicherung industrieller Kerne in den neuen Bundesländern erreicht werden [konnten]«. <sup>214</sup> Als ein wichtiges Beispiel dafür wurde die »Opel-Automobilwerk Eisenach Pkw GmbH« benannt.<sup>215</sup> Eisenach galt und gilt als positives Beispiel für den Erhalt eines ehemaligen DDR-Produktionsstandortes – doch darf dabei nicht übersehen werden, dass mit der Produktionseinstellung des Wartburg trotzdem Arbeitsplatzverluste und Arbeitslosigkeit verbunden waren. Die Reaktionen und schließlich die Bilanz der Umstrukturierung fielen daher aufseiten der ArbeitnehmerInnen, des Betriebsrats oder der IG Metall deutlich negativer aus, was nicht nur im Zuge der Demonstrationen des Jahres 1991 deutlich wurde. Nur gut vier Wochen nachdem die Treuhandanstalt ihren Beschluss bekanntgegeben hatte, rief die IG Metall in Erfurt zu einer Großkundgebung auf, zu der mehrere zehntausend

210 Ebd.

211 ISF München: Neugründung, S. 39.

212 Grundsatzvereinbarung zwischen der Treuhandanstalt, der Automobilwerk Eisenach GmbH und der Adam Opel AG, BArch, B 412/36775, S. 82-103.

213 Gutachterliche Stellungnahme zu speziellen Fragen der Treuhandanstalt im Zusammenhang mit der Liquidation der Firma Automobilwerk Eisenach GmbH, BArch, B 412/36774, S. 1 ff.

214 Treuhandanstalt: Sicherung und Erneuerung industrieller Kerne, 1993, AdsD, 5/IGMZ 520734, unpag.

215 Ebd.

Menschen vor den Thüringer Landtag kamen.<sup>216</sup> Dort sprach auch der AWE-Betriebsratsvorsitzende Klaus-Dieter Herzog und bezeichnete Eisenach als erstes »91er Opfer der Treuhandpolitik« und als »Versuchsballon«, mit dem die Treuhandanstalt die »Schmerzgrenze der Bevölkerung auszuloten« versuche.<sup>217</sup> Tatsächlich wurden spätestens mit der Produktionseinstellung viele Hoffnungen aufseiten der Beschäftigten enttäuscht, denn die in Aussicht gestellte Anschlussproduktion im neuen Opel-Werk und der nahtlose Übergang vom einen zum anderen Unternehmen konnten nicht realisiert werden. Stattdessen begann die Liquidation der AWE GmbH. Während des Verfahrens bestand die AWE GmbH weiter mit dem Ziel, die Privatisierungsbemühungen von Unternehmensteilen weiterzuführen, Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu betreuen, Immobilien, Maschinen sowie Anlagen zu verkaufen und letztlich die Auflösung des Unternehmens zu begleiten.<sup>218</sup> Ein Teil der MitarbeiterInnen begleitete bis weit in die 1990er Jahre hinein den Abriss des Werks – die Erfahrung des arbeitsweltlichen Wandels, das »Abreißen der eigenen Betriebe«, blieb und prägte die ehemaligen MitarbeiterInnen des Automobilwerks in Eisenach sowie die ostdeutsche Gesellschaft insgesamt.<sup>219</sup>

#### 4.2 Der Betrieb als sozialer Ort seit 1989

Der politische Wandel 1989 und die folgenden wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen 1990 beeinflussten maßgeblich auch die sozialpolitische Stellung des Betriebes, dem bis zuletzt »wichtigsten sozialen Ort der DDR-Gesellschaft«.<sup>220</sup> Die sozialpolitischen Leistungen, die über die Betriebe bereitgestellt wurden, hatten einen hohen Stellenwert, der auch nach 1989 für Identifikation und Zugehörigkeit zum Arbeitsplatz sorgte.<sup>221</sup> Mit der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion vom 1. Juli 1990 wurde beschlossen, dass die sozialstaatlichen Institutionen der Bundesrepublik auf die DDR übertragen werden sollten, womit gleichzeitig die betriebszentrierte Sozialpolitik in der DDR schrittweise abgelöst werden sollte.<sup>222</sup> Unklar war jedoch, welche Bereiche der DDR-Sozialpolitik in das vereinte Deutschland übernommen werden sollten oder konnten. Viele Einrichtungen, die der Betrieb betreut

216 Bernd Jentsch: Thüringer Ministerpräsident erklärt: »Einige Regionen sind Krisengebiete«, in: Thüringer Allgemeine, 28. 2. 1991, S. 3.

217 Ebd.

218 Automobilwerk Eisenach GmbH: Bericht über Wirtschaftstätigkeit – Stand 31. 3. 1991, 19. 4. 1991, BArch, B 412/36785, unpag.

219 Böick: Die Treuhand – Frühe Konzeptionen.

220 Lindenberger: Wahrheitsregime, S. 86.

221 Christoph Lorke: Die Einheit als »soziale Revolution«, URL: <https://zeitgeschichte-online.de/themen/die-einheit-als-soziale-revolution> (18. 5. 2020).

222 Vgl. dazu auch: Süß: »Modell Deutschland«, S. 66f.

hatte, liefen infolgedessen in kommunale oder private Trägerschaft über.<sup>223</sup> Durch die Sozialunion und letztlich durch die Betriebsschließungen ging die betriebszentrierte soziale Versorgung verloren, was für viele Ostdeutsche zu einer weitreichenden Verlusterfahrung avancierte.<sup>224</sup> Wie sich im AWE die wesentlichen Kernbereiche der betrieblichen Sozialpolitik seit 1989 veränderten, soll in diesem Kapitel umrissen werden.<sup>225</sup> Da die betriebliche Sozialpolitik bis 1989 soziale Ungleichheitsverhältnisse beeinflusste, lässt sich vermuten, dass durch den Wegfall des betriebszentrierten Arrangements neue Ungleichheiten entstanden.

### *Wohnraum und Berufsverkehr*

Das Automobilwerk unterhielt bis 1989 neben Werkswohnungen auch mehrere Arbeiterwohnheime, in denen nicht nur Auszubildende, sondern auch ausländische ArbeiterInnen untergebracht waren. Noch im letzten Jahr der DDR sollte ein Großbauprojekt in unmittelbarer Werksnähe abgeschlossen – und damit die Wohnheimplätze insgesamt ausgebaut – werden.<sup>226</sup> Das AWE sicherte bis zum Ende des Jahres 1990 die Unterbringung in diesen Einrichtungen und übernahm laut Sozialplan weiterhin einen Teil der Wohnkosten.<sup>227</sup> Die betriebseigenen Wohnungen sollten bis zum Jahresende 1990 finanzielle Mittel für werterhaltende Maßnahmen erhalten. Ein Ausbau der Kapazitäten oder größere Modernisierungen waren jedoch nicht mehr vorgesehen.<sup>228</sup> Die Preise für den Personennahverkehr, für Mieten, Strom und für Mittel des Grundbedarfes waren durch den SED-Staat subventioniert und gedeckelt.<sup>229</sup> Nun stiegen die Mietpreise um das bis zu Dreifache an.<sup>230</sup> Der Erhöhung bzw. Anpassung der Mieten minderte in der Transformationsphase somit das Einkommen der Beschäftigten, das im Gegensatz zur allgemeinen Verteuerung der Lebenshaltungskosten nicht so schnell anstieg.<sup>231</sup> Vor allem in Kombination

223 Hübner: Betriebe als Träger der Sozialpolitik, S. 737.

224 Dierk Hoffmann: Von der Plan- zur Marktwirtschaft. Die Treuhandanstalt und die Privatisierung der ostdeutschen Wirtschaft, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 187-205, hier S. 200.

225 Die Darstellung kann hier nur überblicksmäßig erfolgen, da nicht für alle Bereiche der betrieblichen Sozialpolitik die Veränderungen seit 1989 hinreichend dokumentiert wurden.

226 Wohnheime für ausländische Werk­tätige im Palmental, in: Der Motor 39/3, 13. 2. 1989.

227 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 11.

228 Ebd.

229 Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft?, S. 46.

230 Christoph Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten. »Armut« in der Vereinigungsgesellschaft, in: Thomas Großbölting/Christoph Lorke (Hg.): Deutschland seit 1990. Wege in die Vereinigungsgesellschaft, Stuttgart 2017, S. 271-294, hier S. 278; Marcus Böick/Christoph Lorke: Zwischen Aufschwung und Anpassung. Eine kleine Geschichte des »Aufbau Ost«, Bonn 2022, S. 72.

231 Lorke: Die Einheit als »soziale Revolution«.

mit aufziehenden Arbeitsplatzrisiken entstanden Ängste, die eigene Wohnung zu verlieren.<sup>232</sup> In der DDR gab es zuvor keine Wohnungslosen, denn der Staat bzw. die Betriebe übernahmen die Zuweisung, beispielsweise bei Zugezogenen, VertragsarbeiterInnen, StudentInnen, aber auch bei »sozial Gefährdeten«.<sup>233</sup> In den neuen Bundesländern entstanden darum nun flächendeckend Obdachlosenunterkünfte.<sup>234</sup>

Zwei Monate nach der Währungsunion sollte nach Gewerkschaftsinformationen auch die finanzielle Unterstützung für den Arbeiter- und Berufsverkehr des AWE entfallen.<sup>235</sup> Der Betrieb sicherte bisher den kostengünstigen Berufsverkehr, der gleichwohl – wie gezeigt – bis zuletzt immer wieder Grund für heftige Kritik war. Das private Pkw- sowie Kraftradaufkommen war bis zum Ende der DDR überschaubar, da die Wartezeiten für ein eigenes Fahrzeug bis zu zehn Jahre oder auch länger betragen konnten. Dazu hätte die Infrastruktur ein erhöhtes Verkehrsaufkommen auch gar nicht bewältigen können. Die Betriebe hatten daher gemeinsam mit den kommunalen Verkehrsbetrieben ein Fahrtennetz geschaffen, das die MitarbeiterInnen nicht nur aus den umliegenden Ortschaften, sondern auch beispielsweise per Bahn aus Gotha oder Erfurt nach Eisenach brachte. Auf diese Weise unterstützte das AWE jeden Betriebsangehörigen finanziell für den Arbeitsweg mit 10 Mark monatlich.<sup>236</sup>

Mit der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion und den veränderten Bedingungen änderte sich dies nun: »An Arbeitnehmer wird das Fahrgeld im Berufsverkehr, das die Summe von 10 DM (Lehrlinge 5 DM) im Monat übersteigt, bis 31. 7. 1990 zurückerstattet [...].«<sup>237</sup> Ab 1. September sollten dann, so informierte Wolfram Liedtke in der Leitungssitzung der Betriebsgewerkschaft am 26. Juli die Anwesenden, alle finanziellen Stützungen über den Betrieb entfallen.<sup>238</sup> Im Zuge der Währungsunion wurden demnach alle bisherigen Vereinbarungen mit den kommunalen Verkehrsunternehmen gelöst. In Kombination mit den fehlenden staatlichen Finanzhilfen führte dies zum Wegfall der betrieblichen Unterstützung.<sup>239</sup> Die MitarbeiterInnen im AWE wollten nun vor allem wissen, wie die bisherigen Strecken abgesichert werden, zum Beispiel zwischen Eisenach und dem Betriebsteil in Buchenau, der gut 17 Kilometer vom Stammwerk entfernt lag.<sup>240</sup> Beschwerden über den Berufsverkehr hatte es bei der Betriebsleitung und den AbteilungsleiterInnen immer wieder gegeben.

232 Albrecht Kretzschmar: Arbeitslosigkeit – Resultat und Ferment sozialen Wandels in Ostdeutschland, in: Kieselbach/Voigt (Hg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1992, S. 138-151, hier S. 143.

233 Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten, S. 278.

234 Böick/Lorke, Zwischen Aufschwung und Anpassung, S. 72.

235 Protokoll der BGL-Sitzung am 24. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 37 ff.

236 Betriebskollektivvertrag 1989, Aawe, S. 40.

237 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 10.

238 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 26. 7. 1990, 27. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 34.

239 Ebd.

240 Protokoll der BGL-Sitzung am 23. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 22-24.



Nun aber entstanden für die MitarbeiterInnen durch den Wegfall der Subventionen neue soziale Ungleichheiten durch finanzielle Mehrbelastungen. Für die Wegstrecken zur Arbeit und wieder zurück mussten sie nun selbst aufkommen.

### *Arbeiterversorgung und gesundheitliche Betreuung*

Bei den ersten Treffen am »Runden Tisch« und anderen Diskussionsrunden im Herbst 1989 sprachen die MitarbeiterInnen nicht nur Mängel bei der Produktion an, sondern auch Fragen sozialer Ungleichheit: Insbesondere die Vergabe von Ferienplätzen und Kuren, aber auch die Pkw-Vergabe lösten Diskussionen aus.<sup>241</sup> Über Jahrzehnte waren die Vergabekriterien für Pkw und Urlaubsreisen intransparent, was sich nun nach dem Willen der Beschäftigten ändern sollte. Es kristallisierten sich aber auch Ängste heraus, etwa dass künftig nicht mehr wie gewohnt ein Urlaubsplatz erworben werden könnte und sich die Bevorzugung bestimmter Beschäftigungsgruppen nur zugunsten anderer Gruppen verschieben würde.<sup>242</sup>

Die Tageszeitung *Das Volk* griff dieses Thema wiederholt auf. Eine Autorin stellte bereits in der Überschrift die kritische Frage, ob es bei der Vergabe von Pkw immer ehrlich zugehen würde.<sup>243</sup> Bis dato wurden bei der Vergabe bestimmte Personen bevorzugt, dazu zählten zum Beispiel ProduktionsarbeiterInnen, Einzelpersonen mit hohen gesellschaftlichen Verdiensten und kinderreiche Familien.<sup>244</sup> Seit Dezember 1989 gab es eine Neuregelung, wonach Leistungen für eine bevorzugte Lieferung nicht mehr ausschlaggebend sein durften.<sup>245</sup> Dabei offenbarten sich auch ungeschönt die Wartezeiten, die mitunter in Kauf genommen werden mussten: Anmeldungen aus den Jahren 1973 bis 1976 – je nach Pkw-Modell – waren jetzt erst mit der Belieferung an der Reihe.<sup>246</sup>

Die sogenannte Arbeiterversorgung im AWE war zeitgenössisch für die MitarbeiterInnen nie befriedigend, dennoch waren die Bereitstellung von drei warmen Mahlzeiten in den Werkskantinen sowie ein breites Angebot in den Verkaufsstellen und Kiosken ein wichtiger Bestandteil des betrieblichen Alltags. Als Teil der sozialpolitischen Maßnahmen wurden die Preise für die Lebensmittel stark subventioniert, was auch die Versorgung im Betrieb betraf. Heißgetränke wie Kaffee und Tee gab es im AWE in der Nachtschicht teilweise kostenlos. Diese für die MitarbeiterInnen günstige Konstellation begann sich

241 Heiko Häring: Ein Sonnabend für unser Werk, in: *Der Motor* 39/23, 20. 11. 1989, S. 6; Hans-Joachim Hähnlein: Kostenstelle 2190 meldet sich zu Wort. Werte Mitarbeiter der ZGBL!, in: *Der Motor* 39/23, 20. 11. 1989, S. 5.

242 Hans-Joachim Hähnlein: Kostenstelle 2190 meldet sich zu Wort. Werte Mitarbeiter der ZGBL!, in: *Der Motor* 39/23, 20. 11. 1989.

243 Eva-Maria Rahneberg: Ein Auto außer der Reihe – geht es da immer ehrlich zu? *Das Volk* befragte den Bezirksdirektor des VEB IFA-Vertrieb Wolfgang Durdel, in: *Das Volk*, 23. 12. 1989, S. 4.

244 Ebd.

245 Ebd.

246 Ebd.

im Frühjahr 1990 bereits zu verändern, denn spätestens im Zuge der Verwaltungsübernahme durch die Treuhandanstalt und der folgenden GmbH-Gründung musste die Betriebsleitung Perspektiven zur Kostensenkung entwickeln, wozu auch das »Outsourcen« bestimmter Betriebsbereiche zählte.<sup>247</sup> Schon im April 1990 gab es einen Vorschlag, wie eine »gesonderte Struktur« zur Sicherung der Arbeiterversorgung im Betrieb geschaffen werden könnte. Nach der Umwandlung des Automobilwerks in eine GmbH sollte die Arbeiterversorgung im Sinne der betrieblichen Kostensenkung als selbstständige Kapitalgesellschaft »Betriebsversorgung GmbH Eisenach« fortgeführt werden.<sup>248</sup>

Die Betriebsgewerkschaftsleitung setzte sich ebenfalls für den Erhalt der Arbeiterversorgung und das Essensangebot in den Kantinen ein.<sup>249</sup> Dabei war jedoch die Schließung von einigen Kiosken vorgesehen.<sup>250</sup> Ausschlaggebend für die mögliche Reduktion war der vorgesehene Personalabbau, womit der innerbetriebliche Versorgungsbedarf sinken würde und so die Personalkosten für die MitarbeiterInnen der Kioske und Verkaufsstellen eingespart werden könnten. Das AWE beschäftigte im sozialen Bereich – wozu auch die Verkaufsstellen zählten – mehrere hunderte MitarbeiterInnen, überwiegend Frauen, deren Qualifikation oftmals als »an- oder ungelernete« bilanziert wurde.<sup>251</sup> Es ist also wahrscheinlich, dass dieses Personal durch die Schließung der Kioske und Verkaufsstellen obsolet wurde und im Betrieb nicht an anderer Stelle weiterbeschäftigt werden konnte. Die Betriebsleitung beabsichtigte, zehn Verkaufskioske zu schließen und das entstehende Angebotsdefizit über das Aufstellen von Automaten zu kompensieren.<sup>252</sup> Insgesamt neun Verkaufsstellen und vier Küchen bzw. Essensausgaben sollten zunächst erhalten bleiben. Dabei sollten nicht mehr in jeder Küche frische Speisen zubereitet werden, sondern neben der Anlieferung von Speisen aus der Ostkantine bzw. der Küche im Betriebsteil West auch auf Tiefkühlprodukte zurückgegriffen werden, um Arbeitskräfte einzusparen.<sup>253</sup>

Bis 1989 konnten die MitarbeiterInnen im AWE eine warme Hauptmahlzeit zum Preis von 0,25 bis 2,50 Mark erwerben, nun stiegen die Kosten auf 1,70 bis 3,80 D-Mark je Gericht.<sup>254</sup> Im Brigadebuch des Büros für Neuererwesen stellten die MitarbeiterInnen zwei Speisepläne (Abb. 39 und 40) gegenüber – einen von vor der Währungsunion und einen danach – und kritisierten die

247 Automobilwerk Eisenach GmbH: Vorschlag für eine gesonderte Struktur zur Sicherung der Arbeiterversorgung in unserem Betrieb, 25. 4. 1990, Aawe, 30.8.4 49.

248 Ebd.

249 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der Leitungssitzung 8. 5. 1990, 9. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 68 f.

250 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. II.

251 Vorschlag für eine gesonderte Struktur zur Sicherung der Arbeiterversorgung in unserem Betrieb, Aawe, 30.8.4 49, unpag.

252 Ebd.

253 Ebd.

254 Protokoll der Leitungssitzung 8. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 68; Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, S. 8.

**Vor der SPEISEPLAN Währungsunion**

Woche vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

101	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
102	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
103	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
104	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
105	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
106	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
107	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
108	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
109	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
110	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
111	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
112	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
113	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
114	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
115	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
116	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
117	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
118	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
119	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c
120	Ostbr.-Jugoslavit a. Spirelli, Pommesoße, gem. Salat	-,-75	330c

Abbildung 39: Speiseplan AWE, Brigadebuch der Abteilung Neuererwesen

gestiegenen Preise. Durch die Verteuerung würde nur noch ein Viertel der MitarbeiterInnen im Betrieb essen gehen.<sup>255</sup>

Damit die Essensversorgung weiter bestehen konnte, musste, so ist es dem ersten Sozialplan zu entnehmen, der Betrieb jedes Gericht mit knapp vier Mark subventionieren.<sup>256</sup> Die von der Regierung nach der Währungsunion zurückgenommenen Subventionen waren auch an dieser Stelle ein Grund für negative Veränderungen, nämlich für die Verteuerung der Essenspreise und die Schließung von Verkaufsstellen und Kiosken im Betrieb. Dazu wurden im AWE auch der kostenlose Kaffee in der Nachtschicht sowie die kostenlose Ausgabe von Trinkmilch gestrichen.<sup>257</sup> An den Imbissen und Kiosken rechnete die Betriebsleitung durch die Währungsumstellung mit einer Verteuerung der Abgabepreise um 40 bis 100 Prozent.<sup>258</sup> Nicht wenige dürften die Anhebung der Preise auch im Betrieb als persönliche Benachteiligung empfunden haben – und das obwohl bzw. gerade weil die MitarbeiterInnen insbesondere großer Betriebe und vor allem jene, die im Mehrschichtregime arbeiteten, bis

255 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: 1990, 1990, Aawe.  
 256 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 8.  
 257 Geschäftsführer AWE GmbH: Belegschaftsinformation, 27. 6. 1990, Aawe, 30.8.4 5, S. 5.  
 258 Ebd.

*Nach der*  
**SPEISEPLAN**  
*Währungsunion*  
16.7. 22.7.90

Wochentag	Speiseplan	Preis
Mo	Champignonsuppe, Frankfurt Gulasch a. Spirelli, Salat-teller, Mandelpudd. a. Schokopudd.	2,60
Di	Zwarschint a. Fleischklößchen, Brot, Mandelpudd. a. Schokopudd.	1,70
Mi	Feuchter Hirs a. Tomatensoße, Salat, Salat-teller, Glasbeerenz.	2,60
Do	Champignonsuppe, Otsch. Beefsteak a. Setsai, ROSTkart., Salat-teller	3,00
Fr	Fruchtkeilsoch. 2 Hieser-Mirtschen, May. Salat, Salat-teller	2,60
Sa	Zwarschintopf a. Brot, Fruchtkeil	1,70
So	Rindfleisch gek. Petersiliensauce, Salat, Kopfsalat, Zitronensauce	2,60
Mo	Fruchtkeilsoch., gef. Paprikaschote, Petersiliensauce, Apfel, Alumenkohl-Bröcklisuppe, Hamselbruten a. Butterbohnen, Kart. Klöße, Zitronekompott	3,00
Di	Alumenkohl-Bröcklisuppe, Kartoffelpuffer a. Apfelmas	2,60
Mi	Kohlruhlentopf a. Schmelz Fleischsal., Brot, Semme	1,70
Do	Alumenk.-Bröcklisuppe, Schmelzsteak "Frage art", Pommes frites, Salat-teller	2,60
Fr	Hieser-Spangloremsuppe, Hüllent gebacken, Kletterbutter, Pommes frites, Salat-teller	3,00
Sa	Klare Garkessuppe a. Rindfleischsal., Hieser-Jessert	2,60
So	Hieser Spangloremsuppe, Hührei a. Speck, Kart. Fettes, Kopfsalat	1,70
Mo	" " " " Paprikaschmittel a. Kart. Fettes, Salat-teller	2,60
Di	Tomatencremesuppe "Napoli", Schneehokuruten a. Alumenkohl-sauce, Petersiliensauce, Hüllentopf	3,00
Mi	Feuchter Hirs a. Brot, Van. Filling a. Schokopudd.	2,60
Do	Ged. Kaminbeizfleisch in Hüllentopf, Petersiliensauce, Händlente	1,70
Fr	Tomatencremesuppe "Napoli", Hüllentroulade a. Apfelrotkohl, Kart. Kroketten	2,60
Sa	Hühnerbrühe "Nebels", Schweinebruten a. Zuttererbe, a. Kart. 2,60	2,60
So	Hühnerbrühe "Julienne", Semmerl a. Apfelrotk., a. Klöße (nur für die Fertigung geeignete Kasserollen)	1,70
<i>Währungsunion für die 1. Schicht</i>		
Mo	Pfirsichsuppe, Rindfleischbratung a. Kart., Salat-teller	2,60
Di	Hühnerbrühe a. Geflügel a. Semmel, Pudd. a. Fruchtsoft	1,70
Mi	Glasbeeren-Kaltsch., Otsch. Beefsteak, Hiesingen., Kart., Zutterer	2,60
Do	" " " " Hührei a. Rahmpfist, Kart.	1,70
Fr	Hühnersuppe Nebels, Leber gekr. a. Kirschkirschen, Kart. Apri., Salat-teller	2,60
Sa	" " " " Makreleinfilet ged. a. Semmel, Petersiliensauce, Salat-teller	1,70
So	Pfirsichsuppe, Hühnerfrümmen, Hüllentopf, Salat-teller	2,60
Mo	Apfelreis a. Zucker a. Zit. Zitruskompott	1,70
Di	Schweinekeil a. Hamselbruten, Kart., Kompott	2,60
Mi	Zwarschintopf a. Spirelli, Salat-teller, Kompott	1,70
Do	Hieser-Mirtschen, Tomatensoße, Zuttererbe, Salat-teller, Komp.	2,60
Fr	Schmelz a. Hieser, Hieser, Kompott	2,60

Änderungen vorbehalten | *Wersoll das bezahlen. Die Preislisten sind zu 94 Anordn.*

Abbildung 40: Speiseplan AWE, Brigadebuch der Abteilung Neuererwesen

dato durch die Arbeiterversorgung klar bevorteilt waren. Die Schließung von Verkaufsstellen entwickelte sich ebenfalls zum Nachteil, denn auch wenn nun theoretisch das Angebot an Lebensmitteln und Konsumgütern stieg, entfiel doch die bisherige – das Zeitbudget der MitarbeiterInnen und vor allem der Frauen entlastende – Möglichkeit, im Betrieb und während der Arbeitszeit einzukaufen.

Die gesundheitliche Betreuung der MitarbeiterInnen in den Volkseigenen Betrieben sollte vor allem präventiv sein und zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen dienen. Das AWE unterhielt bis zuletzt eine Betriebspoliklinik mit etwa 90 MitarbeiterInnen, wozu medizinisches Personal und mehrere ÄrztInnen gehörten.<sup>259</sup> Schon aus dem ersten Sozialplan und vorhergehenden Diskussionen mit Gewerkschaft und Betriebsleitung geht hervor, dass sich das Unternehmen von seiner Trägerschaft im gesundheitlichen Bereich sehr schnell trennen wollte. Die Zahl der MitarbeiterInnen hatte sich bis April 1990 schon auf 60 reduziert.<sup>260</sup> Im Sommer 1990 war die Einrichtung zwar noch Bestandteil des Betriebes; die Kosten sollten aus dem Staatshaushalt

259 Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 54.  
260 Sven-Uwe Völker: Die AWE-Poliklinik steht vor dem Exitus, in: Thüringer Allgemeine, 30.3.1991, S. 5.

finanziert werden.<sup>261</sup> Das Gebäude war jedoch durch die AWE GmbH bereits an ein Göttinger Unternehmen verkauft worden, und dieses gab für das Personal keine Übernahmegarantien. Darum kündigte der Landkreis, in dessen rechtliche Trägerschaft die Arbeitsverhältnisse übergegangen waren, diese zum 31. März 1991. Die Beschäftigten konnten sich dagegen zumindest zeitweise wehren und die dreimonatige Kündigungsfrist bis zum 30. Juni durchsetzen.<sup>262</sup> Zwei Jahre später, im Jahr 1993, bilanzierte die Treuhandanstalt die erfolgreiche Ausgliederung der Poliklinik an das Medical Center (Göttingen) im Jahr 1991.<sup>263</sup> Wie viele ehemalige MitarbeiterInnen der AWE-Poliklinik danach dort noch beschäftigt waren, lässt sich nicht rekonstruieren.

### *Urlaubswesen*

»Die Stützung, um das Urlaubswesen zu gleichen Bedingungen weiterzuführen, beträgt 197,8 TDM«, war im ersten Sozialplan 1990 unter der Rubrik »Urlaubswesen« zu lesen.<sup>264</sup> Das betriebliche Urlaubswesen in der Trägerschaft des FDGB besaß in der DDR für die MitarbeiterInnen einen sehr hohen Stellenwert. Für das Jahr 1990 sicherte der Sozialplan die Bereitstellung bereits beantragter und genehmigter Ferienreisen zu. Die betriebseigenen Ferienplätze in Nienhagen, am Fleesensee und an der Talsperre Pöhl sollten noch bis Jahresende »weitergeführt« werden.<sup>265</sup> Auch private Urlaubsreisen wurden bis dato in hohem Umfang subventioniert, und zwar mit bis zu 300 Mark je Ferienplatz, sodass die MitarbeiterInnen im AWE natürlich weiter hiervon profitieren wollten. Im Sozialplan wurde eine Umwandlung der bisher durch den Betrieb übernommenen Anteile zugesichert. Sie sollten nun in derselben Höhe in D-Mark entrichtet werden. Zum betriebseigenen Urlaubs- und Erholungswesen zählten auch das betriebseigene Ferienhaus »Nikolai Ostrowski« und das zentrale Pionierlager »Maxim Gorki« in Wilhelmsthal bei Eisenach, die seit den 1960er Jahren vom AWE betrieben wurden.<sup>266</sup> Für das bisher immer weit im Voraus ausgebuchte Ferienlager war die Zukunft nun ungewiss, Dabei hatten sich schon mehr als 20 InteressentInnen das über 17 Hektar große Areal angesehen und Interesse an einem Erwerb bekundet.

Im Sommer beherbergte das Ferienlager wie gewohnt Kinder, aber deutlich weniger als in den vergangenen Jahren. Das Schild im Eingangsbereich zum Gelände, auf dem bis zuletzt »Maxim Gorki« geprangt hatte, war bereits

261 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 13.

262 Die AWE-Poliklinik steht vor dem Exitus, Thüringer Allgemeine, 30. 3. 1991.

263 Treuhandanstalt Arbeitsgruppe Bilanzprüfung: Automobilwerke Eisenach GmbH – Zusammenstellung wichtiger Daten aus Kaufverträgen, 28. 6. 1993, BArch, B 412/10962, S. 173 f.

264 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 8.

265 Ebd.

266 Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen, 1988, Aawe, S. 11 f.

entfernt worden, wie der Journalist Helmut Ingrisch in einem Artikel zur Zukunft des Ferienlagers beschrieb.<sup>267</sup> Ingrisch rekurrierte beiläufig auch auf eine weitere Veränderung: Die Kinder, die im Sommer 1990 ihre Ferien dort verbrachten, konnten nun erstmals einen Ferienaufenthalt genießen, »der nicht von einem sozialistisch geprägten Programmablauf mit Appellen und ähnlichen ›Höhepunkten‹ bestimmt war.«<sup>268</sup> Nur wenig später wurde bekannt, dass das betriebseigene Ferienheim entweder verpachtet oder bei fehlenden Interessenten verkauft werden sollte.<sup>269</sup> Im Dezember 1990 bezog das »Technologie- und Berufsbildungszentrum« (TBZ) aus Paderborn die Räumlichkeiten und errichtete dort eine Musterausbildungsstätte für ganz Thüringen.<sup>270</sup> Als Dienstleistungsunternehmen für berufliche Aus- und Weiterbildung stand das TBZ nicht nur für die Fahrzeugindustrie, sondern auch für Handwerk, Handel und Industrie gleichermaßen zur Verfügung. Die Eröffnung des Berufsbildungszentrums war eine der ersten erfolgreichen Ausgründungen aus dem AWE. Mit dem im November unterzeichneten Kooperationsvertrag zwischen der Automobilwerk Eisenach GmbH und dem Technologie- und Bildungszentrum Paderborn wurde dem Ausbildungsbetrieb die Fortführung von insgesamt 456 AWE-Ausbildungsverträgen übertragen.<sup>271</sup>

Die betriebliche Feriengestaltung für MitarbeiterInnen und deren Kinder war in der DDR zu einem festen Bestandteil des sozialistischen Arbeitslebens geworden, sodass der Verlust dieser Möglichkeiten schon früh in der Belegschaft diskutiert wurde. An Opel wurde auch direkt die Frage gerichtet, ob das Unternehmen ein ebensolches sozialpolitisches Angebotsspektrum bereitstellen würde.<sup>272</sup> Gerade im Hinblick auf die gestiegenen Lebenshaltungskosten war der Verlust dieses betriebsseitigen Arrangements für nicht wenige MitarbeiterInnen eine persönlich empfundene Benachteiligung oder negative Veränderung infolge der Vereinigung. Für Familien ergab sich auch im Zuge der Währungsumstellung eine Verteuerung, da der Betrieb nun Ferienreisen für die Kinder der Betriebsangehörigen nicht mehr bezuschussen konnte.

267 Helmut Ingrisch: Die Ruhe in Wilhelmsthal täuscht, in: Thüringer Allgemeine, 22. 8. 1990, S. 5.

268 Ebd.

269 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, hier S. 11.

270 H. Hanisch: Neue Chancen eröffnen sich für Kurzarbeiter und Arbeitslose. Werkstätten helfen bei der Umschulung, in: Thüringer Allgemeine, 1. 12. 1990, S. 4.

271 Heinz-Gerd Füchtjohann: Ein Bildungszentrum aus der Region – für die Region, in: Magistrat der Stadt Eisenach (Hg.): Stadt Zeit – Eisenach aktuell, Eisenach 1992, S. 6-14, hier S. 6.

272 Joachim IG Metall Stöber: Opel/AWE Eisenach – Seminar »Das Mitbestimmungsmodell in der BRD – Theorie und Praxis« vom 6.05. – 11. 5. 1990 in Bad Orb, 23. 5. 1990, AdsD, 5/IGMZ 150360, unpag.

*Kinderbetreuung*

Sozialistische Betriebe wie das AWE hatten sich immer um eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen bemüht. Als logische Konsequenz mussten die Arbeitsstätten daher Kinderbetreuungseinrichtungen bereitstellen. Für die MitarbeiterInnen im AWE war die Aussicht auf einen betriebseigenen Betreuungsplatz existenziell. Umso größer war dementsprechend die Angst davor, dass diese sozialen Einrichtungen nun zur Disposition stehen könnten. Im Juli 1990 und mit der »Verordnung über die Aufrechterhaltung von Leistungen betrieblicher und betriebseigener Kinderkrippen« sprach sich der DDR-Ministerrat noch für die »Sicherung des vorhandenen Bedarfs an Kindergartenplätzen« durch die Betriebe aus. Auch die anfallenden Kosten sollten weiterhin durch den Staatshaushalt finanziert werden.<sup>273</sup>

Das Automobilwerk verfügte bis 1989 über mehrere Kinderbetreuungseinrichtungen in Eisenach. Dazu gehörten eine Tageskrippe mit etwa 70 Plätzen und eine Kombi-Einrichtung, die aus einer Wochenkrippe (mit etwa 80 Plätzen), einem Kindergarten (mit 160-180 Plätzen) und einem Hort (mit 140-180 Plätzen) bestand.<sup>274</sup> Schon während der DDR-Zeit war das AWE auf eine Kooperation mit den kommunalen Kinderbetreuungseinrichtungen angewiesen, was auch nach 1989 zunächst so blieb. Die Betreuungsplätze wurden über das AWE und die Kommune gemeinsam vergeben, und zwar nach einem Bedarfskatalog, nach dem alleinerziehende Frauen und Mütter, die in Schichten arbeiteten, sowie Mütter mit mehreren Kindern bei der Vergabe der Betreuungsplätze bevorzugt berücksichtigt wurden. Diese bis dahin zum Teil als ungerecht empfundene Vergabep Praxis wurde nun im Zuge der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion auf den Prüfstand gestellt.

MitarbeiterInnen des Betriebes fürchteten sich vor Arbeitsplatzverlusten, wenn die Betreuung der Kinder nicht mehr gesichert werden könnte. Solche Sorgen und Ängste führten während der Transformationszeit auch zu einem Einbruch der Geburtenrate.<sup>275</sup> Nicht zu vernachlässigen erschien auch in diesem Kontext, dass die Kosten für die Kinderbetreuung bisher vom AWE übernommen wurden und die Eltern nur einen kleinen Beitrag für die Verpflegung entrichten mussten.<sup>276</sup> Im September 1990 wurden mit der »Verordnung über Tageseinrichtungen für Kinder« einheitliche Rechtsvorschriften erlassen und

273 Der Ministerrat der Deutschen Demokratischen Republik: Verordnung über die Aufrechterhaltung von Leistungen betrieblicher und betriebseigener Kinderkrippen 4.071990.

274 Erfolgreiche Sozialpolitik der SED im VEB Automobilwerk Eisenach, Aawe, 30.8.2 R22B1461.46.

275 Anke Domscheit-Berg: Familienpolitik in Ost- und Westdeutschland und ihre langfristigen Auswirkungen, 9.11.2016, URL: <https://www.boell.de/de/2016/11/09/familienpolitik-ost-und-westdeutschland-und-ihre-langfristigen-auswirkungen> (22.8.2021); Böick/Lorke, Zwischen Aufschwung und Anpassung, S. 78.

276 Böttcher: Kitas und Kindererziehung in Ost und West.

die bisherige Zuordnung zum DDR-Bildungssektor abgelöst.<sup>277</sup> Mit der im AWE nun forcierten Ausgliederung der betriebseigenen Betreuungseinrichtungen änderten sich nicht nur die Zuständigkeiten und die Finanzierung. Aufgrund des Rückgangs der Geburtenzahlen in der Transformationsphase und des Wegzugs vieler Frauen und Familien wurden Betreuungsplätze gestrichen oder ganze Einrichtungen geschlossen.<sup>278</sup> Mit der Ausgliederung entfielen auch die bisher bereitgestellten Transporte für die Kinder vom Betrieb zu den Betreuungseinrichtungen und wieder zurück.

Familien mit drei oder mehr Kindern – sogenannte kinderreiche Familien – wurden von der SED-Regierung besonders finanziell bezuschusst. Auch das AWE bevorteilte MitarbeiterInnen aus bzw. mit einer solchen Familie beispielsweise bei Ferien- oder Wohnungsvergaben. Kinderreiche Familien waren nun von den umfassenden Veränderungen besonders betroffen.<sup>279</sup> Durch die Verteuerung in allen Lebensbereichen und die entfallenden Subventionen sowie den Verlust der betrieblichen Integration und Teilhabe waren besonders diese Familien, aber auch Alleinerziehende, einem erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt.<sup>280</sup>

### *Betriebszugehörigkeit und Treueurlaub*

Bis 1989 wurde die langjährige, ununterbrochene Betriebszugehörigkeit durch die Werksleitungen finanziell honoriert. Die Betriebsgewerkschaft setzte sich 1990 dafür ein, dass auch weiterhin neben der finanziellen Anerkennung entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit ein Treueurlaub gewährt wurde. Beides fand auch Aufnahme in den ersten Sozialplan im Sommer 1990; für die 5-, 10- und 15-jährige Zugehörigkeit wurden den MitarbeiterInnen ein, zwei und drei Tage Zusatzurlaub zugesichert.<sup>281</sup> Dazu konnten die Betriebsangehörigen auch auf »die materielle Anerkennung für langjährige Betriebszugehörigkeit« hoffen. Diese lag im AWE für eine zehnjährige Zugehörigkeit bei 150 D-Mark und für die 50-jährige Verbundenheit mit dem Betrieb bei 1.250 D-Mark.<sup>282</sup> Im zweiten Sozialplan 1991 wurden die Kriterien zur Anerkennung der Betriebszugehörigkeit »zur Ermittlung von Prämien oder anderen Vorteilen« der ArbeitnehmerInnen ausführlich aufgeschlüsselt und differenziert.

277 Ebd. Seitdem werden die Betreuungseinrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zugeordnet aber besitzen trotzdem einen Bildungsauftrag.

278 Ebd.; Böick/Lorke, *Zwischen Aufschwung und Anpassung*, S. 78.

279 Lorke: *Von alten und neuen Ungleichheiten*, S. 282.

280 Lorke: *Kinderreiche Familien in der DDR*; Böick/Lorke, *Zwischen Aufschwung und Anpassung*, S. 70. Auch wenn das Armutsrisiko im Zuge der Wiedervereinigung deutlich zunahm, ist allerdings anzumerken, dass Familien mit mehreren Kindern auch schon vor 1989 trotz der genannten Maßnahmen häufiger von sozialen Ungleichheiten betroffen waren.

281 Automobilwerk Eisenach GmbH: *Sozialplan 2. Halbjahr '90*, Aawe, S. 8.

282 Ebd.



Die Betriebszugehörigkeit wurde grundsätzlich allen MitarbeiterInnen mit der Arbeitsaufnahme im AWE angerechnet, auch bei Unterbrechungen (Babyjahr, Wehrdienst, Studium u. a.). Ausgenommen wurden jedoch Angehörige und MitarbeiterInnen des Ministeriums für Staatssicherheit der DDR, die auch im Automobilwerk eine Dienststelle unterhielten.<sup>283</sup> Für die langjährige Betriebszugehörigkeit sollte die Treueprämie zusammen mit der Abfindung ausbezahlt werden, galt aber nur noch für das Jahr 1991. Lediglich für die verbliebenen MitarbeiterInnen in der »Abwicklungsmannschaft« sollten neue Regelungen für die Anerkennung der Betriebsjubiläen abgeschlossen werden.<sup>284</sup> Selbst das Ende der bis zuletzt oftmals als ungerecht empfundenen Prämierung wurde nun im Zuge der Transformation als Verlust empfunden – nicht nur in finanzieller Hinsicht, sondern mit Blick auf die Anerkennung von (Lebens-) Leistungen.

### *Zusammenfassung*

Der Betrieb verlor in der Transformationsphase seine herausgehobene Stellung im Alltagsleben der MitarbeiterInnen. Er musste sich aller Bereiche entledigen, die nicht unmittelbar mit der Produktion zusammenhingen. Das soziale Gebilde des Betriebs, der »Vergesellschaftungskern« der DDR-Arbeitsgesellschaft, löste sich damit auf.<sup>285</sup> Die im AWE bisher verantwortlichen Kommissionen, die über die Vergabe von Wohnungen und Urlaubsplätzen entschieden und insgesamt die soziale und gesellschaftliche Partizipation (unter all den empfundenen Ungleichheiten) sicherten, wurden nun obsolet. Das Ende der planwirtschaftlichen Arbeitsorganisation bedeutete für viele MitarbeiterInnen nicht nur »Arbeitsplatz- und Armutsrissen« – auch Ängste und Überforderung machten sich bei nicht wenigen bemerkbar. Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes einher ging auch eine gesellschaftliche »Entkollektivierung« und »Entsolidarisierung«.<sup>286</sup> Die MitarbeiterInnen konnten nun nicht mehr auf gewohnte betrieblich-soziale Strukturen zurückgreifen, was neue Anpassungsleistungen erforderte. Die von Helmut Kohl versprochenen »blühenden Landschaften« weckten bei den meisten MitarbeiterInnen positive Erwartungen insbesondere hinsichtlich des Konsums. Die Einheit beider deutscher Staaten löste zunächst zwar benachteiligende Strukturen auf, brachte aber aufgrund von Arbeitslosigkeit, niedrigen Löhnen und gestiegenen Lebenshaltungskosten neue soziale Ungleichheiten mit sich.<sup>287</sup> Die nun umfänglich verfügbaren Ressourcen und Konsumgüter konnten sich viele ehemalige DDR-BürgerInnen

283 Sozialplan & Betriebsvereinbarungen, 13. 8. 1991, Aawe, S. 23.

284 Ebd., S. 33.

285 Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft, S. 141.

286 Lorke: Die Einheit als »soziale Revolution«.

287 Vgl. dazu: Clemens Villinger: Von Erfahrungen und Erwartungen. Konsum und der Systemwechsel von 1989/90, in: INDES. Zeitschrift für Politik und Gesellschaft 1/2019, S. 46-54.

schlichtweg nicht leisten.<sup>288</sup> Die Betriebsleitung und die Gewerkschaft im AWE bemühten sich, die bisherigen Leistungen aufrechtzuerhalten, allen voran die Arbeiterversorgung und die Kinderbetreuungseinrichtungen. Aber im Verlauf des Jahres 1990 mussten sukzessive immer mehr soziale Leistungen zurückgenommen oder enorme Verteuerungen durchgesetzt werden. Diesen Verlust konnten auch die sozialstaatlichen Institutionen der vereinten Republik nicht ersetzen, denn sozialpolitische Elemente begleiteten zwar die Transformation, dienten aber vor allem der Abfederung des einigungsbedingten Strukturwandels.<sup>289</sup>

Diese subjektiven Verlusterfahrungen und Schicksale der DDR-BürgerInnen haben nach 1990 dazu beigetragen, einen positiven Blick auf die ehemalige DDR zu etablieren, denn das soziale Sicherungssystem der DDR wurde rückblickend als positiv oder besser empfunden.<sup>290</sup> Ausgeblendet wurde dabei jedoch allzu oft, dass mit dieser Betriebszentriertheit von vornherein bestimmte gesellschaftliche Gruppen ausgeschlossen oder benachteiligt waren – was sich in Teilen auch noch in der Transformationsphase fortsetzte.<sup>291</sup> Der Betrieb war also auch noch nach 1989/90 ein Produzent sozialer Ungleichheitsverhältnisse.

288 Ebd., S. 54.

289 Süß: Soziale Sicherheit, S. 153 f.

290 Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten, S. 293; Lorke: Klassifizierung des Sozialen, S. 179.

291 Jörg Ganzenmüller/Anke John/Christiane Kuller: Die Ostdeutsche Erfahrung. Auswege aus einem polarisierenden Deutungskampf über unsere Geschichte vor und nach 1989, in: Böick/Goschler/ Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 95-119, hier S. 102 f.

## 5. Soziale Ungleichheiten in der Transformationsphase

Mit dem Mauerfall veränderte sich nicht nur die politische Situation in der DDR, sondern in der Folge auch die Arbeitsverhältnisse für die im AWE beschäftigten MitarbeiterInnen. Der wirtschaftspolitische Wandel hatte Einfluss auf die soziale Lage und die sozialen Ungleichheitsverhältnisse in der DDR und im vereinigten Deutschland. Die Folgen der »schockartigen« Marktöffnung waren vielfältig und betrafen auch die außerbetrieblichen Lebenswelten. Die Transformationszeit war gekennzeichnet durch ein Nebeneinander von alten sozialen Ungleichheiten und einem ganzen Pol von neuen, bisher unbekanntem sozialen Diskrepanzen. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und damit entstehenden neuen sozialen wie wirtschaftlichen Problemen betraf unmittelbar einen Großteil der AWE-MitarbeiterInnen. Im Folgenden soll der Wandel von sozialen Ungleichheiten vom Herbst 1989 bis 1992 dargestellt werden. Die Darstellung orientiert sich an den Untersuchungskategorien und Beschäftigtengruppen des ersten Hauptteils.

### 5.1 Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen

Zeiten politischer Umbrüche sind für die Menschen in der Regel auch Augenblicke relativer Unsicherheit. Dies gilt auch für die »friedliche Revolution« 1989 und ihre Folgen für die Menschen in Ostdeutschland, denn mit der politischen Sphäre veränderte sich auch die gesellschaftliche, soziale und wirtschaftliche Ordnung nachhaltig.<sup>1</sup> In der DDR wurde bis 1989 Arbeitslosigkeit öffentlich verschwiegen. Die im Zuge der Transformation plötzlich auftretende »neue Arbeitslosigkeit traf eine in ihrem Selbstverständnis »arbeiterliche Gesellschaft« weitgehend unvermittelt.«<sup>2</sup> Nicht wenige Menschen erlebten die Transformation als einen dynamischen Prozess zwischen »Aufbruch« und »Entsicherung«, wie ihn Everhard Holtmann und Heinrich Best beschrieben haben.<sup>3</sup>

Der in der DDR immer unter dem Deckmantel einer Vollbeschäftigung existierende Arbeitskräftemangel erreichte im Jahr 1989 durch die Flucht- und Ausreisebewegung einen neuen Höhepunkt, und er verschärfte sich nach dem Mauerfall sogar noch.<sup>4</sup> Darum waren Entlassungen in den ersten Monaten nach der »friedlichen Revolution« im AWE auch noch nicht zu verzeichnen. Im Gegenteil, der Betrieb war mehr denn je auf die Zuweisung potenzieller

1 Heinrich Best/Everhard Holtmann: Die langen Wege der deutschen Einigung. Aufbruch mit vielen Unbekannten, in: dies. (Hg.): Aufbruch der entsicherten Gesellschaft., S. 9-39, hier S. 9.

2 Böick/Goschler/Jessen: Die beratene Transformation, S. 238.

3 Best/Holtmann: Die langen Wege der deutschen Einigung, S. 10.

4 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 67.

ArbeiterInnen angewiesen, um die Produktion aufrechtzuerhalten, was angesichts der beginnenden Verhandlungen mit möglichen Kooperationspartnern existenziell erschien. Auch wenn die Arbeitsverhältnisse in den Betrieben durch die »friedliche Revolution« zunächst nicht unmittelbar beeinflusst oder verändert wurden, thematisierten sie die MitarbeiterInnen im AWE schon kurz nach dem Mauerfall. Auch die Betriebsleitung und die Betriebsgewerkschaft mussten sich zunehmend mit den veränderten Bedingungen beschäftigen: Im Verlauf des Jahres 1990 wurden beispielsweise Tarifverträge eingeführt, die Jahresendprämie und andere finanzielle Vergünstigungen abgeschafft oder umgewandelt. Neu waren jedoch ab den Sommermonaten Arbeitsplatzverluste, Arbeitszeitverkürzungen, Kurzarbeit oder Vorruhestandsregelungen als Maßnahmen, um den Übergang von den planwirtschaftlich organisierten Betrieben hin zu marktwirtschaftlichen Unternehmen sozial abzufedern.<sup>5</sup> Ende Juli 1990 waren in der DDR immerhin schon gut 250.000 Menschen arbeitslos, zugleich befanden sich bereits 656.000 weitere in Kurzarbeit.<sup>6</sup> Die Zahl der Erwerbstätigen in den neuen Ländern ging von neun Millionen im Jahr 1989 auf rund sechs Millionen vier Jahre später zurück.<sup>7</sup> Im folgenden Kapitel möchte ich die grundstürzenden Veränderungen der Arbeitsverhältnisse und -beziehungen seit 1989 für das AWE betrachten, denn sie hatten maßgeblichen Einfluss auf alte und neue soziale Ungleichheiten.

### *Arbeitsverhältnisse auf dem Prüfstand*

Bereits vor dem Mauerfall begannen die MitarbeiterInnen des AWE, die Arbeitsbedingungen und -verhältnisse im Betrieb zu kritisieren – etwa in den Brigadebüchern oder in der Betriebszeitung – und von der Betriebsleitung Veränderungen einzufordern. Getragen von der revolutionären Situation thematisierten Mitglieder einer Gewerkschaftsgruppe im Oktober 1989 gemeinschaftlich und offen im Brigadebuch die bisherigen Verhältnisse im Betrieb:<sup>8</sup> »Wir als Arbeiter, als Produzenten unseres Wohlstandes, empfinden den neuen Wind, der in unserer Gesellschaft bläst, als längst überfällig und äußerst wohltuend«, hieß es einleitend in dem Beitrag, in dem die Rolle der ProduktionsarbeiterInnen und der Stellenwert der Erwerbsarbeit in der DDR deutlich betont wurde. In den folgenden Zeilen beschrieben die MitarbeiterInnen, wie es ihrer Meinung nach zu der umfassenden gesellschaftlichen und politischen Aufbruchstimmung gekommen war:

5 Böick/Goschler/Jessen: Die beratene Transformation, S. 239.

6 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 64.

7 Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten, S. 276.

8 Hier und im Folgenden: Brigadebuch der Abteilung 1995 Transport im Presswerk 2: Unser Standpunkt – Die 9. ZK-Tagung – ein schmerzlicher Einschnitt?, Oktober 1989, Aawe.

Viele gesellschaftliche Probleme – oft nur Kleinigkeiten – haben sich angehäuft und sind zu einem entscheidenden Katalysator für die Wende in unserer Gesellschaft geworden. Die Ohnmächtigkeit bestimmter Parteifunktionäre, auf die Bewältigung herangereifter Probleme unserer Innenpolitik, ist es zu verdanken, daß so viele Menschen unserem Land den Rücken zukehren. Man kann eben nicht alles nur mit der verschärften Klassenseinsetzung beider Systeme und dem Anheizen politischer Spannungen, abtun.

Anlass für diesen Beitrag der Gewerkschaftsgruppe war die 9. Tagung des ZK der SED am 17. Oktober 1989, auf der Erich Honecker aus – wie es hieß – gesundheitlichen Gründen darum bat, von seinem Posten als Generalsekretär sowie allen anderen Funktionen entbunden zu werden.<sup>9</sup> Zu seinem Nachfolger wählte das ZK auf Vorschlag des Politbüros Egon Krenz.<sup>10</sup> In diesem Beitrag im Brigadebuch klingen eher Hoffnungen an, die sich mit dem Wechsel im ZK verbanden, etwa dass »Gleichmacherei, Machtmissbrauch und Schluderei«<sup>11</sup> nun endlich auch im Betrieb Konsequenzen haben würden. Die Brigademitglieder hoben in erster Linie auf die innerbetrieblichen Schwierigkeiten und Probleme ab, die auch im AWE zum Arbeitsalltag gehörten und nun immer offensichtlicher geworden waren:

Uns Arbeitern geht es nicht um die große Politik, sondern vor allem um das, was sich im Betrieb, im Territorium – also in unserem eigentlichen Umfeld – tut. Misstände, die schon lange angesprochen sind, Verstöße gegen Arbeitsbestimmungen, Arbeitsschutz, Qualitätsparameter, aber auch innerbetriebliche Disproportionen, Ungereimtheiten beim Disponieren der Produktion, ungelöste Ersatzteilprobleme u. a. m., dürfen nicht länger Hemmnis für die weitere Entwicklung sein.<sup>12</sup>

Die hier angesprochenen Probleme prägten generell das Bild in den DDR-Betrieben. Nun schien sich jedoch abzuzeichnen, dass diese Misstände für die sich abzeichnenden Veränderungen in der DDR und in den Betrieben zu einem erheblichen Hindernis werden konnten. In einem offenen Brief an die Betriebszeitung vom 20. November 1989 rekurrierte der Mitarbeiter Joachim Zimmermann auf ein ganzes Spektrum an Dingen, die den DDR-Betriebsalltag bisher geprägt hatten und nun seiner Meinung nach auf den Prüfstand gehörten. So bemängelte er unter anderem, dass der Grundsatz »Arbeite mit, plane mit, regiere mit«<sup>13</sup> bisher kaum praktisch umgesetzt wor-

9 Ohne Autor: Kommuniqué der 9. Tagung des ZK der SED, in: Neues Deutschland, 19. 10. 1989, S. 1.

10 Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 126.

11 Brigadebuch der Abteilung 1995 Transport im Presswerk 2: Unser Standpunkt – Die 9. ZK-Tagung – ein schmerzlicher Einschnitt?, Oktober 1989, Aawe.

12 Ebd.

13 Mit diesem in der DDR-Verfassung verankerten Motto hatte die SED-Regierung den BürgerInnen formal das Recht auf Partizipation zugestanden. Vgl. dazu: Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft, S. 377.

den sei, stattdessen »diktatorisch, nicht fundamentierte Planziffern, von ›oben her‹ durchgesetzt [wurden], welche dann Resignation und Mutlosigkeit in den Arbeitskollektiven hervorriefen«. <sup>14</sup> In seinem Schreiben an die Betriebszeitung, die noch bis zum Jahresende 1989 von der Betriebsparteiorganisation herausgegeben wurde, forderte der Mitarbeiter zum Beispiel Versammlungs- und Meinungsfreiheit im Betriebsalltag, sowie ein umfassendes Demonstrationsrecht zu allen Anlässen. Lohn und Gehalt sollten mit Prämien für tatsächlich erbrachte Leistungen honoriert werden. Der Verwaltungs- und Parteiapparat, der im Betrieb bis zuletzt als »aufgeblasen« galt, sei auf ein »notwendiges Maß« zu reduzieren. Abschließend rief der AWE-Mitarbeiter seine KollegInnen dazu auf, »Gedanken und Vorschläge an die Redaktion der Betriebszeitung einzureichen, damit jeder einzelne Werk tätige [des] Betriebes an der Umgestaltung mithelfen« könne. <sup>15</sup>

Insgesamt konnten die MitarbeiterInnen nun offen Forderungen nach Mitbestimmung artikulieren. Die Beschäftigten bemängelten fortan in den Brigadebüchern, der Tageszeitung und bei Gesprächsrunden im Betrieb ebenso klar die bisherigen Arbeitsverhältnisse. Dabei ging es auch um Fragen sozialer Ungleichheiten, insbesondere um die Vergabe von Ferienplätzen, Kuren oder Pkw an die MitarbeiterInnen des Betriebes. <sup>16</sup> Über Jahrzehnte waren die Vergabekriterien intransparent und den wenigsten Betriebsangehörigen bekannt. Das sollte sich nun nach dem Willen der Beschäftigten ändern. Für die AWE-Angehörigen war unterdessen auch relevant, ob und inwiefern Angestellte gegenüber den ProduktionsmitarbeiterInnen bei der Vergabe der betrieblichen Sozialleistungen benachteiligt wurden. Ein Mitarbeiter wollte auf der Versammlung am »Runden Tisch« im AWE im November 1989 wissen, »nach welchen Kriterien [...] hier gehandelt [wird], [und] welche besonderen Verdienste [...] hier gefragt [sind]?«. <sup>17</sup> Bei der Vergabe bevorzugt wurden weiterhin ProduktionsarbeiterInnen mit besonderen Leistungen, Einzelpersonen mit hohen gesellschaftlichen Verdiensten, kinderreiche Familien und MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen. Die Bewertung von Leistung und besonderem Verdienst übernahmen in der Regel die Vorgesetzten; in den Kommissionen sprachen sie dann entsprechende Empfehlungen und Beurteilungen aus. <sup>18</sup> Deutlich wurde die Bevorzugung der ProduktionsarbeiterInnen. So erhielt der Produktionsbereich Fertigung – die größte Abteilung im AWE – bei der Pkw-Vergabe im Herbst 1989 16 Fahrzeuge. Demgegenüber wurde in den beiden Abteilungen Kader/ Bildung und Buchhaltung jeweils nur ein

14 Joachim Zimmermann: An alle Kollegen! Offener Brief an die Betriebszeitung »Der Motor«, in: Der Motor 39/23, 20. II. 1989, S. 6.

15 Ebd.

16 Heiko Häring: Ein Sonnabend für unser Werk, in: Der Motor 39/23, 20. II. 1989.

17 Ebd.

18 Ein Auto außer der Reihe – geht es da immer ehrlich zu?, Das Volk, 23. 12. 1989; Brigadebuch der Abteilung 1995 Transport im Presswerk 2: Unser Standpunkt – Die 9. ZK-Tagung – ein schmerzlicher Einschnitt?, Oktober 1989, Aawe.

Pkw zur Vergabe an eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zugewiesen.<sup>19</sup> Kleine Abteilungen und Verwaltungsbereiche hatten gegenüber den größeren Fertigungsbereichen also insgesamt ein kleineres Kontingent und deren MitarbeiterInnen weniger Chancen bei der Pkw-Vergabe.

Mit Jahresbeginn 1990 standen im AWE unter den MitarbeiterInnen und der Betriebsleitung die Löhne, Gehälter, Arbeitszeiten etc. auf dem Prüfstand. Die neue DDR-Regierung unter Hans Modrow favorisierte »Nachbesserungen« bestehender Prinzipien in den Betrieben, um die Leistungsbereitschaft der MitarbeiterInnen weiter aufrechtzuerhalten.<sup>20</sup> In diesem Zusammenhang kam die Betriebsgewerkschaftsleitung am 8. Januar zu ihrer Leitungssitzung zusammen, bei der eine neue Vereinbarung über die »Meisterentlohnung« besprochen wurde.<sup>21</sup> Danach sollten MeisterInnen im AWE bis zum Monat März 100 Mark zusätzlich erhalten, und zwar »bei Erfüllung oder Übererfüllung des Planes«. Auch bei der Jahresendprämie sollten dieser Statusgruppe pro Person 25 Mark mehr gezahlt werden.<sup>22</sup> Die finanzielle Aufwertung der MeisterInnen, die im Industriebetrieb bis 1989 weniger Beachtung gefunden hatten, rückte nun nicht zuletzt deshalb stärker in den Fokus der Betriebsleitung, weil immer noch viele FacharbeiterInnen, darunter auch MeisterInnen, den Betrieb und die Stadt in Richtung Bundesrepublik verließen. Eine weitere Abwanderung sollte mit der höheren Entlohnung verhindert werden.<sup>23</sup> Die Überlegungen mündeten im März 1990 in einer »Vereinbarung über eine stärkere Stimulierung hoher Arbeitsleistungen durch Erhöhung der leistungsorientierten Gehaltszuschläge für Meister, Hoch- und Fachschulkader sowie technisch-ökonomische Facharbeiter im Automobilwerk«.<sup>24</sup> Bereits seit 1985 bestand eine solche Vereinbarung im AWE, die nun den neuen Erfordernissen angepasst wurde. Damit erhöhte sich der leistungsorientierte Gehaltszuschlag für technisch-ökonomische FacharbeiterInnen auf bis zu 350 Mark im Monat und bei MeisterInnen sowie den Hoch- und Fachschulkadern auf bis zu 500 Mark je Monat.<sup>25</sup> Obwohl sich in den Monaten seit dem Fall der Mauer schon einige alte Strukturen in den Betrieben aufgelöst hatten, blieben die Bewertungskriterien hier bestehen: Leistungskennziffern nach dem Leistungsprinzip mussten erfüllt werden. Über die Erfüllung entschieden die staatlichen LeiterInnen mit der Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung.<sup>26</sup> In diesem Zusam-

19 Ohne Autor: PKW zur Vergabe freigegeben,

20 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 56f.

21 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 8. Januar 1990, 10. I. 1990, Aawe, 30.8.4 I, unpag.

22 Ebd.

23 Vgl. dazu: Kleßmann (2014): Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, S. 127.

24 Betriebsgewerkschaftsleitung: Vereinbarung über eine stärkere Stimulierung hoher Arbeitsleistungen durch Erhöhung der leistungsorientierten Gehaltszuschläge für Meister, Hoch- und Fachschulkader sowie technisch-ökonomische Facharbeiter im Automobilwerk, 19. 3. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 84.

25 Ebd.

26 Ebd., S. 85.

menhang registrierte die Betriebsgewerkschaft immer wieder Diskussionen, in denen sich vor allem die ProduktionsarbeiterInnen, die in der DDR immer Vorteile genossen hatten, benachteiligt fühlten, denn für sie gab es in der Zeit seit der »friedlichen Revolution« keine Lohnerhöhungen mehr.<sup>27</sup> Nach Ansicht der Gewerkschaft sollte bei den ProduktionsarbeiterInnen jedoch schnellstmöglich ein Tarifsysteem eingeführt werden, was Lohnerhöhungen obsolet gemacht hätte.<sup>28</sup> Als Entgegenkommen und Ausgleich zur Gehaltserhöhung der Fachkader und MeisterInnen wurde für die ProduktionsarbeiterInnen der Grundurlaub um zwei Tage auf nunmehr 20 aufgestockt.

Im Gegensatz zu Leistungs- und Lohnprämien überdauerte die Jahresendprämie das Jahr 1990 allerdings nicht. Insgesamt war die positive, von optimistischen Prognosen und Reden der »Wendezeit« geprägte Stimmung unter den ArbeiterInnen im AWE spätestens im Frühjahr 1990 verflogen, als die Betriebsleitung in den Aussprachen und Betriebsversammlungen Veränderungen prophezeite, die nicht nur den Arbeitsalltag, sondern die Gesellschaft insgesamt betreffen würden. Die in der DDR bestehende verdeckte Arbeitslosigkeit wurde nun zur »offenen Arbeitslosigkeit« und die unwirtschaftliche Stellenbesetzung in den Betrieben stand zur Disposition.<sup>29</sup> Bei nicht wenigen MitarbeiterInnen weckten oder reaktivierten die positiven Entwicklungen um das Opel-Kooperationsprojekt im März 1990 jedoch neuen Optimismus und Zuversicht, denn immerhin versprachen die Verantwortlichen den Erhalt und die Neuschaffung von tausenden Arbeitsplätzen.<sup>30</sup>

Unter den Beschäftigten im AWE kursierten jedoch weiterhin viele Gerüchte über die Zukunft des Arbeitsplatzes, und so forderten sie von der DDR-Regierung eine zuverlässige Auskunft über den Fortbestand des Werks.<sup>31</sup> In einem Brief an den Ministerpräsidenten der DDR, Lothar de Maizière, schilderten MitarbeiterInnen aus der Abteilung Endmontage ihre Eindrücke und Sorgen:

Die Situation im Betrieb ist deprimierend, den älteren Kolleginnen und Kollegen bricht eine Welt zusammen, wenn das Automobilwerk stirbt. Mütter und Väter läßt die Existenzangst nicht mehr zur Ruhe kommen. Die Studenten und Lehrlinge, die nicht übernommen werden, fangen an zu resignieren. Ausländische Arbeitskräfte werden als Konkurrenten um Arbeitsplätze gesehen, dies heizt die Stimmung im Betrieb noch mehr an. Die Forderung nach Streik, um auf unsere Probleme aufmerksam zu machen, wird immer lauter.<sup>32</sup>

27 Protokoll der Leitungssitzung am 3. 4. 1990, 4. 4. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 88.

28 Ebd.

29 Kieselbach: Massenarbeitslosigkeit, S. 60.

30 ISF München: Neugründung, S. 8.

31 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der Leitungssitzung der Betriebsgewerkschaftsleitung am 18. 5. 1990 und Brief an den Ministerpräsidenten der DDR vom 22. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 59.

32 Ebd., S. 57.



In diesem ersten Abschnitt des Briefes sprachen die VerfasserInnen eine ganze Bandbreite von neuen Ängsten an, die ihnen bis zum Mauerfall und in der DDR wenig oder gar nicht bekannt waren. Arbeitslosigkeit und Existenzängste waren bisher nur medial und politisiert als westlich-kapitalistisches Phänomen in die DDR-Gesellschaft transportiert worden.<sup>33</sup> Die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes stand nun ganz real im Vordergrund und war unabhängig von der Beschäftigtengruppe (StudentInnen, Lehrlinge, ältere MitarbeiterInnen) zu vernehmen. In dem Brief wurde generell auf die sich verschlechternde Stimmung im Betrieb hingewiesen, wobei vor allem AusländerInnen zu Konkurrenten um Arbeitsplätze auserkoren worden seien. Im zweiten Teil des Briefes rekurrierten die VerfasserInnen – wie die Menschen in der DDR insgesamt – auf öffentliche Äußerungen und Versprechen der Politik:

In Ihrer Ansprache [...] [bei] der Unterzeichnung des Staatsvertrages sagten Sie unter anderem zu den Vertretern der Bundesregierung, daß wir keine Almosen wollen, sondern Hilfe zur Selbsthilfe. Diese Worte möchten wir an dieser Stelle in abgewandelter Form wiederholen. Wir wollen keine endlosen Subventionen, sondern Überbrückungsstützungen, um aus der Talsohle wieder herauszukommen. Ein Konzept dafür ist vorhanden. Falls Ihnen für dieses Konzept die Mittel nicht zur Verfügung stehen, hoffen wir, Ihnen eine gute Adresse genannt zu haben.<sup>34</sup>

Die Schuld am »desolaten Zustand« der Wirtschaft gaben die MitarbeiterInnen dem Brief zufolge der von der SED geleiteten DDR-Regierung. Sie forderten nun, dass aus dem Vermögen der Partei, das zeitgenössisch auf bis zu eine Milliarde D-Mark geschätzt wurde, doch genau solche Überbrückungsfinanzierungen bezahlt werden sollten.<sup>35</sup>

### *Neue Arbeitsverhältnisse und -beziehungen*

Die »friedliche Revolution« brachte den DDR-BürgerInnen nicht nur politische Freiheiten, sondern auch die Möglichkeit, sich beruflich und privat unabhängig zu verwirklichen.<sup>36</sup> Dazu gehörte auch, dass die Menschen ihre Rechte im Betriebsalltag immer öfter offen einforderten. In einer Sitzung der Betriebsgewerkschaftsleitung informierte ein Mitglied im März 1990 beispielsweise darüber, dass in der Abteilung Rohrleitungsbau der Erschweriszuschlag nicht ausbezahlt worden sei und die MitarbeiterInnen nun einen Sitzstreik

33 Böick/Lorke, Zwischen Aufschwung und Anpassung, S. 65.

34 Protokoll der Leitungssitzung der Betriebsgewerkschaftsleitung am 18. 5. 1990 und Brief an den Ministerpräsidenten der DDR vom 22. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 57.

35 Aktuelle Forschungen ergeben ein Parteivermögen zum Stichtag 31. Dezember 1989 von 89,4 Millionen D-Mark, vgl. dazu: Andreas Förster: Verschwundene Parteifinanzen, in: Deutschland Archiv, 10. 6. 2020, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutschlandarchiv/311231/verschwundene-partEIFinanzen> (23. 1. 2023).

36 Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft, S. 196.

androhen würden, wenn die Zahlung nicht erfolge.<sup>37</sup> Die MitarbeiterInnen im AWE waren in den Monaten zwischen Mauerfall und Währungsunion häufiger entschlossen, ihre Interessen mit der Androhung von Streiks einzufordern – oder, wie es in dem Protokoll der BGL-Leitungssitzung vom 18. Mai 1990 hieß: Die Belegschaft sei zu Kampfmaßnahmen bereit.<sup>38</sup>

Mit den beginnenden Veränderungen im AWE und dem einsetzenden Personalabbau ergriffen auch einige MitarbeiterInnen die Initiative, ihre berufliche Zukunft in Eisenach selbst zu bestimmen, wie das folgende Beispiel zeigt: »Hallo Heinz! Bin kurzfristig informiert worden, daß ich ab 3. 12. 90 bei Benteler anfangen kann. Habe zugegriffen. [...] Für euch alles Gute!«<sup>39</sup> Der Mitarbeiter der Abteilung Neuererwesen schien die Chance ergriffen zu haben, zu einem neuen Zulieferbetrieb zu wechseln, der die Presserei des AWE am Neubaustandort übernommen hatte. Einem Kollegen hinterließ er die handschriftliche Notiz mit eben jener Botschaft, die dann in das Brigadebuch der Abteilung eingeklebt wurde. Für die kleinstadtgeprägte Region in Eisenach war die Ansiedlung neuer Firmen bzw. die Ausgründung von Unternehmensteilen ein Vorteil. Ohne diese Entwicklung hätten nämlich viele MitarbeiterInnen aufgrund ihrer familiären und räumlichen Bindungen an Eisenach wohl weniger Risiken in Kauf genommen, um sich »weg zu bewerben« – mit der Folge, dass sie dann insgesamt weniger berufliche Chancen erhalten hätten.<sup>40</sup>

Den MitarbeiterInnen im nun marktwirtschaftlich arbeitenden AWE wurden im Betriebsalltag verschiedene Anpassungsleistungen abverlangt.<sup>41</sup> Dass nicht jeder Betriebsangehörige diese Leistungen gleichermaßen zu erfüllen in der Lage oder bereit war, wusste auch die Betriebsleitung. Viele MitarbeiterInnen erlebten auch eine Degradierung oder Abwertung ihres beruflichen Könnens durch Stellenabbau oder Umsetzung im Betrieb. Auf dem neuen Arbeitsmarkt wurden nicht wenige Ostdeutsche zunächst als schlechter oder niedriger qualifiziert angesehen bzw. eingestuft, weil für die DDR-spezifischen Qualifikationen im bundesdeutschen Kontext oftmals keine Entsprechungen existierten.<sup>42</sup> Angesichts des Personalabbaus und der vermehrt auftretenden Produktionsstockungen mussten die Beschäftigten in kürzester Zeit lernen,

37 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 12. März 1990, 13. 3. 1990, Aawe, 30.8.4 I, unpag.

38 Protokoll der Leitungssitzung der Betriebsgewerkschaftsleitung am 18. 5. 1990 und Brief an den Ministerpräsidenten der DDR vom 22. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 57-60.

39 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: 1990, Aawe.

40 Vgl. dazu: Dominik Stegmayer/Philipp Ther: Die Große Transformation des vereinigten Deutschlands nach Karl Polanyi und Pierre Bourdieu. Biografische Brüche in der Marktgesellschaft am Beispiel des VEB Werk für Fernseh elektronik, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 271-292, hier S. 283.

41 Vgl. dazu: Krause/Ostner: Einleitung: Was zusammengehört ..., S. 11 f.

42 Benno Nietzel: Von Kurzarbeit Null zu Harz IV. Arbeitsmarktregime, berufliche Weiterbildung und Kotransformation nach der Wiedervereinigung, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 197-212, hier S. 201.

mit Leistungs- und Zeitdruck umzugehen.<sup>43</sup> Gleichzeitig mussten sie auch neue Verfahrensweisen und Produktionsmethoden erlernen, die die Betriebe in der Transformation zu wettbewerbsfähigen Unternehmen implementierten. Im AWE erprobten die MitarbeiterInnen beispielsweise die für das Opel-Projekt geforderte Gruppenarbeit.<sup>44</sup> Die Beschäftigten im AWE hatten nach dem Urteil der Justiziarin Angelika Witzmann, die auch die Liquidation und Abwicklung betreute, im Betrieb und in der Produktion eine unheimliche Anstrengung unternommen, den neuen Erfordernissen gerecht zu werden. Alle seien unheimlich motiviert gewesen, »dem allen Stand zu halten«, sodass es nach der Wende »keine Mängel mehr gab«.<sup>45</sup>

Bei all der Anpassungsleistung und -anstrengung sowie der Übertragung des Tarifsystems zum 1. Juli 1990<sup>46</sup> hatten die Beschäftigten im Osten der Republik trotzdem ein erheblich niedrigeres Einkommen als westdeutsche ArbeitnehmerInnen.<sup>47</sup> Die Verteuerung der Lebenshaltungskosten stand in keinem Vergleich zu den tariflichen und sonstigen Lohn- und Gehaltserhöhungen. Damit wurde Einkommen nun auch grundlegend zum sozialen Distinktionsmerkmal, denn in der DDR hatten Einkommen und Geld angesichts der planwirtschaftlichen Wirtschaftsrichtung und der damit verbundenen Reglementierung des Konsums einen untergeordneten Stellenwert.<sup>48</sup>

Im Zuge des Vereinigungsprozesses waren die Menschen nicht nur mit neuen Arbeitsmethoden konfrontiert. Neu war auch die Tatsache, dass mit dem Verlust des Arbeitsplatzes auch der Verlust der DDR-typischen Netzwerke, Versorgungsangebote und Verteilungsmechanismen sowie Beziehungen verbunden war.<sup>49</sup> Auf diese Weise entstanden neue Ungleichheiten, die in der betriebszentrierten DDR nicht existierten. An die Stelle der betrieblichen Sozialversorgung trat mit der Vereinigung das bundesdeutsche Sicherungssystem, das viele DDR-ArbeiterInnen vor Arbeitslosigkeit und Existenznot bewahren sollte. Für nicht wenige blieb die »Entsicherung« jedoch nicht nur eine kurze Erfahrung, sondern begründete atypische Beschäftigungsverhältnisse und Langzeitarbeitslosigkeit.<sup>50</sup> Hinzu kam, dass die in der DDR sozialisierten und ausgebildeten ArbeiterInnen die Konkurrenz um Arbeitsplätze gar nicht gewohnt waren – auch nicht, dass sie sich und ihre Arbeitskraft nun anbieten und gegen andere BewerberInnen behaupten mussten.<sup>51</sup> Bildung und Qualifika-

43 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 139 ff.

44 Programm zur Restrukturierung und Privatisierung der Automobilwerk Eisenach GmbH (AWE GmbH), Aawe, 30.8.4 38, unpag.

45 Jessica Lindner-Elsner: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20. 9. 2019.

46 Brunner/Kuhnhenne/Simon: Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess, S. 11.

47 Goebel/Habich/Krause: Ost-West-Angleichung, S. 466.

48 Kretschmar: Arbeitslosigkeit, S. 144.

49 Vgl. dazu: Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft, S. 140 f.

50 Best/Holtmann: Die langen Wege der deutschen Einigung, S. 14.

51 Vgl. dazu: Stegmayer u. a.: Die Große Transformation, S. 282 f.; Kretschmar: Arbeitslosigkeit, S. 143.

tion wurden im vereinigten Deutschland Leitvokabeln für berufliche Perspektiven und Kriterium für Arbeitslosigkeit. In den DDR-Betrieben hatten die MitarbeiterInnen auch nicht stets flexibel auf äußere Umstände reagieren müssen, denn der Arbeitsort schuf gleichsam seine eigene Umwelt für die Betriebsangehörigen. Nun wurde von den ehemaligen DDR-BürgerInnen dagegen ein hohes Maß an Flexibilität und Anpassungsvermögen verlangt. Gewohnte Beziehungen, Arbeitsplatzgarantien und die »lebenslangen betrieblichen Laufbahnen« gingen durch Betriebsschließungen und neue Arbeitsverhältnisse vielfach verloren.<sup>52</sup> Die MitarbeiterInnen aus dem AWE mussten auch lernen, dass ehemalige KollegInnen, aber auch Vorgesetzte zu KonkurrentInnen auf dem Arbeitsmarkt avancierten. Ebenso kam es vor, dass MitarbeiterInnen nun in neuen Positionen über die berufliche Zukunft langjähriger KollegInnen zu entscheiden hatten:

Ich [hatte] große Belastungen [mit dem], was ich machen musste. Weil ich alle Arbeitsrechtsverfahren, alle Kündigungsschutzklagen, das musste alles ich machen. Ich habe dann plötzlich auf der anderen Seite gestanden gegenüber Leuten, mit denen ich früher gut zusammengearbeitet habe. Das hat mich sehr belastet.<sup>53</sup>

Die hier zitierte Angelika Witzmann ist ein solches Beispiel, denn sie wurde vom Liquidator als Juristin weiterbeschäftigt und erhielt die Aufgabe, die Liquidation der AWE GmbH zu begleiten und die Ausgründungen voranzutreiben.<sup>54</sup> Dazu gehörte jedoch auch, dass sie über die berufliche Laufbahn und Zukunft von KollegInnen entscheiden musste, was nicht immer zu deren Gunsten möglich war. Entlassungen gehörten bis 1989 kaum zum Betriebsalltag und stellten daher für beide Seiten einen neuen Erfahrungshorizont dar.

### *Neue soziale Ungleichheiten: Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit*

Um möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten und gleichzeitig den Arbeitsmarkt zu entlasten, waren arbeitsweltliche Veränderungen nötig, die die MitarbeiterInnen in der planwirtschaftlich geleiteten Industrie bisher nicht kannten.<sup>55</sup> Zur Abfederung des Umbruchs griffen arbeitsmarktpolitische Instrumente auf der Grundlage des seit 1. Juli 1990 geltenden Arbeitsförderungsgesetzes, das nach westdeutscher Vorlage gestaltet wurde. Dazu gehörten – nacheinander oder parallel – Kurzarbeiterregelungen, Arbeitsbeschaffungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie Frühverrentungen.<sup>56</sup> Solche arbeitsmarktpolitischen

52 Stegmayer u. a.: Die Große Transformation, S. 282.

53 Jessica Lindner-Elsner: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20.9.2019.

54 Ebd.

55 ISF München: Neugründung, S. 76.

56 Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten, S. 276; Eva-Maria Rahneberg: Arbeitslos – Was nun? Auskunft gab der Direktor des Arbeitsamtes Erfurt, Dr. Ronald

Instrumente sollten nicht nur Arbeitsplätze sichern, sondern auch und vor allem die Transformation durch bundesdeutsche Regularien sozial abfedern.<sup>57</sup> Im ersten Halbjahr 1990 hatte sich die Belegschaftsstärke des AWE schon um 374 Personen reduziert, wobei diese unter »freigesetzt« summiert wurden.<sup>58</sup> Die Zahl erklärt sich sicherlich vor allem durch den begonnenen Abbau bzw. die Auflösung bestimmter Strukturen im Betrieb, wie dem aufgeblähten Partei- und Verwaltungsapparat. Perspektivisch sollte der Leitungs- und Verwaltungsapparat im AWE von gut 2.000 Personen auf unter 800 MitarbeiterInnen zum Jahresende 1990 schrumpfen.<sup>59</sup>

Im Zusammenhang mit der Beantragung der nötigen Subventionen für die Wartburg-Produktion sowie im Kontext der Währungsunion erarbeitete das AWE ein Sanierungskonzept, welches der Betriebsdirektor in einer Gewerkschaftssitzung vorstellte.<sup>60</sup> In einem ersten Konzept war laut Wolfram Liedtke vorgesehen, ab 1. August 1990 nur noch im Zwei- statt Dreischichtbetrieb zu produzieren und in diesem Monat auch die ersten Arbeitskräfte »freizusetzen«.<sup>61</sup> Auch Kurzarbeit sollte es zum Monatsbeginn August erstmals im AWE geben, ebenfalls um die MitarbeiterInnenzahl zu reduzieren. Am Vorabend der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion war also schon recht deutlich abzusehen, dass eine große Anzahl an MitarbeiterInnen in kürzester Zeit ihren Arbeitsplatz verlieren würde, und zwar zunächst jene, die dem Anpassungsdruck nicht standhalten konnten.<sup>62</sup>

Arbeitslose wurden in der DDR-Gesellschaft wenig akzeptiert, sondern stigmatisiert, diskriminiert und ausgeschlossen, zumal Arbeitslosigkeit in der DDR offiziell ohnehin abwesend war.<sup>63</sup> Dies prägte die Transformationsgesellschaft mit ihren ganz neuen Erfahrungen von Arbeitslosigkeit. Die DDR-BürgerInnen sahen sich nun im Kontext neuer sozialer Images, wie Armut, und Zuschreibungen, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes oder neuen Beschäftigungsformen einhergingen.<sup>64</sup> Die Betriebsleitung des AWE beantragte

Döhler, in: Thüringer Allgemeine, 4. 7. 1990, S. 3; Nietzel: Von Kurzarbeit Null zu Harz IV, S. 199.

57 Böick/Goschler/Jessen: Die beratene Transformation, S. 239.

58 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: 1990, Aawe.

59 Unternehmensberatung München: Sanierungskonzept AWE Strukturanpassung, 30. 10. 1990, Aawe, 30.8.4 20, S. 62 f.

60 Die unzähligen Statistiken und Konzepte aus dieser Zeit sind zum Teil schwer zu überblicken, weil in sehr kurzer Zeit sehr viele Dokumente dieser Art im AWE erstellt wurden. Dazu kommen verschiedene Fassungen, die immer nur Momentaufnahmen darstellen.

61 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der BGL-Sitzung am 28. 6. 1990, 3. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 1, S. 37 f.

62 Krause/Ostner: Einleitung: Was zusammengehört ..., S. 11 f.

63 Dieter Sauer: Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Soziologische Deutungen in zeithistorischer Perspektive, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 55 (2007), 2007, S. 309-328; Kieselbach: Massenarbeitslosigkeit, S. 67.

64 Vgl. zum Begriff der Images: Lorke: Von Anstand und Liederlichkeit, S. 200.

schon am 3. Juli 1990 bei den zuständigen Behörden Kurzarbeit und begründete dies einerseits damit, dass der Betrieb die Differenzen zwischen Material- und Betriebskosten und den Exportpreisen in der bisherigen Frist und mit dem Übergang in die Marktwirtschaft nicht wesentlich verringern konnte.<sup>65</sup> In diesem Monat waren im AWE noch etwa 9.000 MitarbeiterInnen beschäftigt.<sup>66</sup> Andererseits begründete Liedtke die Maßnahme damit, dass die von der Regierung zugesicherten Exportstützungen herabgesetzt wurden und somit die Produktion im AWE reduziert werden müsse.<sup>67</sup> In dem Antrag auf Kurzarbeit legte Liedtke auch die geplanten weiteren Kostensenkungsmaßnahmen dar, die die Betriebsleitung schon im Mai in einem eigenen »Programm zur Neustrukturierung und Produktionsgestaltung« erarbeitet hatte, bevor die Treuhandanstalt überhaupt ein Sanierungskonzept von den Betrieben forderte.<sup>68</sup>

In jenem Programm enthalten war eine Reduktion der Personalkosten um zehn Prozent bis Jahresende, die folgendermaßen erreicht werden sollte: Zunächst sollten alle RentnerInnen entlassen werden. Dazu kamen 464 MosambikanerInnen, die in Kurzarbeit – ohne Umschulungs- und Wiedereinstellungsmöglichkeiten – gehen sollten; aus altersbedingten Gründen sollten darüber hinaus 400 weitere MitarbeiterInnen in Kurzarbeit gehen, für die es ebenfalls keine Wiedereinstiegsmöglichkeiten gab. Zudem ging die Betriebsleitung davon aus, dass etwa 100 Personen durch natürliche Fluktuation den Betrieb verlassen würden. Insgesamt plante die Betriebsleitung etwa 900 Personen ein, die ihren Arbeitsplatz als erste verlieren sollten.<sup>69</sup> Hinzu kamen Vorruhestandsangebote an MitarbeiterInnen, die mindestens das 55. Lebensjahr erreicht hatten und mit finanziellen Anreizen freiwillig aus dem Betrieb ausscheiden sollten.<sup>70</sup>

Wer in den Vorruhestand gehen konnte und sollte, war also recht einfach zu beantworten. Wie wurde jedoch bezüglich der Kurzarbeit entschieden? Die ausgewählten Personen sollten bis zum 7. Juli namentlich bekanntgegeben

65 Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE-GmbH mit Wirkung vom 1. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 38, unpag.

66 Sanierungskonzept nach Leitfaden der Treuhandanstalt, Aawe, 30.8.4 40, unpag.

67 Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE GmbH mit Wirkung vom 1. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 38, unpag.

68 Programm zur Umstellung auf marktwirtschaftliche Unternehmenstätigkeit (überarbeitete Fassung), Aawe, 30.8.4 38; Programm zur Restrukturierung und Privatisierung der Automobilwerk Eisenach GmbH (AWE GmbH), 10. 5. 1990; Vgl. dazu Anmerkung zu A im: Sanierungskonzept nach Leitfaden der Treuhandanstalt, Aawe, 30.8.4 40, unpag.

69 Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE GmbH mit Wirkung vom 1. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 38, unpag.

70 Thomas Kieselbach/Peter Voigt: Beschäftigungskatastrophe im Osten Deutschlands. Die individuellen Kosten der deutschen Vereinigung. Einleitende Bemerkungen, in: dies. (Hg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1992, S. 15-37, hier S. 17. Die Altersgrenze variierte je nach Branche und Betrieb.

werden. Als Auswahlkriterium nannte die Betriebsleitung nur, dass man solche MitarbeiterInnen für Kurzarbeit vorsah, die nach einer kurzen Phase der Kurzarbeit wieder eingestellt werden könnten – also gut qualifiziert waren und darum gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten. Traf dieses Kriterium nicht zu, sollten die MitarbeiterInnen aus dem AWE entlassen werden.<sup>71</sup> Für diese lapidare Kategorisierung der Wiedereinstiegschancen waren im Hintergrund, so lässt sich vermuten, verschiedene Merkmale ausschlaggebend, allen voran das Alter, das Geschlecht, die Herkunft und natürlich die Qualifikation.<sup>72</sup>

Die KurzarbeiterInnen blieben weiterhin Betriebsangehörige, ihr Lohn und Gehalt wurde jedoch auf 68 Prozent reduziert.<sup>73</sup> Verheiratete MitarbeiterInnen sollten 80 Prozent des Bruttolohns erhalten.<sup>74</sup> Innerbetrieblich legte die AWE-Geschäftsführung zunächst fest, dass, wenn beide Ehepartner im Betrieb beschäftigt waren, nur einer von beiden in Kurzarbeit gehen sollte. Es würde jetzt darum gehen, so Liedtke, »für jene, die in Kurzarbeit gehen müssen, einen vernünftigen, greifbaren Horizont zu schaffen«. <sup>75</sup> Ausgeschlossen waren von den Kurzarbeiterregelungen unterdessen folgende MitarbeiterInnen im AWE: Alleinerziehende mit Kindern bis drei Jahre, Schwangere und Mütter im Wochenurlaub und während der anschließenden Freistellung, Schwerbehinderte und Rehabilitanden sowie Lehrlinge und pädagogisches Personal im Ausbildungsprozess.<sup>76</sup>

Immerhin war die Kurzarbeiterregelung für die Betriebe eine nicht zu unterschätzende Maßnahme, um Kosten zu senken, denn die Arbeitgeberanteile für Kranken- und Rentenversicherung wurden durch die Bundesanstalt für Arbeit übernommen.<sup>77</sup> Bei den MitarbeiterInnen stieß die Kurzarbeit jedoch nicht immer auf Verständnis, sodass die Geschäftsleitung die unbekanntere Regelung immer wieder erklären musste. Auf einer Gewerkschaftssitzung Ende Juli 1990 ging auch die Justiziarin Angelika Witzmann auf Fragen zu diesem Thema ein und machte deutlich, dass sich die MitarbeiterInnen, die sich in Kurzarbeit befänden, jederzeit zur Arbeit bereithalten müssten und diese Phase kein Urlaub sei. Dieser müsse weiterhin beantragt werden, und da zunächst nur der Freitag als Kurzarbeitertag vorgesehen war, müsse eben bei Urlaubsbedarf auch dieser Tag mitgenommen werden.<sup>78</sup> In der Abteilung Neuererwesen, die bis

71 Protokoll der BGL-Sitzung am 28. 6. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 37 f.

72 Dazu etwa: Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 90 f.; Karl Ulrich Mayer/Heike Solga: Lebensverläufe im deutsch-deutschen Vereinigungsprozess, in: Krause/Ostner (Hg.): Leben in Ost- und Westdeutschland, S. 39-56.

73 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der BGL-Sitzung am 16. 5. 1990, 16. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 65 f.; Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 5.

74 Protokoll der BGL-Sitzung am 28. 6. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 37 f.

75 Wieder Licht am Horizont, Thüringer Allgemeine, 6. 7. 1990, S. 5.

76 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 5.

77 ISF München: Neugründung, S. 96. 1991 wurden die Regelungen dann etwas enger gefasst und die Anteile reduziert.

78 Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 26. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 33.

1989 meist nicht mehr als 20 MitarbeiterInnen zählte, gingen beispielsweise im August 1990 eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter in Kurzarbeit und in den beiden Folgemonaten wiederum eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter in den Vorruhestand.<sup>79</sup> Diese Veränderung ihrer Arbeitswelt thematisierten die Abteilungsmitglieder auch in ihrem noch geführten Brigadebuch und schlossen mit der wehmütigen Frage: »Wer bleibt noch übrig?«<sup>80</sup>

Besonderen Kündigungsschutz besaßen MitarbeiterInnen über 50 Jahren und solche, die bereits in Kurzarbeit waren.<sup>81</sup> Jenseits der genannten Maßnahmen zum Personalabbau, von denen wie oben dargestellt über 800 MitarbeiterInnen betroffen waren, sollten sich die bisherigen Arbeitsverhältnisse für weitere gut 2.800 Personen verändern. Dazu zählten die ca. 200 MitarbeiterInnen aus dem AWE, die sich für die SKD-Montage bei Opel beworben hatten.<sup>82</sup> Ab August 1990 waren zunächst aber nur etwa 40 Automobilbauer zu einer Schulung in Rüsselsheim, die jedoch alle erst mit dem Produktionsbeginn des Opel-Vectra einen Arbeitsvertrag bei der GM-Tochter erhielten. 400 MitarbeiterInnen sollten außerhalb des Betriebes umgeschult werden, und etwa 2.200 Beschäftigte mussten ihre Wochenarbeitszeit um mindestens zehn Prozent reduzieren und/oder in Teilzeitarbeitsverhältnisse ausweichen.<sup>83</sup> Insgesamt veränderte sich also zum Monat August für über 3.600 MitarbeiterInnen des Automobilwerks der Arbeitsalltag wesentlich. Von den ersten Entlassungen waren vor allem ältere MitarbeiterInnen und VertragsarbeiterInnen betroffen. Im Betrieb entstand im August vor allem bei den ProduktionsarbeiterInnen jedoch der Eindruck, dass nur Arbeitsplätze in den Produktionsbereichen, nicht aber auf Leitungs- oder Verwaltungsebene, abgebaut würden.<sup>84</sup> Dieser Eindruck entstand sicherlich, weil im Vergleich zum Verwaltungsbereich viel mehr MitarbeiterInnen im Produktionsbereich beschäftigt waren. In der Automobilbranche waren insgesamt häufiger Frauen als Männer von Entlassungen betroffen,<sup>85</sup> weil (allen voran) die »frauentypischen« Arbeitsbereiche abgebaut wurden und sie angesichts der gesamtgesellschaftlichen Veränderungen weniger flexibel auf die neuen Anforderungen reagieren konnten.<sup>86</sup>

Dass es bei diesen Maßnahmen zum Personalabbau nicht bleiben würde, wurde spätestens mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten offensichtlich. Insgesamt hatten die von der Regierung gekürzten Subventionen also auch hier negative Auswirkungen, denn um die Kosten weiter zu senken,

79 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: 1990, Aawe.

80 Ebd.

81 Wieder Licht am Horizont, Thüringer Allgemeine, 6. 7. 1990, S. 5.

82 Bewerbungen für die Opel SKD-Fertigung konnten bis zum 18. 5. 1990 abgegeben werden, vgl. dazu: Protokoll der BGL-Sitzung am 16. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 65.

83 Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE-GmbH mit Wirkung vom 1. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 38, unpag.

84 Protokoll der BGL-Sitzung am 23. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 22 f.

85 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 90 f.

86 Mayer/Solga: Lebensverläufe, S. 46; Kretschmar: Arbeitslosigkeit, S. 145.



musste weiter Personal abgebaut werden. Innerhalb eines Jahres hatte sich im AWE die Zahl der Beschäftigten um gut 28 Prozent verringert – von fast 10.000 MitarbeiterInnen 1989 waren am 31. Dezember 1990 noch gut 6.800 Personen übrig.

Neben diesen negativen Entwicklungen konnte die Betriebsleitung jedoch auch positive konstatieren: Seit Oktober lief die SKD-Montage – und parallel dazu weiter die Wartburg-Produktion. Während bei Opel zunächst nur 80, ab Dezember dann etwa 200 Personen das neue Modell montierten, hoffte die AWE-Geschäftsführung noch, die Wartburg-Produktion so lange halten zu können, bis die Pläne für den Aufbau eines neuen Automobilwerks in Eisenach realisiert werden konnten.<sup>87</sup> So sollten die Arbeitsplätze gesichert und auch ein Abwandern der qualifizierten MitarbeiterInnen in andere Regionen oder Betriebe verhindert werden.

Von Kurzarbeit und Entlassungen waren, wie bereits angesprochen, besonders ältere MitarbeiterInnen, niedrig Qualifizierte und weibliche Betriebsangehörige betroffen. Ähnlich war es in der *Thüringer Allgemeinen* am 23. Januar 1991, wenige Tage nach der Entscheidung der Treuhandanstalt, zu lesen:<sup>88</sup> »Besonders hart – so die Arbeiter an den Montagebändern – träfe es die Frauen und solche, die bisher schon in Kurzarbeit standen.«<sup>89</sup> Mit der Entscheidung der Treuhandanstalt wurde der Personalabbau fortgesetzt, und durch den Übergang in das Einschichtmodell stieg auch die Zahl der KurzarbeiterInnen.<sup>90</sup>

Die von den beiden Mitarbeiterinnen angesprochenen Themen waren für die früheren DDR-BürgerInnen überwiegend neu. Durch die betriebszentrierte Sozialpolitik waren Ängste um den Verlust des Arbeitsplatzes sowie daraus entstehende Armutrisiken oder damit verbundene Folgeerscheinungen, wie Depressionen oder Alkoholabhängigkeit, in der DDR weitgehend unbekannt. Nun trafen sie immer mehr Beschäftigte.<sup>91</sup>

Insgesamt hatte jedoch eine nicht genau zu beziffernde Anzahl von ehemaligen AWE-MitarbeiterInnen schon eine Anstellung in einem der ausgegründeten oder neu angesiedelten Betriebe gefunden. In der Perspektivplanung zum Sanierungskonzept kalkulierte die AWE-Betriebsleitung, dass gut 7.000 AWE-MitarbeiterInnen in einer automobilmahen Produktion in Eisenach be-

87 ISF München: Neugründung, S. 31.

88 Dietmar Grosser: AWE: Zwischen Resignation und Autobahnblockade. Nach der Treuhand-Entscheidung zum Wartburg-Stop, in: *Thüringer Allgemeine*, 23. 1. 1991, S. 3.

89 Ebd.

90 Ders.: Kahlschlag gefährdet die Region. AWE-Gewerkschafter vor der Presse, in: *Thüringer Allgemeine*, 6. 2. 1991, S. 1 und 3.

91 Vgl. dazu: Böick/Lorke, *Zwischen Aufschwung und Anpassung*, S. 87; Kieselbach: *Massenarbeitslosigkeit*, S. 51; Kretzschmar: *Arbeitslosigkeit*, S. 143. Dass gerade Frauen häufiger von Arbeitslosigkeit und den Folgeerscheinungen betroffen waren, wird noch zu zeigen sein.

schäftigt werden würden. Den größten Anteil umfasste das Opel-Projekt mit 2.600 Beschäftigten, nachfolgend die ausgegründeten Unternehmensteile Presswerk (Benteler) mit gut 600, die Sitzfertigung (Lear) mit 400 oder der Werkzeugbau mit über 500 Personen.<sup>92</sup> Wie viele MitarbeiterInnen in den einzelnen Firmen – über 20 Unternehmen gingen aus dem AWE hervor – wirklich eine Anstellung fanden, muss ungeklärt bleiben. Realistischer erscheint eine Anzahl von etwa 5.000 MitarbeiterInnen. Die Ausbildungsverhältnisse von 456 AWE-Auszubildenden wurden im neu geschaffenen Technologie- und Bildungszentrum fortgeführt.<sup>93</sup> Ob darüber hinaus Lehrlinge entlassen wurden, ist nicht überliefert.

Trotz erheblicher Proteste der MitarbeiterInnen und von UnterstützerInnen, die auch teilweise erfolgreich waren, endete die Produktion des Wartburg 1.3 am 10. April 1991, womit alle bis zu diesem Zeitpunkt beschäftigten MitarbeiterInnen in Kurzarbeit-Null geschickt wurden – also Kurzarbeit mit null Arbeitsstunden. Mit der Betriebsstilllegung zum 31. Dezember 1991 wurden die verbliebenen MitarbeiterInnen entlassen.<sup>94</sup> Die Produktionseinstellung des Wartburg betraf aber nicht nur die Stadt Eisenach – immerhin lieferten bis 1991 hunderte Betriebe mit tausenden Beschäftigten Teile für die Serienproduktion des Wartburg.<sup>95</sup> Angelika Witzmann, die in ihrer Position die Entlassungen mit begleitete, antwortete auf die Frage nach der Auswahl bzw. danach, wer entlassen wurde, dass es nach »dem einfachen Prinzip ging«: Wer nicht in einer der ausgegründeten Firmen »unterkam«, der wurde entlassen oder nach der Produktionseinstellung bis zur Stilllegung des AWE in die Abteilung »Endmontage« versetzt.<sup>96</sup> Es sollten so viele MitarbeiterInnen so lange wie möglich im AWE beschäftigt werden, damit ein Übergang zu Opel, zu anderen Firmen oder in die »Gesellschaft für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung« (ABS) mbH Eisenach ermöglicht wurde. Nach Witzmanns Einschätzung »gab [es] für jeden eine Perspektive, es wurde für jeden nach einer Perspektive gesucht«.<sup>97</sup>

Bei der Bewertung zur Weiterbeschäftigung oder Entlassung spielte aber auch der zweite Sozialplan eine Rolle – und damit die Frage danach, so Angelika Witzmann, »wen kann ich erfolgreich entlassen und wen nicht«.<sup>98</sup> Im Gegensatz zum ersten Sozialplan, der sich inhaltlich vor allem noch sehr an den Betriebs-

92 Programm zur Restrukturierung und Privatisierung der Automobilwerk Eisenach GmbH (AWE GmbH), Aawe, 30.8.4 38.

93 Füchtjohann: Ein Bildungszentrum aus der Region – für die Region, S. 6.

94 ISF München: Neugründung, S. 32. Es gab danach noch eine geringe Anzahl an MitarbeiterInnen im AWE, die die Liquidation als sogenannte Abwicklungsmannschaft begleitete.

95 Wartburg Presseinformation: Treuhand gegen Fortführung der Wartburgproduktion bis Jahresende 1991, 10. 1. 1991, Aawe, 30.8.4 48, unpag.

96 Jessica Lindner-Elsner: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20. 9. 2019.

97 Ebd.

98 Ebd.

kollektivverträgen orientierte und weniger konkrete Maßnahmen zur sozialen Abfederung von Arbeitslosigkeit enthielt, beinhaltete der zweite Sozialplan auch Regelungen zu Abfindungen, Entlassungen, Kurzarbeit und zum Vorruhestand. Dieser Maßnahmenplan sollte für die Unternehmensleitung als Instrument und Versicherung dienen, um potenzielle Arbeitskräfte weiterhin in der Region zu halten – gewissermaßen als Vehikel regionaler Strukturplanung.<sup>99</sup>

Für die MitarbeiterInnen im AWE waren in diesem Sozialplan sicherlich die Regelungen zur Abfindung von essenzieller Bedeutung, denn immerhin gab es mit dem Tag der Produktionseinstellung mehrere tausend Anspruchsberechtigte – nämlich 6.977 MitarbeiterInnen.<sup>100</sup> Die Treuhandanstalt und die Betriebsleitung stellten dafür insgesamt 40 Millionen D-Mark<sup>101</sup> bereit – was für jeden Betriebsangehörigen eine durchschnittliche Summe von 5.700 D-Mark bedeutete, wobei die konkrete Abfindung eine soziale Komponente enthielt.<sup>102</sup> So ergaben sich zum Beispiel Steigerungen, wenn eine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern bestand. Eltern hatten aus dem Sozialplan heraus Anspruch auf 1.000 D-Mark je Kind, wobei im Falle einer Beschäftigung beider Elternteile im AWE nur die Person anspruchsberechtigt war, deren Einkommen niedriger war. Bei Schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen sowie alleinerziehenden ArbeitnehmerInnen erhöhte sich die Abfindung um ein Bruttomonatseinkommen, mindestens aber um 1.200 D-Mark.<sup>103</sup> Der Sozialplan sah als soziale Komponente unterdessen auch einen Zuschlag für ältere MitarbeiterInnen vor, weil die »Vermittelbarkeit von Arbeitslosen im höheren Lebensalter« als schwieriger eingeschätzt wurde.<sup>104</sup> Insgesamt konnte die individuelle Abfindungssumme bis zu 15.000 D-Mark für AWE-Mitarbei-

99 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe; Sozialplan & Betriebsvereinbarungen, 13. 8. 1991, Aawe. Da auch noch nach 1991 eine »Abwicklungsmannschaft« aus ArbeitnehmerInnen des AWE agierte, wurde noch ein dritter Sozialplan erstellt, der deren soziale Abfederung nach Beendigung der Arbeitsverhältnisse regeln sollte.

100 Sozialplan & Betriebsvereinbarungen, 13. 8. 1991, Aawe, S. 3.

101 Von den 40 Millionen D-Mark wurde zum Ausgleich sozialer Härtefälle die Summe von einer Million D-Mark in einem Härtefonds gebunden, über dessen Verwendung die paritätische Kommission des Unternehmens in Liquidation entscheiden sollte. Vgl. dazu: ebd., S. 5.

102 Die Formel stellte sich wie folgt dar: Die Abfindung bestand aus dem Grundbetrag von 1.000 D-Mark (A), dem Steigerungsbetrag (B) und der sozialen Komponente (C). Der Steigerungsbetrag wurde auf Grundlage des Lebensalters der Person (a) sowie der Betriebszugehörigkeit (b) und des Bruttomonatseinkommens (c) (oder des erreichbaren Monatslohns, beispielsweise bei KurzarbeiterInnen oder Vorruhestandlern) berechnet – hierbei mindestens jedoch 1.200 D-Mark (600 D-Mark für Teilzeitbeschäftigte). Der Steigerungsbetrag, errechnet durch  $a*b*c$ , wurde durch einen individuellen Divisor (d) geteilt, der sich aus den tatsächlich Anspruchsberechtigten und »anderen Bestimmungsfaktoren« berechnete, die nicht näher erläutert wurden, vgl. dazu: ebd., S. 4.

103 Ebd.

104 Ebd.

terInnen betragen. Ausgeschlossen waren nach dieser Übereinkunft zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und Treuhandanstalt alle ehemaligen MitarbeiterInnen, die schon vor dem 31. März den Betrieb verlassen hatten (oder verlassen hatten müssen).<sup>105</sup> Ebenfalls ausgeschlossen von Zahlungen dieser Art waren MitarbeiterInnen in Kurzarbeit, die schon einen neuen Arbeitsvertrag unterzeichnet hatten, »schwarz gearbeitet haben oder selbständig waren«.<sup>106</sup> Gegen die Kündigungen aufgrund der Betriebsschließung registrierte der Betriebsrat insgesamt 73 Kündigungsschutzklagen, bei denen zusammen mit der Treuhandanstalt eine Einigung erzielt werden konnte: 72 KlägerInnen erhielten eine Abfindung gemäß des Sozialplanes in individueller Höhe; ein Kläger wurde im Rahmen eines gesonderten Vergleichs wieder eingestellt.<sup>107</sup>

Mit der Ansiedlung von Opel waren bei den Verantwortlichen im AWE, aber auch auf politischer Ebene und nicht zuletzt bei den MitarbeiterInnen selbst sehr große Hoffnungen auf den Erhalt des Arbeitsplatzes verbunden. Doch »der Schein trügt«, schrieb die IG Metall in ihrem Geschäftsbericht für 1992, denn trotz des Opel-Projekts und der Ansiedlung großer Firmen, wie Bosch und BMW, wurden in der Wartburgstadt bis zu 75 Prozent der Arbeitsplätze in der Metallindustrie abgebaut.<sup>108</sup> Damit hatte aber, zumindest für die Öffentlichkeit, der »Aufschwung in Eisenach« begonnen. Letztlich war die Wirkung des Opel-Projekts begrenzt, denn auch in Eisenach stiegen die Arbeitslosenzahlen.<sup>109</sup>

Ein erster deutlicher Anstieg der Arbeitslosenzahlen im Kreis Eisenach wurde im Juni und Juli 1991 registriert, als die Arbeitslosenquote von neun auf etwa 12 Prozent anstieg. Zwischen Dezember 1991 und Januar 1992 verzeichnete das Arbeitsamt einen Anstieg auf bis zu 20 Prozent.<sup>110</sup> Von 1990 bis 1993 registrierten die Arbeitsämter in den neuen Bundesländern eine deutliche Zunahme der Arbeitslosen – von etwa 240.000 auf etwa 1,2 Millionen bei einem Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen von neun auf sechs Millionen.<sup>111</sup> Die Arbeitslosenquote im Kreis Eisenach lag damit etwa im Durchschnitt der neuen Länder bis 1992.<sup>112</sup> Als Faktoren für die Eisenacher Arbeitslosenentwicklung können insbesondere das Auslaufen der Tarifverträge für die Metall- und

105 Ebd., S. 13.

106 Ebd., S. 6.

107 Friedrich Wilhelm Metzeler: Liquidation der Automobilwerk Eisenach GmbH – Aufsichtsratssitzung am 6. Oktober 1992, 30.9.1992, Aawe, 30.8.4 22, S. 6; Uwe Badouin: AWE-Kündigungen: 73 Kläger erhalten satte Abfindungen. IG Metall und Liquidator schließen Vergleich: Gewerkschaft wertet dies als politischen Erfolg, in: Eisenacher Presse, 22. 8. 1992, unpag.

108 Industriegewerkschaft Metall, Verwaltungsstelle Eisenach/ Gotha: Geschäftsbericht 5. 4. 1991-31. 12. 1992, 25. 2. 1993, Privatarchiv der Verfasserin, S. 48.

109 ISF München: Neugründung, S. 206.

110 Thüringer Landesamt für Statistik: Statistischer Bericht. Arbeitsmarktdaten Thüringens, Januar 2002-Dezember 2003, Erfurt, 1. 5. 2004; Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 68.

111 Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten.

112 Stegmayer u. a.: Die Große Transformation, S. 275.

Elektroindustrie mitsamt Kündigungsschutz zum 30. Juni 1991, die Einstellung der Produktion im AWE und dessen Liquidierung zum Jahresende 1991 mit entsprechendem Auslaufen der Kurzarbeiterregelungen benannt werden.<sup>113</sup>

*Neue Perspektiven: Arbeitsbeschaffungs- und Umschulungsmaßnahmen*

Zum Jahresbeginn 1991 befanden sich im AWE schon 12,3 Prozent der Beschäftigten in Null-Kurzarbeit, und mit dem Beschluss der Treuhandanstalt zur Produktionseinstellung wurde klar, dass sich der Anteil an KurzarbeiterInnen und perspektivisch der Anteil an Arbeitslosen deutlich erhöhen würde. Die Treuhandanstalt kalkulierte in ihrer Beschlussfassung mit 175,3 Millionen D-Mark als Aufwendungen zur »Sicherung der sozialen Verträglichkeit der Produktionseinstellung« – darin enthalten waren die Betriebsrenten, Abfindungen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Kurzarbeiterzahlungen und anderes mehr.<sup>114</sup> Arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie ABM, Umschulungsmaßnahmen, Kurzarbeit und Vorruhestandsregelungen, sollten die befürchteten Auswirkungen der Betriebsschließungen auch in Eisenach begrenzen und als Brücke in den neuen Arbeitsmarkt dienen.<sup>115</sup>

Schon vor der Einstellung der Produktion gab es für die MitarbeiterInnen des Automobilwerks die Möglichkeit und Perspektive, sich durch Bildungs- und Umschulungsmaßnahmen für den neuen Arbeitsmarkt (weiter-) zu qualifizieren, zum Beispiel in der Buchführung, der Schweißtechnik oder der Hydraulik.<sup>116</sup> Beim zuständigen Arbeitsamt in Gotha waren im ersten Quartal 1991 schon über 600 Anträge für derartige Maßnahmen registriert worden, jedoch wurden laut einem Sachstandsbericht der AWE GmbH noch keine Maßnahmen durchgeführt. Dies lag sicherlich daran, dass der Umfang und die Zuständigkeit der Finanzierung bis dahin noch nicht in Gänze geklärt waren. Die Treuhandanstalt erklärte sich erst im Juli 1991 infolge von Verhandlungen mit Gewerkschaften und Behörden dazu bereit, Gesellschaften für derartige Arbeitsbeschaffungs- und Umschulungsmaßnahmen finanziell zu unterstützen.<sup>117</sup> In der Regel übernahm die Behörde dabei dann den Arbeitgeberanteil für Lohn und Gehalt sowie Weihnachtsgeld und andere Zuschüsse.<sup>118</sup> Der

113 ISF München: Neugründung, S. 83; Stadtverwaltung Eisenach: Eisenach. Chronik einer Stadt, S. 52; Dazu auch: Kieselbach u. a.: Beschäftigungskatastrophe, S. 20.

114 AWE-Vorlage für den 21.1.1991, BArch, B 412/36785, unpag.

115 Böick/Lorke, Zwischen Aufschwung und Anpassung, S. 67; Wolfgang Uellenberg-van Dawen: Gewerkschaften und deutsche Einheit, in: Brunner/Kuhnhenne/Simon (Hg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess, S. 45-67, hier S. 60; Nietzel: Von Kurzarbeit Null zu Harz IV, S. 197.

116 Ergänzung zum Konzept einer wirtschaftlich und sozial verträglichen Lösung des Auslaufes der Wartburgproduktion, BArch, B 412/36771, unpag.

117 Böick: Die Treuhandanstalt, S. 53.

118 Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung mbH Eisenach: Schreiben an den Liquidator der AWE GmbH i. L., 15.5.1992, Aawe, 30.8.4 16, S. 41.

Betriebsrat und die IG Metall erwarteten ab 1. Juli 1991 einen weiteren Stellenabbau in der Region und wollten deswegen ein umfangreiches Angebot für Fortbildung und Umschulung anbieten. Im AWE gab es dafür eine eigene Koordinierungsstelle, in der sich MitarbeiterInnen melden sollten, deren erlernte Berufe oder Arbeitsplätze es nicht mehr gab oder nicht mehr gebraucht wurden.<sup>119</sup> Das Unternehmen selbst leistete hier aber nur Hilfestellung und die Koordination, denn für die vorgesehenen 6.000 Maßnahmen hatte das AWE weder finanzielle noch personelle Kapazitäten. Erst die im November 1991 gegründete ABS sollte für die MitarbeiterInnen des AWE, die im Rahmen der Produktionseinstellung entlassen wurden und in keiner der ausgegründeten oder neu angesiedelten Firmen sofort einen neuen Job fanden, als eine Art Auffangbecken dienen und Qualifikationsangebote bieten.<sup>120</sup> Dort fanden sich – wie in anderen Beschäftigungsgesellschaften in der ehemaligen DDR auch – vor allem die vulnerablen Gruppen und weniger gut ausgebildeten und flexibleren Beschäftigungsgruppen wieder.<sup>121</sup> Hinzu kamen MitarbeiterInnen mittleren Alters, die für Verrentungen und Vorruhestandsregelungen zu jung waren – also etwa die Generation der in den 1940er Jahren geborenen, die zu diesem Zeitpunkt zwischen 45 und 54 Jahre alt waren.<sup>122</sup> Die Eisenacher ABS entwickelte sich aber – wie jene andernorts in Ostdeutschland auch – schnell zu einem zweiten Arbeitsmarkt, der dadurch gekennzeichnet war, dass auf ihm in der Regel nur Arbeitsplätze vorzufinden waren, die von verschiedenen Stellen finanziell gefördert wurden.<sup>123</sup> In ihrem Gesellschaftsvertrag wurden Aufgaben und Gegenstand der Beschäftigungsgesellschaft folgendermaßen benannt:

Die Gesellschaft hat die Aufgabe, die wirtschaftliche Umstrukturierung in Eisenach konstruktiv zu begleiten und diesen Prozess insbesondere mit Hilfe von Qualifizierungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sozialverträglich zu gestalten. Sie verfolgt das Ziel, im Rahmen der regionalen Strukturpolitik Arbeitsplätze zu erhalten und – soweit das nicht möglich ist – den von Entlassungen bedrohten oder betroffenen Arbeitnehmern Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten.<sup>124</sup>

- 119 Ohne Autor: Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Umfangreiches Bildungsangebot für Arbeitslose und Kurzarbeiter, in: Thüringer Allgemeine, 8. 6. 1991, S. 4.
- 120 Ohne Autor: Beschäftigungsgesellschaft gegründet, in: Eisenacher Presse, 16. 11. 1991; dass.: ABM-Gesellschaft: Gründung wurde wieder vertagt, in: Eisenacher Presse, 19. 9. 1991. Die Gründung musste immer wieder verschoben oder vertagt werden, weil die Finanzierung nicht eindeutig geklärt werden konnte.
- 121 Vgl. dazu: Kieselbach: Massenarbeitslosigkeit, S. 70; Geschäftsbericht 5. 4. 1991-31. 12. 1992, Privataarchiv der Verfasserin, S. 99.
- 122 Mayer/Solga: Lebensverläufe, S. 45; Süß: »Modell Deutschland«, S. 77.
- 123 Süß: »Modell Deutschland«, S. 68.
- 124 Magistrat der Stadt Eisenach, IG Metall und Landratsamt: Gesellschaftsvertrag zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) Eisenach mbH, 1991, AdsD, 5/IGMZ520393, unpag.

Auch wenn die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wenigstens zeitweise einen sicheren »Arbeitsplatz« boten oder zumindest vor Arbeitslosigkeit schützten, waren sie kein Ersatz für die bekannten Beschäftigungsverhältnisse. Zudem waren sie auf eine bestimmte Zeit befristet und durch Kontroll- und Betreuungsmaßnahmen gekennzeichnet.<sup>125</sup> Sie bedeuteten für die TeilnehmerInnen neue Unsicherheiten, denn für eine erfolgreiche Weitervermittlung nach der absolvierten Maßnahme gab es auf dem neuen Arbeitsmarkt keine Garantien, gerade angesichts der wirtschaftlichen Monostruktur in und um Eisenach. Gleiches galt für die vielen Umschulungs- und Qualifizierungsangebote, die einen erfolgreichen Wechsel zurück auf den ersten Arbeitsmarkt keineswegs garantierten.<sup>126</sup> Die ABS-Gesellschaften und AB-Maßnahmen sorgten zwar für eine materielle Abfederung und zeitweise Verhinderung von flächendeckender Massenarbeitslosigkeit, sie waren jedoch nicht dazu geeignet, die sozialen Folgen der Transformation abzuwenden oder entscheidend zu mildern. Die individuellen Verlusterfahrungen, die gesellschaftliche Exklusion und neue soziale Ungleichheiten prägten die Betroffenen nachhaltig.

Für die ABS in Eisenach existieren nur wenige gesicherte Überlieferungen, die Auskunft über die Arbeitsweise oder Personalstruktur geben können. Die Gesellschaft sollte nach dem Ende des Kündigungsschutzes der Null-KurzarbeiterInnen zum Jahresbeginn 1992 den Arbeitssuchenden, nicht nur vom AWE, eine Perspektive bieten und zunächst bis zum 31. Dezember 1993 in diesem Aufgabenfeld tätig werden.<sup>127</sup> Die IG Metall schätzte den Umfang der Maßnahmen und die Zahl der TeilnehmerInnen für das Geschäftsjahr 1992 insgesamt als unbefriedigend ein und bilanzierte, dass »die Anzahl der in der ABS Beschäftigten weit hinter [ihren] Erwartungen geblieben« sei.<sup>128</sup> Dies liege, so die IG Metall, nicht an den finanziellen Möglichkeiten, sondern an den schlechten Rahmenbedingungen. Im Oktober 1992 beschäftigte die ABS als Unternehmen selbst – also neben den ABM-Projekten und deren MitarbeiterInnen, die die Gesellschaft betreute 228 MitarbeiterInnen, wovon etwa 70 Prozent ehemalige AWE-MitarbeiterInnen waren.<sup>129</sup> Zu verzeichnen gab es auch ABM-Projekte der Gesellschaft für das Automobilwerk, die sich mit der Beräumung von Sozial- und Büroräumen sowie der Archivierung in verschiedenen Bereichen beschäftigten.<sup>130</sup> Die »Abwicklungsmannschaft« – bestehend aus den letzten MitarbeiterInnen, die noch nach 1991 über die AWE GmbH

125 Böick/Lorke, Zwischen Aufschwung und Anpassung, S. 67.

126 Süß: »Modell Deutschland«, S. 68.

127 Renate Hemsteg-von Fintel: Verhinderung von Massenarbeitslosigkeit bei AWE möglich: ABS für Eisenach als offene Gesellschaft, in: Metall Nr. 17, 23. August 1991, S. 17.

128 Geschäftsbericht 5. 4. 1991-31. 12. 1992, Privatarchiv der Verfasserin, S. 44.

129 Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung mbH Eisenach: Sachstandsbericht der Tätigkeit der ABS, 30. 9. 1992, Aawe, 30.8.4 22, S. 55.

130 Ebd.



Abbildung 41: Karikatur »Aufschwunghausen Ost«.  
Der »Neue Motor«, 19. 12. 1991

beschäftigt waren – umfasste 1992 noch 311 MitarbeiterInnen, darunter 174 Auszubildende und vier Frauen im Babyjahr<sup>131</sup> – Personen mit besonderem Kündigungsschutz also.

In der allerletzten Ausgabe des *Neuen Motors* vom 19. Dezember 1991<sup>132</sup> rekurrierte eine Karikatur (Abb. 39) von Jürgen Brill sehr anschaulich auf den zeitgenössischen Diskurs bzw. die Diskrepanz zu den 1990 von Bundeskanzler Helmut Kohl in seinen Reden prognostizierten »blühenden Landschaften« in Ostdeutschland:

Der »Aufschwung Ost« war eben nicht nur von der Verbesserung der sozialen Lage einiger Bevölkerungsteile geprägt, sondern auch von Betriebsstilllegungen und damit verbundener Massenarbeitslosigkeit sowie AB-Maßnahmen. In der Karikatur ist der Weihnachtsmann zu sehen, der 1991 keine Geschenke nach »Aufschwunghausen Ost« brachte, sondern Schaufeln und Rechen als Symbol für ABM, die weitverbreitet solche (Hilfs-)Arbeiten bedeuteten.

<sup>131</sup> Liquidation der Automobilwerk Eisenach GmbH – Aufsichtsratsitzung am 6. Oktober 1992, Aawe, 30.8.4 22, S. 7.

<sup>132</sup> Jürgen Brill: Karikatur »Aufschwunghausen Ost«, in: Der Neue Motor 25, 19. 12. 1991, S. 2. Die Betriebszeitschrift erschien an diesem Tag letztmalig, der Druck wurde nach 41 Jahren mit der Betriebsstilllegung zum 31. 12. 1991 eingestellt.



*Zusammenfassung*

Betriebsschließungen und damit verbundene Arbeitsplatzverluste existierten in der DDR nicht und stellten sich nach 1989/90 als neue Erfahrungshorizonte dar, mit denen neue soziale Ungleichheiten entstanden.<sup>133</sup> Auch die Art und Weise des Arbeitsplatzverlustes erinnerten nicht wenige als negativ. Sie stand im Kontrast zur feierlichen Entlassung aus den Betrieben, wie sie etwa RentnerInnen bis 1989 in der DDR erlebten. Solche Verabschiedungen, die mit einer Wertschätzung verbunden waren, gab es nun nicht mehr.<sup>134</sup> Der Verlust der Arbeitsplatzgarantie – und des damit verbundenen verfassungsmäßig verankerten Rechts auf Arbeit – war für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern ein großer Rückschlag, zumal damit auch die betriebszentrierten Versorgungsstrukturen und Beziehungen verloren gingen. Die Transformation brachte für die Menschen in den neuen Bundesländern demnach neue Erfahrungen, die nicht nur positiv waren, sondern vor allem hinsichtlich der eigenen Erwerbsbiografie zu Einschnitten und Brüchen führten. Erwerbsarbeit besaß auch in der vereinigten Gesellschaft einen besonderen Stellenwert. Die »Positionierung im Arbeitsleben« entschied weiterhin über Einkommen und gesellschaftliche Zugehörigkeit bzw. Ausschluss.<sup>135</sup> Veränderung erfuhren jedoch arbeitsweltliche soziale Ungleichheiten – sie wurden überholt, neu tradiert oder erst etabliert. Kurzarbeit, Entlassungen und AB-Maßnahmen entwickelten sich, wie dauerhafte Arbeitslosigkeit auch, für viele zur neuen Wirklichkeit und waren kein temporäres Phänomen. Von diesen Veränderungen waren ältere, niedrig qualifizierte und weibliche ArbeitnehmerInnen besonders betroffen, da diese Beschäftigungsgruppen auch häufiger und schneller von den Entlassungen betroffen waren.<sup>136</sup>

All diese neuen Entwicklungen trafen mehr oder weniger auch die (ehemaligen) MitarbeiterInnen des AWE. Folglich bilanzierte die IG Metall in ihrem Geschäftsbericht von 1992 für die Wartburgregion eine dramatische Entwicklung:

Die Region I im Verwaltungsstellenbereich Eisenach, die fast ausschließlich auf den Automobilbau ausgerichtet war, erlebte im Berichtszeitraum eine dramatische Entwicklung. [...] Mit der Entscheidung der Treuhandanstalt, die AWE GmbH zu liquidieren, wurde der größte Personalabbau in der Region eingeleitet. Von ehemals rund 10.000 Mitarbeitern zum Frühjahr 1990 blieben in der AWE GmbH i. L. zum 1. 1. 1992 nur noch ca. 120 Mitarbeiter als sogenannte Abwicklungsmannschaft.<sup>137</sup>

133 Hoffmann: Leistungsprinzip und Versorgungsprinzip, S. 99 f.

134 Merve Lühr: Keine fünf Minuten eher. Der Wandel von Arbeitsbiografien nach 1989/ 90, in: Ira Spieker (Hg.): Umbrüche. Erfahrungen gesellschaftlichen Wandels nach 1989, Dresden 2019, S. 26-35, hier S. 33.

135 Süß/Süß: Zeitgeschichte der Arbeit: Beobachtungen und Perspektiven, S. 358.

136 Böick/Lorke, Zwischen Aufschwung und Anpassung, S. 66.

137 Geschäftsbericht 5. 4. 1991-31. 12. 1992, Privatarchiv der Verfasserin, S. 44.

Die Arbeitslosenquote in Eisenach lag im Jahr 1992 bei bis zu 20 Prozent, denn anders als erwartet fanden weniger ehemalige MitarbeiterInnen des AWE eine neue Anstellung in einer der aus- oder neugegründeten Betriebe und bei Opel. Von den geplanten 7.000 neuen oder erhaltenen Stellen konnten schätzungsweise nur 3.000 mit ehemaligen AWE-MitarbeiterInnen besetzt werden. Auch bei Opel wurde die angestrebte Beschäftigtenzahl von 2.600 nie erreicht. Wie viele der 1989 fast 10.000 Beschäftigten des AWE eine Neuanstellung in einem Betrieb der fahrzeughnahen Produktion oder Zulieferbranche in und um Eisenach fanden, kann letztlich nicht genau beziffert werden. Sicherlich fanden nicht wenige durch Umschulungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen einen neuen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen oder Berufszweig, fernab der Fahrzeugproduktion.<sup>138</sup> Unklar bleibt auch, wie viele ehemalige AWE-MitarbeiterInnen etwa nach Bayern oder Hessen verzogen und dort einen neuen Arbeitsplatz fanden.

## 5.2 Frauen als »Wendeverliererinnen«

Die »friedliche Revolution« beeinflusste nicht nur politische oder wirtschaftliche Aspekte, sondern prägte auch auf nachhaltige Weise soziale Ungleichheitsverhältnisse. Grundsätzlich lassen sich für bestimmte Beschäftigungsgruppen im Betrieb wie allgemein in der Gesellschaft nicht nur Veränderungen zum Positiven oder Negativen, sondern auch Kontinuitäten beobachten.<sup>139</sup> Teils erhebliche Verbesserungen ihrer sozialen Lage erfuhren vor allem RentnerInnen, »RehabilitandInnen« sowie Opfer des SED-Regimes.<sup>140</sup> Berufstätige Frauen hingegen waren besonders von Verschlechterungen und teilweise gar von neuen (Armut-)Risiken betroffen. In der Transformationsphase verschlechterten sich ihre Erwerbschancen teilweise drastisch; sie wurden schnell zu den »Wendeverliererinnen«.<sup>141</sup> Dies traf auch für einen Großteil der weiblichen Beschäftigten im AWE zu, denn vor dem Mauerfall 1989 waren immerhin gut 21 Prozent der MitarbeiterInnen Frauen. Nachdem die Produktion des Wartburg eingestellt wurde, stieg die Arbeitslosenquote in Eisenach auf über 20 Prozent – frappierenderweise waren über 70 Prozent dieser Arbeitslosen weiblich.<sup>142</sup>

Wie sich ihr Arbeitsalltag im Automobilwerk nach der »friedlichen Revolution« und während der Transformationszeit für die Mitarbeiterinnen veränderte, wird im Folgenden genauer beleuchtet. Ein grundlegendes Problem

138 Jessica Lindner-Elsner: Matthias Doht, Interview: Arbeitsverhältnisse im Automobilwerk Eisenach, 5. 10. 2020.

139 Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten, S. 279.

140 Christoph Lorke: An den Rändern der Gesellschaft. Armut und soziale Ausgrenzung im geteilten Deutschland, Berlin 2021, S. 158.

141 Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten, S. 281.

142 Ohne Autor: Arbeitslosenzahlen im Monat Juli: Betroffen sind viele Frauen, in: Thüringer Allgemeine, 14. 8. 1991, S. 5.

bei der Rekonstruktion der damaligen Entwicklungen ergibt sich aus den nur spärlich verfügbaren Quellen. Frauen waren im Betriebsalltag zunehmend unsichtbarer, weil ihre Arbeitsplätze vakant wurden und weil die Gremien, die sich vorher mit den Belangen der Frauen im AWE beschäftigten und entsprechende Überlieferungen produzierten, wie zum Beispiel die Frauenkommission, schlichtweg nicht mehr existierten.<sup>143</sup>

*Alte Strukturen – neue Herausforderungen und Ungleichheiten*

Bis zum Mauerfall existierten für Frauen in DDR-Betrieben – und folglich auch im AWE – intersektionale soziale Ungleichheiten. Die postulierte allumfassende Gleichstellung sollte bis 1989 nicht erreicht werden. Nach dem Zusammenbruch des DDR-Regimes waren bei Frauen Zukunftsängste besonders stark verbreitet, weil der Verlust des betrieblichen Betreuungsangebotes und sonstiger sozialer Versorgungsleistungen dazu beitrug, dass es deutlich schwieriger wurde, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit weiter miteinander zu vereinen.<sup>144</sup> Dazu kamen weitere Aspekte wie die an den Arbeitsplatz gekoppelten Leistungen, die nun weitgehend wegfielen: Prämien, Wohnungsvergabe, der subventionierte Nahverkehr oder das Kantinenessen in den Betrieben. Auch wenn sich viele der sozialpolitischen Leistungen im DDR-Betrieb nicht dezidiert an weibliche Beschäftigte richteten, wurden diese jedoch in Bezug auf die besagte Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, Haushaltsführung und Versorgung der Familie deutlich entlastet. All die Vergünstigungen, die an eine Beschäftigung in einem Großbetrieb gekoppelt waren, verschwanden zum Großteil infolge der Währungsunion und der Vereinigung der beiden deutschen Staaten. Für Frauen hatte dies ungleich negativere Folgen als für Männer.<sup>145</sup>

Alleinerziehende und ältere berufstätige Frauen waren in der Transformationsphase von neuen Ungleichheiten und Armut besonders stark betroffen, wengleich diese Gruppen auch schon in der DDR-Zeit am unteren Rand der Gesellschaft lebten. RentnerInnen waren bereits vor der politischen Wende 1989 besonders von Altersarmut betroffen, Frauen jedoch weit häufiger als Männer, weil ihre Arbeitsverhältnisse in der DDR von weniger Wochenarbeitszeit und weniger Erwerbsjahren geprägt waren. Die schon zu DDR-Zeiten bestehenden und immer wieder betriebsintern diskutierten Probleme hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit bei einer Freistellung nach dem Wochenbetturlaub offenbarten in der Umbruch- und Transformationsphase nun

143 Schriftliche Quellen über die Arbeit und Existenz der Frauenkommission ab 1990 konnten bislang nicht aufgefunden werden. Eine Frauenbeauftragte wurde erst 1991 in der AWE GmbH für die paritätische Kommission ernannt.

144 Vgl. dazu: Kaminsky: Frauen in der DDR, S. 119; Eva-Maria Rahneberg: Welche Chancen hat SIE auf dem Arbeitsmarkt? Arbeitslose Frauen sprechen sich über ihre Situation aus, in: Thüringer Allgemeine, 11. 4. 1991, S. 3.

145 Kaminsky: Frauen in der DDR, S. 120; Müller: Sozialisation und Identität, S. 167.

deutliche soziale Nachteile.<sup>146</sup> Insbesondere bei einem Bezug von Mindest- oder Witwenrente konnte es zu teils massiven sozialen Problemen kommen. Auch wenn sich die soziale Lage der RentnerInnen insgesamt nach 1989 in den ostdeutschen Ländern verbesserte, entstanden für die Frauen mit der Übertragung des bundesdeutschen Rentenrechts auf die ostdeutschen Länder auch neue Ungleichheiten, denn die Freistellungen für Kindererziehungszeiten wurden zunächst nicht angerechnet (Mütterrente). Auch der Beziehungsstatus hatte Einfluss auf soziale Ungleichheitsverhältnisse nach 1989/90. Der Grund hierfür lag darin, dass der bundesdeutsche »Versorgungsausgleich« für geschiedene Frauen zunächst nicht für ostdeutsche Frauen galt, sodass Männer in den neuen Bundesländern bis einschließlich 31. Dezember 1991 keinen finanziellen Ausgleich für ihre geschiedenen Ehefrauen zahlen mussten.<sup>147</sup> Die finanziellen Unterschiede zwischen den Ost- und Westrenten sollten schrittweise abgebaut werden, beispielsweise durch das 1991 verabschiedete Rentenüberleitungsgesetz.<sup>148</sup> Bedingt durch die Arbeitsverhältnisse in der DDR waren Frauen nun weniger in der Lage, die mit dem Arbeitsplatzverlust verbundenen finanziellen Verluste auszugleichen.<sup>149</sup> Ostdeutsche verfügten insgesamt über weniger finanzielle Rücklagen und Vermögen sowie Wohneigentum. Das erhöhte das Armutsrisiko, denn neben Arbeitsplatzverlusten und veränderten Arbeitsverhältnissen stiegen die Kosten für Lebenshaltung und Mieten nach der »Wiedervereinigung« deutlich an.<sup>150</sup>

### *Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit*

Die Einheit Deutschlands brachte für Frauen deutlich höhere Risiken als für Männer, arbeitslos zu werden und dies für unbestimmte Zeit auch zu bleiben.<sup>151</sup> Mit der Stilllegungs- und Abwicklungswelle der ostdeutschen Betriebe durch die Treuhandanstalt waren Frauen überdurchschnittlich von Entlassungen betroffen. Wie die IG Metall bilanzierte, widerfuhr dies in Eisenach vor allem jungen Frauen und alleinerziehenden Müttern.<sup>152</sup> Die höhere Arbeitslosenquote von Frauen war jedoch nicht alleine das Resultat von höheren

146 Arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit der Beendigung der Freistellung gemäß § 247 (2) ABG, 28. 7. 1982.

147 Anja Schröter: Unabhängig vor und nach der Ehe – Ostdeutsche Frauen im Scheidungsprozess, 27. 9. 2021, URL: <http://www.goethe.de/ins/se/de/kul/sup/umb/21696917.html> (29. 9. 2021).

148 Heike Schimkat: Alter(n) und Alterssicherung von Frauen in der DDR und im Transformationsprozess, 21. 9. 2020, URL: [www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/altern-und-alterssicherung-von-frauen-der-ddr-und-im-transformationsprozess](http://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/altern-und-alterssicherung-von-frauen-der-ddr-und-im-transformationsprozess) (15. 9. 2021).

149 Kieselbach: Massenarbeitslosigkeit, S. 70.

150 Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten, S. 277 f.

151 Kaminsky: Frauen in der DDR, S. 7.

152 Geschäftsbericht 5. 4. 1991-31. 12. 1992, Privatarchiv der Verfasserin, S. 77.

Entlassungsquoten, sondern auch ein Ergebnis von im Vergleich zu Männern geringeren Chancen, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen.<sup>153</sup>

Schon im August 1990, als im AWE die ersten Veränderungen der Personalstruktur durchgesetzt wurden, vermeldete die *Südthüringer Zeitung*, dass die Arbeitslosenquote in Eisenach auf 5,4 Prozent angestiegen war und sich zum September auf fast sieben Prozent erhöhen dürfte. Der Frauenanteil unter den Betroffenen wurde seinerzeit auf etwa 60 Prozent beziffert; vor allem junge erwachsene und alleinerziehende Frauen, aber auch Menschen mit Behinderungen wurden als »besonders betroffen« herausgestellt.<sup>154</sup> Diese Zunahme und der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter unter den Arbeitslosen lässt sich für das AWE dahingehend verstehen, dass schon nach dem Mauerfall und bis in die Sommermonate 1990 hinein zunächst der Verwaltungsapparat im AWE abgebaut wurde, in dem – wie in anderen DDR-Betrieben auch – überproportional mehr Frauen arbeiteten als Männer. Zudem wurde in dieser Zeit auch der soziale Bereich des AWE, in dem Frauen ebenfalls häufiger beschäftigt waren, deutlich verkleinert (Überleitungen in kommunale Trägerschaften, Ausgründungen sowie Personalabbau durch Schließung beispielsweise von Verkaufsstellen und Kantinen).

Diese Entwicklungen lösten Verunsicherung und Ängste aus. Die Befürchtung, den Arbeitsplatz zu verlieren, existierte gewiss nicht nur unter Frauen, doch war vermutlich vielen von ihnen bewusst, dass sie es aus verschiedenen Gründen schwerer haben würden, nach Arbeitsplatzverlust wieder in eine Festanstellung zu gelangen. Diese Stimmung lässt sich auch für das im Umbruch befindliche AWE erahnen: In der letzten Ausgabe des *Neuen Motors* im Jahr 1990 wurden mehrere MitarbeiterInnen befragt, was sie vom Jahr 1991 erwarten würden. Die damals 26-jährige Bettina Schmitz war als Lagerfacharbeiterin im AWE beschäftigt. Mit ihrem arbeitslosen Mann hatte sie zwei Kinder im Krippen- und Kindergartenalter. »Ich möchte unbedingt meinen Arbeitsplatz behalten«,<sup>155</sup> war ihr primärer Wunsch. Damit war sie sicherlich nicht alleine, aber ihre besondere Situation mit zwei kleinen Kindern und einem nicht erwerbstätigen Partner machte den Erhalt des Arbeitsplatzes zu einer existenziellen Frage. Ihre soziale Lage hätte sich beim Verlust des übrig gebliebenen Einkommens sicherlich deutlich verschlechtert.

Als im Januar 1991 klar wurde, dass die Treuhandanstalt bald eine Entscheidung über die Zukunft des AWE treffen würde und dabei auch die vorfristige Einstellung der Produktion drohte, protestierten in Eisenach mehrfach tausende ArbeiterInnen dagegen. Am 19. Januar 1991 veröffentlichte die *Thüringer Allgemeine* einen Artikel, in dem sechs MitarbeiterInnen des AWE befragt

153 Mayer/Solga: *Lebensverläufe*, S. 46.

154 Ohne Autor: Zahl der Arbeitslosen stieg auch im September an: In der Mehrzahl sind die Frauen betroffen, in: *Südthüringer Zeitung* 181/177, 11.10.1990, unpag.

155 J. Voß: Das Jahr 1990 neigt sich dem Ende entgegen, was erwarten Sie persönlich vom Jahr 1991?, in: *Der Neue Motor* 29, 17.12.1990, S. 3.

wurden, warum sie an der Demonstration teilnehmen wollten.<sup>156</sup> Die Aussagen verdeutlichen, wer von der Treuhandentscheidung im AWE besonders betroffen war. Gudrun Böse, 49 Jahre alt, seit 26 Jahren im AWE und zuletzt im Rechenzentrum beschäftigt, fragte: »Wo soll ich jetzt einen anderen Arbeitsplatz herkriegten?« Das Rechenzentrum war keine AWE-eigene Einrichtung, sondern wurde gemeinsam mit anderen Betrieben und der Stadt betrieben, der nun mit der beabsichtigten Produktionseinstellung ein großer Auftraggeber wegbrach. Die 27-jährige Mitarbeiterin Bärbel Fischer, die auch im Rechenzentrum angestellt war, fühlte sich ebenfalls selbst betroffen: Sie sei »eigentlich zu jung, um auf Sozialhilfe angewiesen zu sein«. Und die 53-jährige Rosemarie Günther, Mitarbeiterin der Wareneingangskontrolle und seit 35 Jahren im AWE beschäftigt, nahm an dem Protestzug durch die Stadt teil, weil sie »auf einmal arbeitslos werden« solle. Sie war der Meinung, dass sie »kaum Chancen [habe], was Neues zu kriegen«. Wären sie – gemeint waren die Mitarbeiterinnen der Abteilung – noch jünger, so ihre Mutmaßung, wäre der Arbeitsplatzverlust wohl nicht mit so vielen Problemen und Ängsten verbunden, denn »da würden wir rüber gehen«.<sup>157</sup>

Das Motiv des »Rübergehens« nach dem Mauerfall war vor dem Hintergrund neuer Möglichkeiten, Freiheiten und den Verheißungen des Westens weitverbreitet und wurde in Eisenach sicherlich auch durch die relative Nähe zu Hessen begünstigt. In der Transformationsphase kamen vor allem wirtschaftliche Beweggründe hinzu: Arbeitsplatzverluste und die vermeintlich besseren Chancen, in den alten Bundesländern eher einen neuen Arbeitsplatz zu finden als im Osten der Republik, führten zu einer massiven Wanderungsbewegung von Ost nach West, vor allem von jungen und gut ausgebildeten Menschen.<sup>158</sup>

Fast ausnahmslos befürchteten die für den Beitrag befragten MitarbeiterInnen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Bei den zitierten Frauen traf sicherlich vor allem das Alter als Kriterium für eine Weiterbeschäftigung oder Entlassung zu. Sie räumten sich selbst weniger Chancen ein und nahmen an, dass sie insgesamt weniger Probleme durch einen etwaigen Arbeitsplatzverlust hätten, wenn sie jünger wären. Für diese Frauen war Arbeitslosigkeit ein zuvor unbekanntes Phänomen. Zumindest die beiden älteren Mitarbeiterinnen waren vermutlich seit der Berufsausbildung im bzw. für das AWE beschäftigt und mussten ihren Arbeitsplatz noch nie wechseln. Die von der 53-jährigen Rosemarie Günther angesprochene Alternative, die berufliche Perspektive in die alten Bundesländer zu verlegen, kam für sie selbst aufgrund ihres Alters nicht infrage. Diese Möglichkeit wurde vor allem von jüngeren, ungebundenen Frauen (als auch Männern) ergriffen.<sup>159</sup>

156 Hier und im Folgenden: Aktuelle EA-Umfrage: Warum sind Sie bei der Demo der Metall-Gewerkschaft dabei?, Thüringer Allgemeine, 19. I. 1991, S. 5.

157 Ebd.

158 Böick/Lorke, Zwischen Aufschwung und Anpassung, S. 83.

159 Die Nachteile auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt veranlassten viele junge Frauen, in die alten Bundesländer abzuwandern, vgl. dazu: Mayer/Solga: Lebensverläufe, S. 47.

Bis zum April 1991, just, als die Wartburg-Produktion eingestellt wurde, bilanzierte das Arbeitsamt Eisenach/Gotha einen Frauenanteil von 57 Prozent unter den über 132.000 als arbeitslos gemeldeten ThüringerInnen<sup>160</sup> In Eisenach waren sogar über 70 Prozent der Arbeitslosen Frauen.<sup>161</sup>

Dass Frauen – nebst älteren Beschäftigten, Alleinerziehenden und kinderreichen Familien – von den neuen sozialen Ungleichheiten stärker betroffen waren, macht auch die Ausgestaltung des AWE-Sozialplans deutlich, in dem jenen Beschäftigtengruppen im Betrieb eine höhere Abfindung in Aussicht gestellt wurde.<sup>162</sup>

### *Chancen der Wieder- und Weiterbeschäftigung*

Im Jahr 1991 wurden in Thüringen zwei Drittel aller Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen von Frauen belegt.<sup>163</sup> Für viele dieser Frauen war es nach einer Entlassung deutlich schwieriger, auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt wieder in eine Festanstellung bzw. über ABM oder Umschulungsmaßnahmen auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln.<sup>164</sup> Die Gründe hierfür waren mehrdimensional: Die Qualifikation, das Alter und die Ethnie spielten eine bedeutende Rolle bei der individuellen (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt.<sup>165</sup> Das Qualifikationsniveau der ostdeutschen Frauen war zwar im Vergleich zu anderen Ländern und auch zur alten Bundesrepublik sehr hoch, jedoch war es immer noch niedriger als das der Männer, mit denen sie nun um die (noch) verfügbaren Arbeitsplätze konkurrierten.<sup>166</sup> Auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt erwies sich die Qualifikation oftmals als entscheidender Indikator für Arbeitslosigkeit. So bilanzierte es auch die IG Metall in ihrem Geschäftsbericht für die Jahre 1991 und 1992 für die Stadt Eisenach: Frauen hätten gegenüber Männern eine geringere Wiedereinstellungschance.<sup>167</sup> Vor allem ältere Frauen verfügten trotz langjähriger Beschäftigung im AWE teilweise über keinen Berufsabschluss und waren als »an- oder ungelernte« ArbeitnehmerInnen unter marktwirtschaftlichen Bedingungen nicht ohne weiteres weiter zu beschäftigen. Häufig fanden diese Frauen dann trotz absolvierter Umschulungs- oder AB-Maßnahmen nur befristete Arbeitsplätze unterhalb ihrer Qualifikation – oder aber sie fanden

160 Welche Chancen hat SIE auf dem Arbeitsmarkt? Arbeitslose Frauen sprechen sich über ihre Situation aus, Thüringer Allgemeine, 11. 4. 1991.

161 Arbeitslosenzahlen im Monat Juli: Betroffen sind viele Frauen, Thüringer Allgemeine, 14. 8. 1991.

162 Dazu ausführlich in Kapitel 5.1.

163 Welche Chancen hat SIE auf dem Arbeitsmarkt? Arbeitslose Frauen sprechen sich über ihre Situation aus, Thüringer Allgemeine, 11. 4. 1991.

164 Kretzschmar: Arbeitslosigkeit, S. 145.

165 Giesecke u. a.: Erwerbchancen, S. 249.

166 Regine Hildebrandt: Vorwort, in: Kieslbach/Voigt (Hg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1992, S. 11-14, S. 11.

167 Geschäftsbericht 5. 4. 1991-31. 12. 1992, Privatarchiv der Verfasserin, S. 77.

gar nicht mehr zurück in eine reguläre Anstellung.<sup>168</sup> Hinzu kam der Umstand, dass nicht selten erworbene Berufsabschlüsse (beispielsweise Facharbeiter-, Meister- und Diplom-Abschlüsse) aus der DDR nicht (sofort) anerkannt wurden, sondern zunächst die »Gleichwertigkeit« überprüft werden musste.<sup>169</sup> Andere Frauen waren damit konfrontiert, dass es in der sozialen Marktwirtschaft schlicht keine Entsprechung für die spezifischen Arbeitsplätze oder Frauenarbeitsplätze gab, auf denen sie bisher beschäftigt waren.

Ein schon angesprochenes Hindernis für eine erfolgreiche Weiter- oder Wiederbeschäftigung war das Alter der Frauen. Ab einem Lebensalter von über 40 Jahren waren die Chancen auf dem Arbeitsmarkt bedeutend geringer als für jüngere Frauen.<sup>170</sup> Genau diesen Umstand schilderte auch die 35-jährige Mitarbeiterin Silvia Brandt, die als Disponentin in der Werkzeugausgabe beschäftigt war, im *Neuen Motor* im Februar 1991. Im Rahmen eines Artikels, in dem AWE-MitarbeiterInnen zu ihren Empfindungen nach dem Treuhandbeschluss befragt wurden,<sup>171</sup> führte Brandt aus, wie sie und ihre drei Kolleginnen die Situation in der Abteilung wahrnahmen: »Angst, keinen Arbeitsplatz wieder zu bekommen, haben wir alle. Ist es nicht das Alter, dann sind es die Kinder. Welcher Unternehmer nimmt jemanden, der so um die fünfzig ist oder jemanden, der kleine Kinder hat.«<sup>172</sup> Verstärkend konnte sich demnach auch der familiäre Status als wesentliches Distinktionsmerkmal für soziale Ungleichheiten nach 1989/90 darstellen. Durch die veränderten und verkürzten Betreuungsangebote in den Kindertageseinrichtungen waren Frauen, besonders Alleinerziehende, nicht mehr im gleichen Maße flexibel wie noch zuvor.<sup>173</sup> Oftmals wurden auch ganze Betreuungseinrichtungen geschlossen, Frauen hatten andere Arbeitszeiten oder mussten darüber hinaus nicht selten längere Wegstrecken zurücklegen. Die schon zitierte Mitarbeiterin Bettina Schmitz äußerte darum als Hoffnung für das Jahr 1991, »dass meine Kinder auch 1991 in die Krippe bzw. Kindergarten gehen können«.<sup>174</sup> Im Lichte der neuen, bis dato weitgehend

168 Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten, S. 281; Geschäftsbericht 5.4.1991-31.12.1992, Privatarchiv der Verfasserin, S. 77.

169 Bis heute wird in Einzelfällen über die Anerkennung und Gleichstellung von in der DDR erworbenen Berufsabschlüssen entschieden, beispielsweise für die Berechnung der Renten, vgl. dazu: Kultusministerkonferenz: Bildungsabschlüsse der DDR: Feststellung der Gleichwertigkeit: <https://www.kmk.org/themen/hochschulen/bildungsabschluesse-der-ddr.html> (16. 5. 2023).

170 Kretzschmar: Arbeitslosigkeit, S. 147.

171 Ohne Autor: Wie empfinden Sie persönlich als Arbeitnehmer das Aus des Automobilbaus bei AWE, in: *Der Neue Motor* 3, 14. 2. 1991.

172 Ebd.

173 Karin Beckmann: Zerstörte Hoffnungen, neue Herausforderungen. Die Erwerbssituation ostdeutscher Frauen in den frühen 1990er-Jahren, 23. 1. 2020, URL: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/zerstoerte-hoffnungen-neue-herausforderungen-die-erwerbssituation-ostdeutscher-frauen> (15. 9. 2021).

174 Das Jahr 1990 neigt sich dem Ende entgegen, was erwarten Sie persönlich vom Jahr 1991?, *Der Neue Motor*, 17. 12. 1990.



unbekannten Konkurrenz um Arbeitsplätze hatte die Betreuungssituation Einfluss auf die Weiter- oder Wiederbeschäftigung von Frauen. Männer wurden im Umkehrschluss vielfach bevorzugt eingestellt, weil sie weniger wirtschaftliche und soziale Risiken bargen als junge Frauen, mit oder ohne Kinder.<sup>175</sup>

Frauen absolvierten in Eisenach deutlich häufiger AB-Maßnahmen und durchliefen Qualifizierungsangebote.<sup>176</sup> Unmut schürte auch, dass selbst nach einer erfolgreichen Qualifizierungs-, Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme oftmals kein entsprechendes Arbeitsplatzangebot auf dem Arbeitsmarkt existierte.<sup>177</sup> Darum befürchteten nicht nur die ehemaligen Mitarbeiterinnen im AWE selbst, sondern auch Vertreter der Gewerkschaft, dass sich gerade oder besonders für Frauen die Situation verschlechtern würde, konkret auch durch die zum Jahresende 1992 geplanten Kürzungen der finanziellen Mittel für ABM.<sup>178</sup> Wie viele Frauen in Eisenach bzw. wie viele ehemalige AWE-Mitarbeiterinnen diese AB-Maßnahmen letztlich beanspruchten, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden.

Es gab aber auch ehemalige AWE-Mitarbeiterinnen, die den Sprung oder Übergang zu Opel meisterten, wie die junge Lagerfacharbeiterin Andrea Geiß, die seit 1990 in der SEK-Montage arbeitete und seit 1992 im neuen Opel-Werk beschäftigt war.<sup>179</sup> Sie hatte im AWE ihre Ausbildung absolviert und sich gleich nach der Gründung des Gemeinschaftsunternehmens beworben und wurde nach dem Auswahlverfahren eingestellt. Frauen waren jedoch von den ersten Schulungsmaßnahmen in Rüsselsheim im August 1990 ausgeschlossen, weil Opel dort keine Räumlichkeiten für Mitarbeiterinnen zur Verfügung stellen konnte. Dieser Umstand änderte sich jedoch nach entsprechender Kritik, und Opel bemühte sich um entsprechende Kapazitäten.

### *Neue Rollen- und Selbstbilder?*

Die Emanzipation und Gleichberechtigung der Frauen bezog sich bis 1989 vor allem auf die Erwerbstätigkeit, denn alte Rollenverhältnisse, zum Beispiel hinsichtlich der Familienarbeit, hatten auch in der DDR weiterhin Bestand. Der (internationale) Frauentag war ein – auch im AWE – öffentlichkeitswirksam zelebrierter, symbolpolitisch aufgeladener und hochgradig ideologischer Feiertag. Frauen sollten an diesem Tag besonders geehrt und umsorgt werden. Nach der »friedlichen Revolution« kamen unter den Frauen im AWE schnell Fragen

175 Geschäftsbericht 5. 4. 1991–31. 12. 1992, Privatarchiv der Verfasserin, S. 77.

176 Ohne Autor: Ostdeutsche Frauen gehören zu den Verlierern der Einheit, in: Thüringer Allgemeine, 27. 8. 1992, S. 15.

177 Nietzel: Von Kurzarbeit Null zu Harz IV, S. 204.

178 Ostdeutsche Frauen gehören zu den Verlierern der Einheit, Thüringer Allgemeine, 27. 8. 1992; Beckmann: Zerstörte Hoffnungen.

179 Susanne Ritscher: Andrea Geiß machte im ersten Opel-Astra dem Kanzler Platz. Trotz Lampenfieber lenkte die Eisenacherin Premierenauto souverän, in: Eisenacher Tagespost, 3. 10. 1992.

nach dem Sinn und der Bedeutung des Tages auf. Im Brigadebuch des Büros für Neuererwesen schrieb eine Mitarbeiterin einen Eintrag zu diesem Tag. Sie stellte die Frage, ob der »8. März nur [eine] Pflichtübung« darstellte oder ob dieser »wirklich ein Kampftag für die Rechte der Frau« war.<sup>180</sup> Für die Mitarbeiterinnen der Abteilung war dem Eintrag zufolge klar, dass dieser Tag eine neue Bedeutung zugewiesen bekommen müsste, denn die politisch-ideologische Aufladung und inhaltliche Ausgestaltung wurden nach dem Mauerfall obsolet. Die Verfasserin hob dabei darauf ab, dass vor allem Fragen wie der Erhalt »von Arbeitsplatz, Kindergarten- und Hortplatz und die damit verbundenen Probleme [...]« eine inhaltliche Veränderung nötig machten.<sup>181</sup> Die Mitarbeiterin bezog sich hierbei deutlich auf die mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten neu entstehenden geschlechtsspezifischen sozialen Probleme und Ungleichheiten, die von den Frauen auch als solche wahrgenommen wurden.

Auch die IG Metall-Verwaltungsstelle Eisenach bilanzierte in ihrem Geschäftsbericht von 1991 und 1992, dass Frauen in allen Lebensbereichen benachteiligt seien, und hob heraus, dass sich dies insbesondere hinsichtlich der Erwerbsarbeit so herausstelle.<sup>182</sup> Auch im AWE nahmen sich vor allem Frauen als benachteiligt wahr – und können auch in dieser lokalen Perspektive als die Verliererinnen des Einigungsprozesses betrachtet werden. Infolge des Treuhandbeschlusses zur Produktionseinstellung im Januar 1991 kamen in der *Thüringer Allgemeinen* Frauen aus dem AWE zu Wort, denn diese Entscheidung treffe eben allen voran Frauen »hart«, so die Einschätzung des Journalisten.<sup>183</sup> Eine Mitarbeiterin wurde in dem Bericht wie folgt zitiert: »Ich komme gerade aus der Kurzarbeit, hatte hier in der Montage eine neue Beschäftigung gefunden und gehe nun wieder auf Null-Stunden-Arbeitszeit zurück. Finanziell rutsche ich weiter bergab«. Eine andere Kollegin, die seit 1966 im AWE arbeitete, meinte, dass es schon wieder die Schwächeren treffen würde.<sup>184</sup> Damit rekurrierte sie sicherlich auf die Tatsache, dass Frauen – neben Älteren sowie den ausländischen MitarbeiterInnen – als erste von Kurzarbeiterregelungen betroffen waren.<sup>185</sup> Eine Mitarbeiterin sprach in dem Artikel gleich mehrere Probleme und Ängste an:

Es trifft schon wieder die Schwächeren. Mein Mann überlegt jetzt, ob er auch nach dem Westen geht und Arbeit sucht. Zuhause bleiben viele de-

180 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: 1990, Aawe.

181 Ebd.

182 Geschäftsbericht 5. 4. 1991–31. 12. 1992, Privatarchiv der Verfasserin, S. 77.

183 AWE: Zwischen Resignation und Autobahnblockade, *Thüringer Allgemeine*, 23. 1. 1991, S. 3.

184 Ebd.

185 Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE-GmbH mit Wirkung vom 1. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 38, unpag.

primiert zurück. Andere beginnen zu trinken. In den Familien gibt es jetzt mehr Streit. Da stört jede Fliege an der Wand.<sup>186</sup>

Das Narrativ der »Wendeverliererinnen« wurde auch im *Neuen Motor* in der Ausgabe vom 10. April 1991 – dem Tag der Produktionseinstellung im AWE – ironisierend aufgegriffen. (Vgl. Abb. 40)

Derartige laszive Fotografien waren im *Motor* auch schon vor 1989 Bestandteil der Illustration und richteten sich sehr wahrscheinlich dezidiert an die überwiegend männliche Leserschaft der Zeitschrift.<sup>187</sup> Das Bild der unbedeckten jungen Frau mit der Bildunterschrift deutete jedoch einerseits auf die Situation hin, dass Frauen eben häufiger von Entlassungen und den anschließenden Problemen betroffen waren, weswegen sie sich auch häufiger auf den Arbeitsämtern und Behörden wiederfanden als die männlichen Kollegen. Andererseits wird der Mann vom Arbeitsamt für die junge Frau als letzte Hoffnung qualifiziert, nicht für den Arbeitsmarkt, sondern allenfalls, damit sie mit Hilfe eines Mannes über die schwere Zeit (finanziell) hinwegkommt. Damit wird eine erzwungene Retraditionalisierung angedeutet; überkommene und zeitweise überwunden geglaubte Rollenbilder kehrten zurück.

Auch wenn Frauen in der DDR niemals vollständig gleichberechtigt waren, sie weiterhin hauptsächlich die Care-Arbeiten übernahmen und die Doppelbelastung von Erwerbstätigkeit und Familienleben oftmals kritisierten, waren es gerade die Emanzipation in den Betriebsalltag und die Möglichkeiten der ökonomischen Teilhabe, die nach der Vereinigung als positiv erinnert wurden.<sup>188</sup> Mit der »Wiedervereinigung« war auch eine Veränderung des Rollenbildes der Frauen zu beobachten, denn sie wurden durch den Arbeitsplatzverlust nicht selten zurück in die Rolle als Hausfrau und Mutter mit der Hauptverantwortung für die Familie gedrängt.<sup>189</sup> Diese Situation wurde nicht selten dadurch verstärkt, dass AWE-Mitarbeiter ihre berufliche Zukunft in den alten Bundesländern suchten, wie dies auch eine 36-jährige Lagerleiterin in der Presserei im Februar 1991 im *Neuen Motor* schilderte: »Was auch nicht schön ist, Familien werden auseinander gerissen, die Ehemänner, die Vatis, gehen in die alten Bundesländer zur Arbeit.«<sup>190</sup> Die Mitarbeiterin war Mutter von drei Kindern und blickte ungewiss in die Zukunft, machte jedoch deutlich, dass Mütter weniger den Schritt eines Wohnortwechsels wagten und dies eher den Männern, »den Vatis«, überlassen würden. Der *Neue Motor* griff dieses Narrativ der männlichen Betroffenheit in ähnlicher Weise auch noch einmal in der allerletzten Ausgabe auf und untertitelte das Foto einer unbedeckten und fri-

186 AWE: Zwischen Resignation und Autobahnblockade, Thüringer Allgemeine, 23. I. 1991, S. 3.

187 Vgl. dazu ausführlicher im Kapitel 3.2.

188 Kaminsky: Frauen in der DDR, S. 119.

189 Kieselbach: Massenarbeitslosigkeit, S. 68.

190 Wie empfinden Sie persönlich als Arbeitnehmer das Aus des Automobilbaus bei AWE, Der Neue Motor, 14. 2. 1991, S. 2.



Abbildung 42: »Wendeverliererinnen«.  
Der »Neue Motor«, 10. 4. 1991

vol posierenden Frau mit dem Satz: »Komm mein lieber Mann und lass Dich ein wenig verwöhnen. Ich verstehe Dich ja, dass du sehr enttäuscht und traurig bist, weil es ab kommenden Monat die AWE GmbH nicht mehr gibt.«<sup>191</sup> Die hier gewählte Kombination aus sozialer Angst und erotischer Darstellung lässt einerseits auf ein Verständnis von Sex als Eskapismus oder als letzter Zuflucht schließen, andererseits verweist diese Zusammenstellung auf eine bittere Enttäuschung und wohl auch auf Angst vor dem Verlust der Männlichkeit durch Arbeitslosigkeit.

### *Zusammenfassung*

Frauen waren nach der politischen Wende 1989 mit neuen sozialen Ungleichheiten konfrontiert, und im Betriebsalltag wurden sie zunehmend unsichtbarer. Wie gezeigt werden konnte, waren sie auch im AWE die »Wendeverliererinnen« und ungleich häufiger von Entlassungen, Arbeitslosigkeit und neuen prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen. In Eisenach waren zeitweise über 70 Prozent der als arbeitslos gemeldeten EinwohnerInnen weiblich. Alleinerziehende, ältere Frauen sowie Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern waren von den Folgen der »Wiedervereinigung« stärker betroffen als Frauen

191 Ohne Autor: Komm mein lieber Mann und lass Dich ein wenig verwöhnen. Ich verstehe Dich ja, dass du sehr enttäuscht und traurig bist, weil es ab kommenden Monat die AWE GmbH nicht mehr gibt, in: Der Neue Motor 25, 19. 12. 1991, S. 7.

ohne Kinder und solche im mittleren Alter. Der Verlust betriebseigener Betreuungs- und Versorgungsangebote stellte sich besonders für weibliche Beschäftigte als Nachteil dar, weil diese Angebote die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben bisher deutlich vereinfacht hatten, wenngleich auch bis 1989 auf diesem Gebiet immer eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage bestand. Nun verschärften sich die Probleme jedoch und nahmen bisher unbekannte Ausmaße an. Dieser Rückschlag verschlechterte auch die Chancen des beruflichen Wiedereinstiegs auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt, denn Frauen wurden so zu einer unsicheren betriebswirtschaftlichen Komponente, weswegen Männer auf dem Arbeitsmarkt bedeutend bessere Möglichkeiten hatten, nach dem Verlust des Arbeitsplatzes auch ohne AB-Maßnahmen in eine Neuanstellung zu gelangen. Frauen im AWE sahen sich zudem, wie gezeigt werden konnte, in besonderem Maße und häufiger von den problematischen Begleiterscheinungen des marktwirtschaftlichen »Aufbau Ost« betroffen. Schon vor der Produktionseinstellung – aber mit der Aussicht auf das baldige Ende der Wartburg-Produktion – schilderten AWE-Mitarbeiterinnen im *Motor* ihre Ängste vor einem Verlust des Arbeitsplatzes und den damit verbundenen Schwierigkeiten und sozialen Verwerfungen. Ihre besondere Situation zeigte sich nicht zuletzt darin, dass Frauen häufiger ABM besuchten und nolens volens in die Rolle als Hausfrau und Mutter zurückgedrängt wurden, was den Arbeitsmarkt entlasten sollte. Häufiger ergriffen Männer, darunter viele Väter, die Chance, in den alten Bundesländern eine Neuanstellung zu finden. Demgegenüber hatten Frauen mit Kindern, Alleinerziehende und Ältere diese Möglichkeit nicht, weil sie weniger flexibel auf derartige Anforderungen reagieren konnten und ihnen in dem Zusammenhang die Rolle der Mutter oder Hausfrau, die in der Heimat bei den Kindern bleiben sollte, auferlegt wurde. Bei älteren Frauen kam hinzu, dass das Alter für eine Wiederbeschäftigung nicht nur in der ehemaligen DDR, sondern auch in der alten Bundesrepublik eine Rolle spielte.

### 5.3 Ausländische ArbeiterInnen nach 1989 im AWE und das Ende ihres Arbeitsaufenthaltes

Wie veränderte sich die Arbeitswelt für die VertragsarbeiterInnen im Automobilwerk durch die »friedliche Revolution« in der DDR und welche Auswirkungen hatte diese auf ihre soziale Lage? Wie entwickelten sich die bestehenden sozialen Ungleichheitsverhältnisse und welche neuen Formen kamen möglicherweise hinzu, die vor dem Mauerfall und der Wiedervereinigung nicht existierten? Diese Fragen stehen im folgenden Kapitel im Zentrum.

Nach dem Mauerfall änderte sich die soziale und rechtliche Situation für die ausländischen VertragsarbeiterInnen in der DDR grundlegend.<sup>192</sup> War ihre In-

192 Mende: Lebensrealitäten, S. 103.

tegration während der DDR auch nur begrenzt vorgesehen und zeitlich befristet, sollten sie, so die Historikerin Christiane Mende, vom »deutsch-deutschen Projekt ausgeschlossen bleiben«.<sup>193</sup> In den betriebsinternen Statistiken wird die Anzahl der VertragsarbeiterInnen im Sommer 1989 auf 477 MosambikanerInnen und 126 KubanerInnen beziffert.<sup>194</sup> Im Juli 1989 kalkulierte das AWE für 1990 noch mit der Neueinstellung von 135 ArbeiterInnen aus Mosambik.<sup>195</sup> Dazu kam es jedoch nicht mehr.

Die Öffnung der innerdeutschen Grenze veränderte den Arbeitsalltag für alle Beschäftigten. Bis 1989 unbekannt war die nun bald aufkommende Rivalität zwischen Einheimischen und AusländerInnen um Arbeitsplätze.<sup>196</sup> Bei der Stigmatisierung der Arbeitskräfte aus dem Ausland spielten Konsumgüter und Mangelwaren nach wie vor eine herausgehobene Rolle. Den VertragsarbeiterInnen wurde von den Einheimischen jetzt erst recht Raff- und Habgier unterstellt; sie blieben die »Sündenböcke« der späten Versorgungskrise der DDR.<sup>197</sup> Solches Konkurrenzdenken vor allem um materielle Güter existierte, wie bereits gezeigt wurde, auch schon vor dem Mauerfall – nur wurde es weder öffentlich noch unter dem Begriff Rassismus, Fremden- oder Ausländerfeindlichkeit diskutiert. Rassismus, verstanden als persönliche oder ideologische Einstellung, in der Menschen aufgrund ihrer Herkunft, der Religion, des Aussehens oder anderer Identitätsmerkmale, von Einzelpersonen oder Gruppen stigmatisiert, diskriminiert, verfolgt oder auch gewaltsam bedroht wurden, spielte in der Öffentlichkeit der DDR bis 1989 allenfalls eine latente Rolle.<sup>198</sup>

### *Ungewisse Zeiten: Zwischen Mauerfall und Wiedervereinigung*

Mit dem Mauerfall 1989 begannen die rechtlichen Grundlagen für den Aufenthalt und die Beschäftigungsverhältnisse der VertragsarbeiterInnen in der DDR zu bröckeln.<sup>199</sup> Obwohl auf Grundlage der Regierungsabkommen mit den Herkunftsländern eine einseitige Kündigung der Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen war, kam es zum Jahresbeginn 1990 vermehrt dazu, dass Betriebe die ausländischen MitarbeiterInnen eigenmächtig und somit vertragswidrig

193 Ebd.

194 VEB Automobilwerk Eisenach: Problembblatt zur materiellen Sicherung eines Vorhabens, 25. 7. 1989, LATH – HStA Weimar, Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 44391, S. 411r–412r.

195 Ebd.

196 Elsner u. a.: Ausländer und Ausländerpolitik in der DDR, S. 54; Lorke: Die Einheit als »soziale Revolution«.

197 Kuck: »Für den sozialistischen Aufbau ihrer Heimat«?, S. 281.

198 Vgl. dazu: Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 20; Andreas Willisch: Drogen am Eichberg oder Feuer im Ausländerheim. Die Gettoisierung ländlicher Räume, in: Bude/Willisch (Hg.): Exklusion, S. 50–63, hier S. 59 f.

199 Gökay Akbulut/Brigitte Freihold u. a. und die Fraktion DIE LINKE: Kleine Anfrage.

entließen.<sup>200</sup> Im AWE blieben die MitarbeiterInnen aus Kuba und Mosambik zunächst genau wie alle anderen Beschäftigten im Betrieb. Vorfristige Entlassungen sind nicht überliefert. Erst mit den veränderten wirtschaftlichen Bedingungen für die Automobilproduktion änderten sich die Arbeitsverhältnisse im AWE für die VertragsarbeiterInnen genauso wie für andere Beschäftigungsgruppen. Zwischen der »friedlichen Revolution« und der Vereinigung hatten die Betriebe und die Herkunftsländer Einfluss auf die befristete Weiterbeschäftigung und die Dauer des weiteren Aufenthalts in der DDR. Die Regierungsabkommen verloren dann spätestens mit dem 3. Oktober 1990 ihre völkerrechtliche Grundlage.<sup>201</sup>

In Eisenach wollte die Betriebsleitung durch verschiedene Strukturanpassungskonzepte versuchen, die Produktion weiterhin vollumfänglich zu sichern. Im Zuge der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion war der Betrieb verpflichtet, entsprechende Bilanzen aufzustellen, wodurch ersichtlich wurde, in welchem Umfang das AWE finanzielle Unterstützung durch die Treuhandanstalt benötigte. Die Reduzierung der Beschäftigtenzahl war in den Überlegungen des Betriebes eine Maßnahme zur Anpassung an die wirtschaftlichen Verhältnisse.<sup>202</sup>

DDR-weit hatten bis zum Sommer 1990 schon gut 60 Prozent der VertragsarbeiterInnen ihre Arbeitsplätze verloren.<sup>203</sup> Die Entlassungen wurden unter anderem auf Grundlage der »Verordnung über die Veränderung von Arbeitsrechtsverhältnissen mit ausländischen Bürgern, die auf der Grundlage von Regierungsabkommen in der DDR beschäftigt oder qualifiziert werden«, vollzogen.<sup>204</sup> Daran anschließend änderte die letzte DDR-Regierung im Juni 1990 beispielsweise das Arbeitskräfteabkommen zwischen der DDR und Mosambik in der Weise, dass nun mosambikanische MitarbeiterInnen aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden durften.<sup>205</sup> Spätestens aber nach der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion begannen dann im Juli 1990 überall in der DDR die Entlassungen der ausländischen MitarbeiterInnen.<sup>206</sup> Sie waren neben anderen Gruppen, wie RentnerInnen, in den Betrieben die ersten, die ihre Arbeit verloren.<sup>207</sup> Damit versuchten die Betriebsleitungen vermutlich vor allem die Normalarbeitsverhältnisse der überwiegend einheimischen MitarbeiterInnen zu schützen bzw. zumindest zeitweise zu sichern.<sup>208</sup>

200 Mende: Lebensrealitäten, S. 107.

201 Deutscher Bundestag: Sachstand – Rentenrechtliche Berücksichtigung der Beschäftigung von Vertragsarbeitern, S. 6.

202 Programm zur Umstellung auf marktwirtschaftliche Unternehmenstätigkeit (überarbeitete Fassung), Aawe, 30.8.4 38.

203 Mende: (Arbeits-)Migration, S. 125.

204 Elsner u. a.: Ausländer und Ausländerpolitik in der DDR, S. 45.

205 Gökay Akbulut/Brigitte Freihold u. a. und die Fraktion DIE LINKE: Kleine Anfrage.

206 Mende: Lebensrealitäten, S. 108.

207 Lorke: Die Welt in der DDR, S. 27.

208 Bösch/Kleinschmidt: Gespaltene Community, S. 6.

Im AWE war dies nicht anders. Die Betriebsleitung ersuchte Mitte Juli die Betriebsgewerkschaftsleitung, der Kündigung der mosambikanischen MitarbeiterInnen zuzustimmen.<sup>209</sup> Vorausgegangen waren laut einer Presseinformation des AWE Gespräche mit der Gruppenleitung der MosambikanerInnen und den VertragsarbeiterInnen selbst, in denen die Mehrheit der Anwesenden für eine Rückkehr in die Heimat gestimmt habe.<sup>210</sup> In der Kalkulation des AWE hieß es darum zu den noch im Betrieb befindlichen 464 MosambikanerInnen, dass sie zunächst (bis zu ihrer Abreise) in Kurzarbeit gehen würden, aber darüber hinaus – im Gegensatz zu anderen Beschäftigtengruppen im Betrieb – keinen Qualifizierungsanspruch hätten.<sup>211</sup> Die Arbeitsverträge der MosambikanerInnen wurden zum 16. August 1990 gekündigt und ihnen diese Entscheidung gerade einmal zwei Tage zuvor in einer Gruppenversammlung bekanntgegeben.<sup>212</sup> Die Betriebsleitung rechtfertigte die Kündigung als notwendige Maßnahme im Rahmen der Betriebssanierung.<sup>213</sup> Zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Rückreise in die Heimat mussten aufgrund der Verordnung mindestens zwei Monate liegen – in diesem Fall war Mitte/Ende Oktober also der früheste Termin.<sup>214</sup> Bis dahin sollten die MosambikanerInnen einen finanziellen Ausgleich in Höhe von 70 Prozent des Durchschnittsverdienstes erhalten und weiterhin durch den Betrieb betreut werden.<sup>215</sup> Das AWE wollte, so ist es der Presseinformation zu entnehmen, darüber hinaus ein zusätzliches Betreuungsangebot schaffen, in dem unter anderem Ersthilfe-Lehrgänge, Zoll- und Devisenberatung, Weiterbildungsseminare für die Reparatur, Wartung und Pflege von technischen Gebrauchsgegenständen angeboten wurden. Daneben sollten die MosambikanerInnen auch weiter »in allgemeiner Freizeitbeschäftigung und Sport« unterstützt werden.<sup>216</sup>

Die Regierung in Bonn versuchte unterdessen, die VertragsarbeiterInnen zur freiwilligen Ausreise anzuhalten.<sup>217</sup> In diesem Zusammenhang versicherte

209 Direktionsbereich Produktion Automobilwerk Eisenach: Aktennotiz über eine Abstimmung mit der betrieblichen Interessenvertretung am 13.7.1990, 16.7.1990, Aawe, 30.8.4 2, unpag.

210 Wartburg Presseinformation: Mosambiquanische Mitarbeiter in der AWE GmbH, ohne Datum, Aawe, 30.8.4 48, unpag.

211 Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE-GmbH mit Wirkung vom 1.8.1990, Aawe, 30.8.4 38, unpag.

212 Aktennotiz über eine Abstimmung mit der betrieblichen Interessenvertretung am 13.7.1990, Aawe, 30.8.4 2, S. 35.

213 Mosambiquanische Mitarbeiter in der AWE GmbH, Aawe, 30.8.4 48, unpag.

214 Aktennotiz über eine Abstimmung mit der betrieblichen Interessenvertretung am 13.7.1990, Aawe, 30.8.4 2, S. 35.

215 Mosambiquanische Mitarbeiter in der AWE GmbH, Aawe, 30.8.4 48, unpag.

216 Ebd.

217 Bösch/Kleinschmidt: Gespaltene Community, S.6. ArbeiterInnen aus Vietnam wurde als Anreiz beispielsweise eine Entschädigung in Höhe von 3.000 DM sowie das Flugticket in die Heimat bezahlt.



die Betriebsleitung des AWE beispielsweise, dass alle Kosten, die für die Heimreise anfielen, vom Betrieb übernommen werden würden.<sup>218</sup> Mit der vorzeitigen, aber gesetzlichen Kündigung hatten die ausländischen ArbeiterInnen die Möglichkeit, bis zum Ende ihrer eigentlichen Vertragsdauer in der DDR bzw. in der Bundesrepublik zu bleiben und damit auch einen Anspruch auf angemessenen Wohnraum, die Erlaubnis einer eigenständigen/selbstständigen Tätigkeit nachzugehen, ein Recht auf Fortbildung oder Umschulung sowie auf den Bezug von Sozialleistungen.<sup>219</sup>

### *Neue Ängste und alte Muster*

Die Unzufriedenheit der DDR-Bevölkerung zunächst über das SED-Regime, später dann über die Ergebnisse der Politik im Zuge der Vereinigung wirkten sich mittel- und langfristig auch auf das Verhältnis zu den VertragsarbeiterInnen aus und mündeten spätestens im Laufe des Jahres 1990 in offen artikulierten Ängsten und Konkurrenzdenken.<sup>220</sup> Die ausländischen ArbeiterInnen wurden nunmehr zu »Sündenböcken« gemacht, was schließlich auch zu gewalttätigen und rassistischen Angriffen von Einheimischen auf sie führte.<sup>221</sup> Was bis dahin hinter vorgehaltener Hand ausgesprochen sowie vom Staatssicherheitsdienst aufgrund der Brisanz beobachtet worden war, brach sich nun immer häufiger öffentlich Bahn.<sup>222</sup> Auch im betrieblichen Alltag gewannen im Zuge dessen offene Stigmatisierung und Diskriminierung aufgrund der Herkunft an Gewicht.<sup>223</sup> Erste Vorfälle wurden DDR-weit schon im Herbst und Winter 1989 registriert – rassistische Parolen fanden sich nicht nur an Häuserwänden, sondern wurden auch bei den Demonstrationen laut.<sup>224</sup>

Der Grundstein für diese Entwicklung wurde jedoch schon mit dem Beginn der Beschäftigung von AusländerInnen und der damit verbundenen Ideologisierung in der DDR gelegt. Ulrich Herbert hat darauf hingewiesen, dass in der DDR ein Teil der bolschewistisch tradierten Fremdenfurcht wei-

218 Mosambiquanische Mitarbeiter in der AWE GmbH, Aawe, 30.8.4 48, unpag.

219 Mende: Lebensrealitäten, S. 109; Mosambiquanische Mitarbeiter in der AWE GmbH, Aawe, 30.8.4 48, unpag.

220 Rabenschlag: Arbeiten im Bruderland; Lorke: Die Welt in der DDR, S. 27.

221 Lorke: Außereuropäische »Werkstätige«, S. 41; Beate Küpper/Andreas Zick: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, 20.10.2015, URL: <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/> (23.1.2023).

222 Herbert: Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland, S. 297.

223 Mende: (Arbeits-)Migration, S. 126.

224 Jürgen Danyel: Spätfolgen? Der ostdeutsche Rechtsextremismus als Hypothek der DDR-Vergangenheitspolitik und Erinnerungskultur, in: Behrends/Lindenberger/Poutrus (Hg.): Fremde und Fremd-Sein in der DDR, S. 23-40, hier S. 25.

terlebte.<sup>225</sup> Eine stigmatisierende und abwertende Haltung wurde bis 1989 jedoch zwischen den Zeilen versteckt.<sup>226</sup> Seit den 1980er Jahren registrierten die Behörden, das Ministerium für Staatssicherheit und die Betriebe immer mehr rassistische Vorkommnisse.<sup>227</sup> Die Gründe hierfür waren vielfältig: empfundene Benachteiligungen, Neid, Konsumdefizite, der Umgang mit der NS-Vergangenheit und der verordnete Antifaschismus wären hier zuvorderst zu nennen.<sup>228</sup> Zwischen Mauerfall und Wiedervereinigung kam dann hinzu, dass die verbreiteten Ressentiments die Ängste der Einheimischen um den Verlust der eigenen »Identität« und »Heimat« kanalisiert.<sup>229</sup> Rassismus war also nicht aus dem Westen importiert, sondern in der DDR immer schon existent. Auch im AWE gab es diese Problemlagen schon vor der »friedlichen Revolution« 1989. An dieser Stelle sei an die Äußerungen eines Mitarbeiters im Brigadebuch aus dem Frühjahr 1989 erinnert, der dort kritisierte, dass man nur ausländische ArbeiterInnen im AWE benötige, weil die anderen Arbeitskräfte nicht richtig eingesetzt worden seien.<sup>230</sup>

Das Volk berichtete im Januar 1990 von einem Treffen des geschäftsführenden Ausschusses der SED-PDS des Kreises, bei dem die TeilnehmerInnen eine Resolution unterschrieben, mit der sie sich für einen Kampf »gegen [die] offene Bedrohung durch Neonazis« einsetzen wollten.<sup>231</sup> In den ersten Tagen des neuen Jahres kursierten in der Stadt vermehrt Flugblätter der hessischen Landesgeschäftsstelle der Republikaner, Aufkleber und Werbematerial von und mit nationalistischen und völkischen Symbolen und Inhalten. Auch Hakenkreuzsymbole tauchten im Stadtbild auf und Gedenkstätten des »antifaschistischen Kampfes« wurden beschädigt.<sup>232</sup> Die Parteimitglieder der SED-PDS forderten unterdessen, dass auf der Landesebene eine neue »Einrichtung« gegründet werden müsse, die mit »aller Konsequenz administrativ gegen rechts« vorgehen solle.<sup>233</sup> Die Stadt Eisenach mit ihrer räumlichen Nähe zu Hessen wurde von etablierten Rechtsextremisten offenbar schon sehr schnell als Betätigungsraum erkannt, was sich im Jahresverlauf 1990 noch deutlicher zeigen sollte.

225 Ulrich Herbert: Flucht und Asyl, in: Zeitgeschichte online, 1.12.2015, URL: <https://zeitgeschichte-online.de/themen/flucht-und-asyl> (11.12.2020).

226 Rabenschlag: Völkerfreundschaft, S. 228 f.

227 Danyel: Spätfolgen?, S. 28.

228 Lorke: Außereuropäische »Werkätige«, S. 41.

229 Willisch: Drogen am Eichberg oder Feuer im Ausländerheim, S. 59 f.

230 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/ Rallyegruppe TKV/ TKR: Protokoll über die durchgeführte Gewerkschaftsversammlung »Wahlversammlung« TKV, 14. 3. 1989, Aawe.

231 Ohne Autor: Politische Dispute friedlich und gewaltfrei. Im Referat: Bekenntnis zu marktorientierter Planwirtschaft und fairem Wettkampf, in: Das Volk, 9.1.1990, S. 5.

232 Ebd.

233 Ebd.

Auch im Betrieb selbst veränderte sich das Klima nun offenkundiger als zuvor: In der Betriebszeitung vom 5. Juni 1990 äußerte sich Christiane Imrock, eine Mitarbeiterin der Abteilung Aus- und Weiterbildung sehr besorgt über die sich im AWE darstellende Situation von ausländischen MitarbeiterInnen bzw. darüber, wie sich die einheimischen MitarbeiterInnen gegenüber den MosambikanerInnen und KubanerInnen verhalten würden.<sup>234</sup> Die Mitarbeiterin schilderte in ihrem Artikel, dass sich die ausländischen ArbeiterInnen zunehmend ängstlich zeigten, weil der Umgangston im Betrieb schärfer geworden sei. Die Einheimischen würden die AusländerInnen als »Mocis« oder »Schwarze« betiteln, und es würden sogar manche rufen: »Du schwarze Sau, geh wieder in deinen Busch zurück, wir brauchen dich hier nicht mehr!«<sup>235</sup> Die aufkommende Konkurrenzsituation um Konsumgüter, soziale Fürsorge und Arbeitsplätze verschärfte die Situation gegenüber den AusländerInnen im AWE also deutlich, sodass die Mitarbeiterin am Schluss des Textes sogar mahnte, soviel Zivilcourage zu zeigen, »dass sich unsere ausländischen Kollegen im Betrieb und in der Stadt weiter sicher fühlen können!«<sup>236</sup> Deutlich wird hier, dass sich die Situation also schon verschärfte, bevor das Gros der MitarbeiterInnen im AWE überhaupt von Strukturanpassungsmaßnahmen oder gar Arbeitsplatzverlusten betroffen war.

Das nachfolgende Foto wurde 1990 in der Abteilung Schmiede des AWE aufgenommen und zeigt eindrücklich, wie sich die Situation auch im Betriebsalltag veränderte. Zu sehen ist dort die Kreidezeichnung eines Pkw-Trabant, die vermutlich von einem ausländischen Beschäftigten angefertigt wurde.

Der Trabant, der als konkurrierendes Pkw-Modell auf dem Wirtschaftsmarkt in der DDR wahrgenommen wurde, ist dort durchgestrichen und die Bildunterschrift »Beser Wartburg« zu erkennen. Der Zeichner fühlte sich anscheinend mit dem von ihm mit produzierten Produkt – dem Wartburg – sehr verbunden. Möglicherweise drückte er oder sie Hoffnungen, den Arbeitsplatz zu behalten, in dieser Zeichnung aus. Vermutlich ein einheimischer Betriebsangehöriger ergänzte die Zeichnung um die Worte »Noch besser, deutsch lernen!« – wobei das Wort »besser« an der Stelle der Buchstaben »ss« unterstrichen war, denn der Urheber der Zeichnung hatte das Wort mit nur einem »s« und darum falsch geschrieben.

Mit dem Arbeitsplatzverlust entstand für die ehemaligen VertragsarbeiterInnen eine prekäre und unsichere Situation, denn auf die mit dem rechtlich zugesicherten Arbeitsplatz verbundenen Unterkünfte und Sozialleistungen hatten die AusländerInnen nun vielerorts bald keinen Anspruch mehr.<sup>237</sup> In Eisenach

234 Christiane Imrock: »Hollo Moci« oder »Hallo Kollege Jaime«!?, in: Der Motor 40/12, 5. 6. 1990, S. 4.

235 Ebd.

236 Ebd., S. 4.

237 Gökay Akbulut/Brigitte Freihold u. a. und die Fraktion DIE LINKE: Kleine Anfrage.



Abbildung 43: Schmiede AWE, 1990

verblieben die MosambikanerInnen, die seit August in Kurzarbeit waren, jedoch bis Oktober in der Stadt und lebten auch in den Wohnheimen des AWE im Neubaugebiet Eisenach-Nord weiter. Somit stellten sie aus Sicht der Einheimischen weiterhin und nun sogar verstärkt eine Konkurrenz hinsichtlich der Arbeitsplätze und des Wohnraumes dar. Die Betriebsleitung sicherte noch im Sommer 1990 im Zuge der Kündigung zu, die MosambikanerInnen »in direkter Zusammenarbeit zwischen dem AWE und den zuständigen Ämtern [...] auch weiterhin in allen auftretenden Fragen beraten und unterstützen« zu wollen.<sup>238</sup> Dass die Betriebsleitung diesem Anspruch nicht gerecht werden konnte, zeigt die unmittelbare Zeit vor und nach der Vereinigung beider deutscher Staaten.

### *Rassistische Gewalt*

Nicht immer blieb es bei Kreidezeichnungen oder derartigen Äußerungen im Betriebsalltag des Jahres 1990. Rassistische Übergriffe der Dimension, wie es sie etwa in den Städten Hoyerswerda oder Rostock gab,<sup>239</sup> sind für Eisenach und den Wartburgkreis zwar nicht belegt, aber auch dort gab es in den ersten Tagen des Oktobers 1990 gewalttätige und rassistisch motivierte Ausschrei-

238 Mosambiquanische Mitarbeiter in der AWE GmbH, Aawe, 30.8.4 48, unpag.

239 In Hoyerswerda und Rockock-Lichtenhagen kam es 1991 bzw. 1992 zu massiven gewalttätigen Ausschreitungen gegenüber ausländischen Menschen in Asylbewerberheimen, vgl. dazu: Oelkers/KollATH/Enzenbach: Eigensinn im Bruderland; Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft, S. 344 f.

tungen gegenüber den ehemaligen VertragsarbeiterInnen, die aus der Presseberichterstattung und wenigen Zeitzeugenerinnerungen rekonstruiert werden können. Im Stadtteil Eisenach-Nord, in dem sich bis zuletzt die Wohnheime der ausländischen MitarbeiterInnen des AWE befanden, kam es in der Nacht vom 2. auf den 3. Oktober – dem Tag der Einheit – und in der nachfolgenden Nacht zu Übergriffen von Einheimischen auf AusländerInnen. Zuvor hatten im AWE-Klubhaus, das in unmittelbarer Nähe lag, gut 400 Jugendliche und junge Erwachsene in den Festtag hinein gefeiert. Hierbei kam es bereits zu Zwischenfällen, die die Polizei als »alkoholbedingt« abtat. Neben dem lauten Knallen von illegal gezündetem Feuerwerk, so gaben ZeugInnen an, hätten unbekannte Personen immer wieder zur Nationalhymne den Text »Deutschland, Deutschland, über alles« gesungen.<sup>240</sup> In der Zeitung hieß es weiter: »Doch nicht alle Besucher der Einheits-Disco fühlten sich in der deutschen ›Schicksalsnacht‹ so toll. Es lag eine traurige bis aggressive Stimmung in der Luft.«<sup>241</sup> In alkoholgesteigertem Frust zog ein Teil der Jugendlichen zum Wohnheim, in dem noch eine unbekannte Anzahl MosambikanerInnen lebte. Die kubanischen MitarbeiterInnen waren zu diesem Zeitpunkt schon in großer Zahl abgereist.<sup>242</sup> Über das Ausmaß der Auseinandersetzungen berichteten in der Folge verschiedene regionale Zeitungen:

Zu Schlägereien zwischen Einheimischen und Mosambikanern kam es in den frühen Morgenstunden des 3. Oktober in Eisenach-Nord. Mosambikaner wurden am Tag der deutschen Einheit beschimpft und angegriffen. Ähnliches wiederholte sich am Abend des Feiertages, aber in wesentlich massierter Form. Einsatzkräfte der Polizei hatten Schwierigkeiten, in beiden Fällen die Lage zu beherrschen, zumal sie am Abend von Bewohnern des Hochhauses mit Blumentöpfen, Blechbierfässern und anderen Gegenständen beworfen wurden.<sup>243</sup>

Die MosambikanerInnen wurden von einer unbekanntem Zahl Jugendlicher und junger Erwachsener angegriffen und mit Gewalt am Verlassen des Hauses gehindert. Die Tatsache, dass die Polizeikräfte von AnwohnerInnen provoziert und an ihrem Einsatz – dem Schutz der ausländischen BewohnerInnen – massiv gehindert wurden, zeigt eindrücklich, welche Resonanz und Unterstützung die rassistische Gewalt in der umliegenden Nachbarschaft hervorrief. Die Zustimmung der Bevölkerung macht mithin deutlich, dass rassistische Ein-

240 Ohne Autor: Jugendliche feierten im Theo-Neubauer-Klubhaus, in: Eisenacher Presse 1/39, 5. 10. 1990, S. 10.

241 Ebd.

242 Abteilungsgewerkschaftsleitung: Niederschrift über die Aussprache zur Bewerbung des Koll. Noll (ehemals Abt. 1660) um einen Arbeitsplatz in der Endmontage, 6. 6. 1990, Aawe, 30.8.4 2, S. 205.

243 Ohne Autor: Am Tag der Einheit in Eisenach-Nord: Angriffe auf Afrikaner, in: Thüringische Landeszeitung, 6. 10. 1990, S. 4.

stellungen längst in der Mitte der Bevölkerung angekommen waren.<sup>244</sup> In der Folge des Angriffs in der Einheitsnacht rief die Polizei die AnwohnerInnen inständig dazu auf, »sich nicht an solchen Willkürakten zu beteiligen«.<sup>245</sup> Andere Konsequenzen schienen die mutwilligen Behinderungen der Polizeieinsätze nicht zu haben, was für die viel diskutierte Unfähigkeit oder Unwilligkeit der Behörden in dieser Zeit steht.<sup>246</sup> Gleichzeitig kündigten die AngreiferInnen an, »daß es noch weitere ›Aktionen‹ gegen die Afrikaner geben soll«.<sup>247</sup> In der Berichterstattung über die so bezeichneten Auseinandersetzungen wurde immer wieder bekräftigt, dass die MosambikanerInnen keine Konfrontation gesucht und keinen Anlass dazu gegeben hätten.

Da die rassistischen, gewalttätigen Übergriffe mehrere Tage andauerten und die Behörden offensichtlich nicht dazu in der Lage waren, die ausländischen BewohnerInnen zu schützen, entschlossen sich Polizei und Landratsamt, die MosambikanerInnen an anderen, sicheren Orten unterzubringen. Dies wurde zunächst geheim gehalten, um die Umsetzung der Pläne sowie das Wohl der BewohnerInnen nicht zu gefährden. Nachträglich wurde aber auch darüber öffentlich berichtet: »Das Landratsamt wurde zu dieser Maßnahme gezwungen, nachdem es seit dem 2. Oktober in Eisenach-Nord jeden Abend Streit zwischen den Wohnheimbewohnern und einheimischen Jugendlichen kam, der auch in Gewalt eskalierte.« Der Artikel wollte anscheinend die Gemüter beruhigen, denn er endete mit der Information, dass die Flug- und Bahntickets für die Abreise der MosambikanerInnen am 14. Oktober bereits gebucht seien. Darin wurde zwar auch unmissverständlich dargelegt, dass die Behörden beim Schutz der BewohnerInnen schlichtweg versagt hatten. Zugleich wurden die Angriffe jedoch verharmlost, indem wiederholt von Streit zwischen den Wohnheimbewohnern und einheimischen Jugendlichen gesprochen wurde. Der Artikel macht nicht zuletzt deutlich, dass die Einheimischen bei ihren Angriffen von hessischen Neonazigruppierungen unterstützt wurden: »Die Polizei und das Landratsamt sahen sich nicht mehr in der Lage, die dunkelhäutigen Männer vor den von hessischen Rechtsradikalen angeleiteten Jugendlichen zu schützen.«<sup>248</sup> Dass die Eisenacher Jugendlichen schon Kontakt nach Hessen und den dort etablierten rechten Gruppen hatten, zeigt die nun entstehende enge Zusammenarbeit von ost- und westdeutschen rechtsextremen Gruppierungen, die bis in die heutige Zeit andauert.<sup>249</sup> Die westdeutsche

244 Mende: Lebensrealitäten, S. 104.

245 Ohne Autor: Krawalle in Nord, in: *Südthüringer Zeitung* 177/177, 6.10.1990, unpag.

246 Mende: Lebensrealitäten, S. 118.

247 Am Tag der Einheit in Eisenach-Nord: Angriffe auf Afrikaner, *Thüringische Landeszeitung*, 6.10.1990.

248 Ohne Autor: Zum Schutz vor jungen Deutschen: Mosambiquaner werden umquartiert, in: *Eisenacher Tagespost* 234, 8.10.1990, unpag.

249 Matthias Quent: Die Extreme Rechte in Thüringen. Die Entwicklung der Neonazi-Szene in Thüringen, in: *Heinrich-Böll-Stiftung Thüringen* (Hg.): *Nazis in Parla-*

Neonaziszene sah für sich im Osten ein neues Einfluss- und Betätigungsfeld und suchte deswegen schnell Kontakte in die (ehemalige) DDR.<sup>250</sup> Die Täter des 2011 aufgedeckten »Nationalsozialistischen Untergrunds« (NSU), die zehn Menschen ermordeten und 43 Mordversuche sowie 15 Raubüberfälle verübten, begannen ihre Aktivitäten in genau dieser Zeit und enttarnten sich möglicherweise nicht zufällig in Eisenach.<sup>251</sup>

Die hier beschriebenen Auseinandersetzungen hatten Folgen in zwei Richtungen: Zunächst beeinflussten die gewalttätigen Übergriffe die Verabschiedung der MosambikanerInnen und das Ende ihres mitunter langjährigen Aufenthalts negativ. Am Abschiedsfest, das nicht im Betrieb, sondern im evangelischen Kirchenzentrum Eisenach-Nord ausgerichtet wurde, nahmen nur wenig Einheimische und keine politischen VertreterInnen teil. In der kleinen Johanneskirche, die erst 1987 als kirchliches Zentrum im Neubaugebiet eingerichtet worden war, verabschiedeten Gemeindemitglieder und der Pfarrer die ehemaligen VertragsarbeiterInnen. Der oder die BerichterstellerIn der *Südthüringer Zeitung* fand hierzu einleitend deutliche Worte:

Geliebt wurden sie nie, obwohl sie im Zeichen der Völkerfreundschaft [...] ins Land gerufen worden waren, um hier eine Ausbildung zu erhalten. Die Rede ist von den 300 Mozambikanern, die überwiegend in der AWE von Staats wegen als Hilfskräfte beschäftigt waren, nie eine Lehre absolvieren konnten und [...] in einem Wohnblock, abgekapselt von den übrigen Bewohnern fast ghettoartig leben mußten.<sup>252</sup>

Hier wurden jene sozialen Ungleichheiten angesprochen, die das Leben der VertragsarbeiterInnen in der DDR prägten, bis 1989 aber nicht verhandelt wurden, sondern in der Bevölkerung akzeptiert waren. Wie oben ausgeführt, waren die ausländischen ArbeiterInnen selten in die Gesellschaft integriert, sondern in der Regel vielmehr bewusst ausgeschlossen, sie erhielten Hilfsarbeitstätigkeiten statt eine umfassende Ausbildung und wurden in den Wohnheimen vom Rest der Bevölkerung separiert. In dem Artikel wurde der Pfarrer zitiert, der von »Ausländerunfreundlichkeit« sprach und davon, dass gegenüber den AusländerInnen – gegenüber den »Mozis« – von vornherein Vorurteile bestanden hätten und Klischees verbreitet worden seien.<sup>253</sup> In dem Zeitungsbericht kommen auch ehemalige mosambikanische MitarbeiterInnen selbst

menten. Eine Bestandsaufnahme und kritische Analyse aus Thüringen, Erfurt 2011, S. 8-14, hier S. 10; Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft, S. 354.

250 Gareth Joswig: Exit-Gründer über Neonazis in der DDR: »Niemand wollte das damals hören«, 8.3.2020, URL: <https://taz.de/Exit-Gruender-ueber-Neonazis-in-der-DDR/!5665867/> (16.12.2020).

251 Großbölting: Wiedervereinigungsgesellschaft, S. 347.

252 Ohne Autor: Abschiedsstunde der Mozambikaner in der Johanneskirche, in: *Südthüringer Zeitung* 1/189, 20.10.1990, unpag.

253 Ebd.

zu Wort und machen deutlich, wie sich das Leben in der DDR für sie binnen eines Jahres verändert hatte:

Am Anfang ging es noch, aber nach den umstürzenden Ereignissen seit Oktober letzten Jahres wurde es für uns immer schlimmer, meint einer der jungen Schwarzen, der, wie alle seine Kollegen nicht fotografiert und nicht einmal seinen Vornamen in der Zeitung lesen wollte: ›Wir haben Angst‹ erklärt er in einem Gespräch [...].<sup>254</sup>

Die ehemaligen VertragsarbeiterInnen in Eisenach erfuhren zwar auch zuvor Ausgrenzung und Stigmatisierung. Seit dem Mauerfall und im Zuge der Wiedervereinigung 1990 trat der Rassismus jedoch offenkundiger zum Vorschein, Hemmungen verschwanden und Gewalt wurde öffentlich ausgeübt.<sup>255</sup> Nun – und das ist ein grundlegender Unterschied zu vorher – wurde auch über rassistische Gewalt und Auseinandersetzungen öffentlich berichtet. Weder die Polizei noch die Verwaltungsbehörden waren anscheinend in der Lage, die AusländerInnen vor den gewalttätigen Übergriffen zu schützen, und quartierten die BewohnerInnen letztlich noch kurz vor deren regulärer Heimreise im Oktober um. Das war eine höchst defensive Strategie, die nur in die Lebensrealitäten der Opfer eingriff, die TäterInnen aber unbehelligt ließ, ja vielmehr durch den Umzug ihrer Opfer gewissermaßen noch bestätigte. Über eingeleitete Strafverfolgungen oder ähnliches wurde in der Presse nicht berichtet.

Eine Folge dieses enormen Gewaltausbruches war, dass sich Kirche und Stadt mit den überwiegend jungen Menschen – den vermuteten AngreiferInnen – beschäftigte, um Lösungen für die prekäre Situation zu finden. Dazu gab es Mitte Oktober 1990 eine öffentliche Gesprächsrunde im Stadtteil Eisenach-Nord; auf dem Podium saßen zwei junge Männer im Alter von 16 und 17 Jahren, die stellvertretend für »die Interessen der heimatlosen Kids aus dem Neubaugebiet« vertreten sollten.<sup>256</sup> Diese »Kids« würden sich vernachlässigt und benachteiligt fühlen, und es gäbe keine Anlaufpunkte für sie, war in der Eisenacher Presse zu lesen. Ob die beiden Jugendlichen zu den AngreiferInnen der ersten Oktoberwoche zählten, lässt sich nicht rekonstruieren. Offensichtlich ist aber, dass in dieser Zeit eine Täter-Opfer-Umkehr stattfand, indem die Probleme durch die »Umsiedlung« der AusländerInnen entschärft und durch die Gespräche mit den Jugendlichen beseitigt werden sollten. Die Stadt wollte der Situation durch das Aufstellen von Wohncontainern begegnen, in denen sich die Jugendlichen mit ihren beiden Cliques, die aus je etwa 25 Personen im Alter von 15 bis 18 Jahren bestanden und die Namen »Hochhaus-Clique« und »Hof-Clique« trugen, zukünftig in der Freizeit treffen könnten.

254 Ebd.

255 Willisch: Drogen am Eichberg oder Feuer im Ausländerheim, S. 60.

256 Ohne Autor: Jugendliche aus Eisenach Nord erzählen über Träume und Ängste. »Wir haben die Hochhaus-Clique und die Hof-Clique«, in: Eisenacher Presse, 2. 11. 1990, S. 1,3.



Nach der öffentlichen Gesprächsrunde interviewte auch die *Eisenacher Presse* die beiden jungen Männer mit Namen Olaf und Marcus.<sup>257</sup> Zunächst wurde ihnen die Frage gestellt, ob es neben ihren Cliques auch noch andere Gruppierungen, wie Punks oder Gruftis, im Wohngebiet Eisenach-Nord gebe und wie sie mit denen zurechtkämen. Darauf erwiderte Olaf: »Also erst mal, Ordnung muß schon sein«. Marcus antwortete: »Mit Punks und Skins komme ich prima zurecht. Ich lehne Neofaschisten ab.« Die Meinung schien Olaf jedoch nicht zu teilen. Er war der Ansicht, dass auch die »Neofaschisten« gute und schlechte Seiten hätten. »Gut ist zum Beispiel, daß sie gegen Ausländer sind. Ich lehne Ausländer grundsätzlich ab.« Sein Freund wandte ein, dass aber der Rest, »wofür die eintreten«, nicht gut sei. Er sei auch nicht grundsätzlich gegen AusländerInnen, schließlich sei seine Schwester mit einem jungen Vietnamesen zusammen. »Die Vietnamesen gehen ja eigentlich auch«, sagte er dazu abschließend. Olaf kam dann auf MosambikanerInnen zu sprechen: »Aber die Mosis zum Beispiel, guck dir die an. Das ist auch der Unterschied zu den Vietnamesen. Es ist die Kultur, wie sie sich benehmen.« Nicht nur die kulturrassistische Stigmatisierung einer Menschengruppe wird in diesen Aussagen deutlich, sondern auch, dass weiterhin Unterschiede zwischen den Herkunftsländern gemacht wurden. Auch Marcus meinte nämlich: »Überhaupt, wie die Mosis auftreten, die Vietnamesen benehmen sich ordentlich.« Neben der offensichtlichen Diskriminierung durch die Benennung der mosambikanischen Menschen als »Mosis« zeigte sich hier nicht zuletzt auch ein koloniales Denken, wenn letztere herabwürdigend mit den »besseren« VietnamesInnen und deren vermeintlich besserer Kultur verglichen und beurteilt wurden. Der Rassismus der späten DDR sowie die Binnendifferenzierungen des »Fremden« werden in diesem Interview auch in weiteren ablehnenden Aussagen der beiden Jugendlichen deutlich: »Weißt du noch, wie die Mosis die Mädchen angemacht haben? Das war echt das letzte.« Und obwohl beide auf die Frage nach der Haltung zum Faschismus angaben, dass sie den »grundsätzlich scheiße« fänden, war Olaf der Meinung, dass AusländerInnen in ihrem Herkunftsland bleiben sollten, denn wer wirklich arbeiten wolle, der könne das auch »Zuhause«, also in der Heimat, tun. Er sprach auch genau das weiterhin existierende Konkurrenzdenken um Konsum- und Mangelwaren an: »Guck doch mal, wie viel Moos [Geld] die Ausländer hier gemacht haben. Die haben hier Videorekorder gekauft und Motorräder.« Daraufhin wurde er gefragt, ob das so schlimm wäre, denn immerhin würden die einheimischen Jugendlichen ebensolche Dinge auch haben wollen. Olaf war jedoch der Auffassung, dass »die das Zuhause« kaufen sollten und nicht hier.<sup>258</sup> Das materielle Konkurrenzdenken um Konsumgüter in der DDR existierte auch noch ein Jahr nach dem Fall der Mauer und Ansprüche im Sinne eines »Wir zuerst« wurden immer lauter.<sup>259</sup> Es verstärkte sich sogar noch infolge

257 Hier und im Folgenden: ebd., S. 1.

258 Ebd.

259 Willisch: Drogen am Eichberg oder Feuer im Ausländerheim, S. 59 f.

der Unsicherheiten im Zuge des Vereinigungsprozesses. Als die beiden abschließend nach ihren Ängsten und Träumen gefragt wurden, gaben sie an, eine bessere Arbeitsstelle mit mehr Lohn oder Gehalt finden zu wollen. Der Jüngere wollte einen guten Schulabschluss machen, eine Lehre als Elektriker beginnen und später ein eigenes Auto fahren. Angst äußerten beide vor Umweltschäden und einem Jobverlust. Der oder die InterviewerIn fragte letztlich: »Was hat sich für euch geändert nach der Wende?« Marcus gab an, dass es nun allgemein bessere Möglichkeiten gebe, »obwohl es uns damals auch nicht schlecht ging«. <sup>260</sup> Obwohl beide Jugendlichen – der eine noch Schüler, der andere in einem sicheren Ausbildungsverhältnis beim AWE, <sup>261</sup> weder berufliche Kontakte zu den ausländischen ArbeiterInnen hatten noch direkte Verlusterfahrungen infolge der »friedlichen Revolution« machen mussten, rührten ihre Ressentiments wohl doch daher. Der in der DDR schon existierende Rassismus, gepaart mit Vorurteilen aus wirtschaftlichen Gründen, übertrug sich auf die junge Generation, deren Eltern möglicherweise genau von jenen Verlusten und empfundenen Entbehrungen während der DDR-Zeit und in der Transformationsphase betroffen waren. <sup>262</sup> Hinzu kam, dass die ehemaligen DDR-BürgerInnen in der vereinten Bundesrepublik nun auch mit den über acht Millionen in Westdeutschland lebenden AusländerInnen – etwa auf dem Arbeitsmarkt – konfrontiert waren. <sup>263</sup>

Auch 1991 kam es wiederholt zu gewalttätigen Auseinandersetzungen in Eisenach, diesmal jedoch vor allem zwischen links- und rechtsorientierten Jugendgruppen. Im Juni und Juli 1991 versuchten Verantwortliche aus Stadt und Kreis, auch hier durch Gesprächsangebote zu schlichten, doch daraufhin nahm die Gewalt sogar noch zu. Im Juli wurde ein Jugendlicher von Skinheads vor dem Klubhaus in Eisenach-Nord mit einem Baseballschläger geschlagen und schwer verletzt. <sup>264</sup> Damit war das Projekt von 1990, den Jugendlichen in diesem Stadtteil mit einem Container einen Zufluchtsraum zu geben, gescheitert. Aufgrund dieser Vorfälle sollte Eisenach nun zu einer Modellstadt im Bereich der Prävention werden: Der Jugendhilfe-Ausschuss stellte ein Projekt vor, das vorsah, ein soziokulturelles Zentrum in Eisenach zu schaffen und dafür nicht nur die Räume, sondern auch geeignetes pädagogisches Personal sowie Sozialarbeiter zur Verfügung zu stellen. <sup>265</sup>

260 Jugendliche aus Eisenach Nord erzählen über Träume und Ängste, Eisenacher Presse, 2. II. 1990.

261 Die Ausbildungsplätze wurden auch nach der Produktionseinstellung gesichert und durch ein Berufsbildungszentrum übernommen, vgl. dazu: Eine Atemspende für das Automobilwerk, Thüringer Allgemeine, 20. 12. 1990, S. 5.

262 Ralph Jessen: Revolution und Transformation. Anerkennungskämpfe in der Vereinigungsgesellschaft, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 24-45, hier S. 40.

263 Herbert: Flucht und Asyl.

264 Ohne Autor: Jugendarbeit. Ein Modell, in: Eisenacher Presse Rückblick '91, 31. 12. 1991.

265 Ebd.

Dass das Thema die Stadtgesellschaft auch ein Jahr später – scheinbar ergebnislos – weiter beschäftigte, zeigt eine Gesprächsrunde zum Thema »Jugendfragen in Eisenach«, zu der das Stadtmagazin *Stadt Zeit* VertreterInnen aus dem Magistrat der Stadt Eisenach und engagierte BürgerInnen im Sommer 1992 eingeladen hatte.<sup>266</sup> Das Gespräch wurde nachfolgend in dem Magazin abgedruckt und begann mit einer differenzierten Bestandsaufnahme der Jugendlichen, die »in den gerade stattfindenden Um- und Neuorientierungsprozess in den neuen Bundesländern voll und teilweise sehr schmerzlich einbezogen« seien.<sup>267</sup> Der unbekannte Autor schob der ersten Frage eine Einteilung voran: Es gebe die, die diesen Prozess »scheinbar problemlos« meistern, andererseits aber auch jene, »die in der plötzlich von einem auf den anderen Tag leistungsorientierten Gesellschaft ihre Orientierung verloren haben, keinen Halt mehr finden und folgerichtig in extremen Gruppierungen landen«.<sup>268</sup> In der Bevölkerung entstehe so das Bild, dass alle Jugendlichen faul, demotiviert, gewalttätig und undankbar seien. Egbert Volk, seinerzeit Jugendbeauftragter der Stadt, ergriff daraufhin das Wort und verwies auf den geringen Anteil der sich wirklich »prügelnden« Jugendlichen in Eisenach – weitaus mehr würden sich in Vereinen und anderswo engagieren. Bernd Meyer, Dezernent im Magistrat, betonte, dass es viele »Verallgemeinerungen über das Thema von Rechten und Linken« gebe: »Die Linken sind auf keinen Fall linksrevolutionäre, vergleichbar mit der RAF, genauso empfinde ich die sog. Rechten nicht als extrem. Meistens wissen sie gar nicht, was Faschismus ist, wenn sie auch Schlagworte und Symbole dieser Zeit gebrauchen.«<sup>269</sup> Geschuldet sei dies, so Meyer, der Unwissenheit und der fehlenden Aufklärung während der DDR-Zeit – nun würden die Jugendlichen aber mit (Falsch-)Informationen überhäuft. Einen weiteren Grund sah Meyer folgerichtig auch in den Aktivitäten hessischer und bayrischer Neonazis, die die angrenzenden neuen Bundesländer als neuen Wirkungskreis ergreifen und hier neue Mitglieder akquirieren wollten. In der gegenwärtig »komplizierten« Situation und von ihren »altersbedingten Anlagen« her seien Jugendliche für solche Gruppierungen besonders leicht verführbar.<sup>270</sup>

Für die rechtsgerichteten Entwicklungen in Eisenach, die so auch andernorts in den neuen Bundesländern beobachtet werden konnten, wurden also dreierlei Faktoren ausgemacht: die fehlende Aufarbeitung des Faschismus in der DDR, altersbedingte Lenk- und Verführbarkeit sowie die von Unsicherheiten geprägte Transformationszeit. Auch 1992 sollten solche Tendenzen durch die Arbeit mit Jugendlichen und Angebote für sie eingedämmt werden. Doch die Resonanz und Erfolge blieben aus, nicht nur weil die Stadt Eisenach

266 Jugend in Eisenach, in: Magistrat der Stadt Eisenach (Hg.): *Stadt Zeit – Eisenach aktuell*, Eisenach 1992, S. 4-23.

267 Ebd., S. 5.

268 Ebd.

269 Ebd., S. 6.

270 Ebd., S. 7.

nicht über die finanziellen und personellen Mittel verfügte, in allen Stadtteilen etwa Jugendclubs zu eröffnen. Die Jugendlichen würden den Angeboten skeptisch gegenüberstehen, gerade nachdem nun nach 40 Jahren kein Organisationszwang (FDJ) mehr bestand.<sup>271</sup> Judith Ehring, Projektleiterin »Aufbau freier Träger«, plädierte dafür, nicht allein auf die Jugendlichen zu schauen, denn die meisten Kinder würden sich an ihren Eltern orientieren.<sup>272</sup> Zum Ende des Gespräches wurde dann noch einmal das Thema der zunehmenden Gewaltbereitschaft, Ausländerfeindlichkeit und des Radikalismus aufgerufen, mit der Frage danach, was gegen diese Entwicklung nun konkret getan würde. Bernd Meyer beantwortete die Frage damit, dass man in Eisenach von Glück reden könne, dass »spektakuläre Fälle« noch nicht aufgetreten seien. Er begründete dieses vermeintliche Ausbleiben solcher »Fälle« auch damit, dass es in Eisenach kein Ausländer- oder Asylheim gebe. »Ob das so bleiben wird, kann ich nicht sagen. Ziel wird es sein, dass in unserer Stadt derartige Heime nicht entstehen, wir haben nicht die Voraussetzungen dafür.«<sup>273</sup> Zu den gewalttätigen Ausschreitungen im Herbst 1990 gegenüber den mosambikanischen ArbeiterInnen des AWE verlor er hingegen kein Wort. Er hob freilich hervor, dass man »dieses Problem«, also Ausländerfeindlichkeit und Rechtsradikalismus, nicht im »Vorfeld dramatisieren« und damit »im Dunkeln schlummernde Instinkte« wecken solle.<sup>274</sup>

### *Nachwirkungen der deutschen Einheit*

Mit der »Wiedervereinigung« am 3. Oktober 1990 endeten nicht nur die vertraglichen Bestimmungen mit den ehemaligen »Bruderländern«, nun wurde das restriktive westdeutsche Ausländer- und Asylrecht auf das Gebiet der ehemaligen DDR übertragen. Damit wurden auch all die Zugeständnisse, wie die Erlaubnis einer Arbeitsaufnahme, Umschulungsmöglichkeiten oder Sozialhilfeleistungen für die ehemaligen VertragsarbeiterInnen stark eingeschränkt.<sup>275</sup> Mit der Abreise in das Heimatland wurden letztlich alle Arbeitsverträge der MosambikanerInnen im AWE beendet.<sup>276</sup> Leider finden sich keine Zahlenangaben zu den KubanerInnen im Betrieb, und es bleibt an dieser Stelle offen, wie viele von ihnen im Jahresverlauf 1990 überhaupt noch im AWE waren oder wann sie abreisen mussten.<sup>277</sup> In einer Aktennotiz

<sup>271</sup> Ebd., S. 11.

<sup>272</sup> Ebd., S. 8.

<sup>273</sup> Ebd., S. 19.

<sup>274</sup> Ebd.

<sup>275</sup> Mende: Lebensrealitäten, S. 114.

<sup>276</sup> Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE-GmbH mit Wirkung vom 1. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 38, unpag.; Aktennotiz über eine Abstimmung mit der betrieblichen Interessenvertretung am 13. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 2, S. 35 f.

<sup>277</sup> Niederschrift über die Aussprache zur Bewerbung des Koll. Noll (ehemals Abt. 1660) um einen Arbeitsplatz in der Endmontage, Aawe, 30.8.4 2, S. 205.

zu einem anderen Sachverhalt wurde dargelegt, dass die KubanerInnen alle schon im Juli 1990 den Betrieb verlassen hätten.<sup>278</sup> Die Abteilung Ausländerbetreuung wurde jedoch im Rahmen des Sanierungskonzeptes – also etwa im Oktober des Jahres – aufgelöst und deren 47 MitarbeiterInnen »entlassen«.<sup>279</sup> Betriebsfotografien, wie das folgende Beispiel zeigt, lassen vermuten, dass auch noch 1991 vereinzelt ausländische ArbeiterInnen im Betrieb beschäftigt waren.

Jenseits der Arbeitsverträge gab es für einen weiteren Verbleib in Deutschland eigentlich keine rechtlichen Grundlagen mehr.<sup>280</sup> Die Aufenthaltsbefugnis wurde in jedem Fall weiter erschwert, sodass nicht wenige ehemalige VertragsarbeiterInnen in sozial prekären Lagen lebten und von Abschiebungen bedroht waren.<sup>281</sup> Eine Option waren aber zum Beispiel eheliche Verbindungen, denn verheiratete ArbeiterInnen verfügten in der Regel auch nach der »Wiedervereinigung« über ein dauerhaftes Bleiberecht.<sup>282</sup> Eine weitere Möglichkeit war der Weg in die Selbstständigkeit, ohne jegliche finanzielle Abfederung. Obwohl den ausländischen ArbeiterInnen nach der Wiedervereinigung vor allem in den neuen Bundesländern große Nachteile auf dem Arbeitsmarkt entstanden (und bis heute auch noch existieren),<sup>283</sup> blieb eine – nicht genau zu beziffernde – Zahl ehemaliger VertragsarbeiterInnen in Eisenach und der Region.

In einer Übersicht zur Personalentwicklung der AWE GmbH i.L. vom Dezember 1991 waren unter den noch beschäftigten 214 Personen acht unter der Rubrik »ausl. Arbeitn.« aufgelistet.<sup>284</sup> Bis heute arbeitet im Opel-Werk eine kleine Gruppe von Kubanern, die allesamt schon im AWE tätig waren. Der ehemalige AWE-Mitarbeiter Oswaldo Lopez war einer der ersten, die für Opel arbeiteten, denn er installierte und implementierte für die im September 1990 begonnene Gemeinschaftsproduktion im Vorfeld die Anlagen und Maschinen.<sup>285</sup> Er bewarb sich dann auch – nach längerem Zögern – für die Produktion bei Opel und wurde zu seiner Überraschung sogar eingestellt. Seit der Eröffnung des neuen Opel-Werks 1992 arbeitete er dort und ist bis heute in der Instandhaltung beschäftigt.<sup>286</sup> Er konnte bleiben, weil er schon in den 1980er Jahren eine Kollegin aus dem AWE geheiratet hatte.

Bis in die Gegenwart bestehen für viele der ehemaligen VertragsarbeiterInnen mindestens zwei ungelöste Probleme im Zusammenhang mit ihrer Arbeit

278 Ebd.

279 Sanierungskonzept AWE Strukturanpassung, Aawe, 30.8.4 20, S. 1-81.

280 Mende: Lebensrealitäten, S. 115.

281 Ebd., S. 118.

282 Herbert: Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland, S. 297.

283 Giesecke u. a.: Erwerbchancen, S. 249.

284 Personalentwicklung und Angaben zur Beschäftigungssituation zum 31.12.1991, Aawe, 30.8.4. 9, unpag.

285 Jessica Lindner-Elsner: Oswaldo Roque Lopez; Beate Lopez, Interview: Arbeitsverhältnisse und soziale Ungleichheit, 18. 6. 2021.

286 Ebd.



Abbildung 44: Kubanischer Mitarbeiter 1991

in DDR-Betrieben: Zum einen sind dies fehlende Lohnzahlungen an die ehemaligen VertragsarbeiterInnen, was immer wieder Thema in politischen und gesellschaftlichen Debatten war und zum Beispiel im »Magdeburger Memorandum« seinen Niederschlag gefunden hat.<sup>287</sup> Zum anderen stehen immer wieder nicht geklärte Rentenansprüche im Raum. Als besonders präzises Beispiel sei hier auf die »Madgermanes« verwiesen, einer ursprünglich kleinen Gruppe ehemaliger VertragsarbeiterInnen aus Mosambik (Maputo), die in der DDR lebten und arbeiteten und bis heute regelmäßig für ihre bisher nicht gezahlten Löhne protestieren.<sup>288</sup> Dieser Protest dehnte sich schließlich auf weitere frühere ArbeitsmigrantInnen aus Mosambik und anderen Ländern aus und

287 Magdeburger Memorandum, 20.1.2021, URL: <http://www.oekumenezentrum-ekm.de/entwicklung-umwelt/Mosambik-Tagung-2019/> (22.3.2021); Lothar-Kreyszig-Ökumenezentrums der EKM: Vertragsarbeit Mosambik-DDR Madgermanes: Trabalhadores Moçambicanos contratados na RDA, URL: <https://vertragsarbeit-mosambik-ddr.de/>. Das Magdeburger Memorandum wurde 2019 nach der Tagung »Respekt und Anerkennung« für mosambikanische Vertragsarbeiter\*innen, sogenannte Madgermanes und die Schuler\*innen der »Schule der Freundschaft« 30. Jahre der »Friedlichen Revolution« als Forderungspaket niedergeschrieben und richtete sich nicht nur an die Bundesregierung sondern auch an zivilgesellschaftliche Strukturen.

288 Birgit Weyhe: »Sie kamen quasi mit leeren Händen zurück«, 24.10.2016, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutschlandarchiv/235690/sie-kamen-quasi-mit-leeren-haenden-zurueck> (23.1.2023); Lothar-Kreyszig-Ökumenezentrums der EKM: Vertragsarbeit Mosambik-DDR Madgermanes: Trabalhadores Moçambicanos contratados na RDA; Jessica Lindner-Elsner: Der einsame Kampf Mosambika-

wird heute als Sinnbild des Protestes der ehemaligen VertragsarbeiterInnen in der DDR verstanden.

Die Deutsche Rentenversicherung und die Bundesregierung wurden zuletzt 2019 – durch eine Kleine Anfrage der Bundestagsfraktion DIE LINKE<sup>289</sup> – zu einer erneuten Auseinandersetzung mit der problematischen Rentenanspruchsregelung für ehemalige VertragsarbeiterInnen gebracht. Mit dem Beitritt der DDR zum Rechtsgebiet der Bundesrepublik am 3. Oktober 1990 wurde auch das bundesdeutsche Rentenrecht auf die ostdeutschen Länder übertragen.<sup>290</sup> Bis 2001 vertraten die Rententräger in Deutschland die Rechtsauffassung, dass die Beitragszeiten, die in die Versicherungslast der Herkunftsstaaten fallen, unberücksichtigt bleiben sollen.<sup>291</sup> Das Bundessozialgericht entschied jedoch, dass die Beitragszeiten dann zu berücksichtigen sind, wenn die rechtlichen Grundlagen der Arbeitskräfteabkommen nicht mehr anzuwenden sind. Und dieser Umstand stellte sich mit dem Beitritt der DDR zur Bundesrepublik am 3. Oktober 1990 ein, womit die Abkommen ihre völkerrechtliche Verbindlichkeit verloren.<sup>292</sup> Obwohl also kein Rentenanspruch durch die Arbeit in der DDR erworben wurde, regelte nun das bundesdeutsche Recht, dass alle VertragsarbeiterInnen, die auch noch nach dem 3. Oktober 1990 in Deutschland waren, mit ihrer Arbeit in der DDR Rentenansprüche erworben hatten.<sup>293</sup> Die Zeiten, in denen die VertragsarbeiterInnen in der DDR Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt hatten, sollten nun nach Bundesrecht als gleichstehende Beitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt werden.<sup>294</sup> Für die Personen, die schon vor dem Stichtag im Oktober die DDR freiwillig verlassen hatten<sup>295</sup> oder verlassen mussten – viele waren wie dargestellt zur Ausreise gedrängt worden –, traf diese Regelung jedoch nicht zu, da hier die nach dem jeweiligen Arbeitskräfteabkommen geltende Rechtslage weiter angewendet wurde, der zufolge Leistungsansprüche nur gegenüber dem Herkunftsstaat geltend zu machen waren. Doch auch diese Personen hatten in der DDR während ihres Aufenthaltes Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt, jedoch bestand

nischer Vertragsarbeiter:innen, 27. 5. 2021, URL: <https://zeitgeschichte-online.de/node/58408> (27. 5. 2021).

289 Gökay Akbulut/Brigitte Freihold u. a. und die Fraktion DIE LINKE: Kleine Anfrage.

290 Deutsche Rentenversicherung: Literatursystem – §§ 226-250 – § 248 SGB VI: Beitragszeiten im Beitrittsgebiet und im Saarland, URL: [https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01\\_GRA\\_SGB/06\\_SGB\\_VI/pp\\_0226\\_250/gra\\_sgbo06\\_p\\_0248.html](https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/06_SGB_VI/pp_0226_250/gra_sgbo06_p_0248.html), (15. 9. 2021).

291 Deutscher Bundestag: Sachstand – Rentenrechtliche Berücksichtigung der Beschäftigung von Vertragsarbeitern, S. 6.

292 Ebd. Durch die bilateralen Verträge mit den Herkunftsländern waren zumeist Rentenansprüche in der DDR nicht vorgesehen.

293 Wissenschaftliche Dienste der Bundesregierung: Rentenrechtliche Berücksichtigung der Beschäftigung von Vertragsarbeitern, WD 6-3000-113/19, 10. 9. 2019, S. 5.

294 Ebd.

295 Vgl. dazu: Illgen: »Zweite Heimat«, S. 20.

zum Zeitpunkt ihrer Rückkehr quasi noch das Regierungsabkommen mit dem Heimatland, worin geregelt war, dass kein Anspruch auf Rentenanteile erworben würden.<sup>296</sup> In den Arbeitskräfteabkommen mit Algerien, Angola, Kuba, Mosambik, Ungarn und Vietnam war eine Ausgleichszahlung vereinbart, die vorsah, dass nach Beendigung der Arbeit und Rückkehr in das Heimatland alle Leistungen der Sozialversicherung nach den Rechtsvorschriften zu Lasten des Heimatstaates zu erbringen waren<sup>297</sup> »Zum Ausgleich dieser vertraglich vorgesehenen Übernahme der Sozialversicherungsleistungen durch die jeweiligen Abkommensstaaten war die DDR verpflichtet, Ausgleichszahlungen zu leisten.«<sup>298</sup>

Viele der ehemaligen VertragsarbeiterInnen kommen jetzt in ein rentenfähiges Alter und hoffen auf diese Ausgleichs- und Lohnzahlungen. Bis heute wirkt die Arbeit in der DDR für viele diskriminierend fort und ist für die Betroffenen weiterhin materiell spürbar. Zu bemerken bleibt, dass die Bundesregierung bislang nicht in der Lage ist, zu ermitteln, wie viele ausländische Personen tatsächlich einen Rentenanspruch in der DDR erworben haben.<sup>299</sup>

### *Zusammenfassung*

Die »friedliche Revolution« und der anschließende Vereinigungsprozess blieb auch für die in der DDR lebenden und arbeitenden VertragsarbeiterInnen nicht folgenlos. In den Wochen nach dem Mauerfall änderte sich für die ausländischen ArbeiterInnen im AWE an den Arbeitsverhältnissen noch nichts. Die Betriebsleitung entließ AusländerInnen erst in den Sommermonaten 1990 – in einer Zeit der Unsicherheit im AWE.<sup>300</sup> Obwohl die Zahl der in der DDR lebenden AusländerInnen vergleichsweise sehr gering war (etwa 93.000 Ende 1989), stand die Bundesregierung nach der Vereinigung der beiden deutschen Staaten in der Ausländerpolitik vor neuen Herausforderungen, denn die Erfahrungen und Voraussetzungen waren in den beiden Staaten sehr unterschiedlich.<sup>301</sup> Blieben Ressentiments gegen AusländerInnen bis 1989 im Osten Deutschlands relativ unter der Oberfläche, so traten sie nun im Zuge der »Wie-

296 Deutsche Rentenversicherung: Literatursystem – §§ 226-250 – § 248 SGB VI: Beitragszeiten im Beitrittsgebiet und im Saarland, URL: [https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01\\_GRA\\_SGB/06\\_SGB\\_VI/pp\\_0226\\_250/gra\\_sgbo06\\_p\\_0248.html](https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/06_SGB_VI/pp_0226_250/gra_sgbo06_p_0248.html), (15. 9. 2021).

297 Die Bundesregierung: Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Gökay Akbulut, Brigitte Freihold, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 19/14658). Anerkennung und Neubewertung der Verantwortung der Bundesregierung für ehemalige ausländische Vertragsarbeiterinnen und Vertragsarbeiter in der DDR. Drucksache, 19/15531, Berlin, 27. 11. 2019, S. 3.

298 Ebd.

299 Ebd., S. 4.

300 Herbert: Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland.

301 Ebd., S. 296 f.



dervereinigung« offen zutage: Die ehemaligen VertragsarbeiterInnen wurden bei den Einheimischen nicht mehr nur als potenzielle KonkurrentInnen um Mangelwaren und Wohnraum gesehen, sondern nun in Zeiten von Kurzarbeit, Frühverrentungen und Entlassungen auch als KonkurrentInnen um Arbeitsplätze.<sup>302</sup> Die ArbeiterInnen aus Kuba und Mosambik waren in der Zeit nach der Währungsunion und im Zuge der Betriebsanierung die ersten, die ihre Arbeitsstelle verloren. Für die ehemaligen VertragsarbeiterInnen bedeutete das Ende der DDR schlichtweg das Ende ihres gesicherten Erwerbsdaseins. Heute noch sind viele Rentenansprüche und Lohnzahlungen ausstehend oder nicht geklärt, sodass die sozialen Ungleichheitsverhältnisse aufgrund des Status als ausländische Arbeitskräfte in der DDR teilweise bis heute nachwirken.

Ausländerfeindliche Verhaltensweisen existierten auch zu DDR-Zeiten im AWE. Betriebsangehörige und andere Personen artikulierten diese nun aber offener, wie das in dem Kapitel abgebildete Foto aus dem Produktionsbereich zeigt. Noch deutlicher wurden die ausländerfeindlichen Tendenzen jedoch in den gewalttätigen Überfällen im Oktober 1990, die in Eisenach in gewalttätigen Angriffen einheimischer Jugendlicher, unterstützt von hessischen Rechtsradikalen gegen die verbliebenen MosambikanerInnen des AWE gipfelten. Die Stadt Eisenach ist seither ein Zentrum rechtsextremer Aktivitäten – mithin Heimat von einem der aktivsten Köpfe der rechten Szene, dem NPD-Funktionär Patrick Wieschke. Zu seinem Umfeld zählt auch die rechtsextreme Kampfsportgruppe Knockout 51, die in Eisenach gegründet wurde und gegen die seit Anfang 2022 ermittelt wird. Eisenach war auch der Ort, an dem sich der NSU enttarnte. Zwei Mitglieder, Uwe Böhnhardt und Uwe Mundlos, begangen hier Suizid in einem Wohnmobil, das anschließend ausbrannte.

#### 5.4 Politische Loyalitäten

Schon vor dem Mauerfall standen auch in den Betrieben die bestehenden Machtstrukturen zur Disposition. Immerhin waren sie ein zentraler Grund für die Proteste der DDR-BürgerInnen und die Fluchtbewegung Tausender, die im Herbst 1989 ihren Höhepunkt erreichten. Nach dem 9. November wurden nicht zuerst die wirtschaftliche Strukturen in den volkseigenen Betrieben umgeordnet oder aufgelöst, sondern die Betriebsgewerkschaftsleitung, die Betriebsparteiorganisation sowie das Ministerium für Staatssicherheit nebst den anderen Massenorganisationen. Aber auch hier gab es Unterschiede, nicht nur zwischen den Betrieben. Verloren Partei und Geheimdienst – auch im AWE – schnell ihre einst so mächtige Stellung im Betrieb, so agierte die Betriebsgewerkschaft bis zur Wahl eines ersten Betriebsrates im Sommer 1990

302 Rabenschlag: Arbeiten im Bruderland; Lorke: Die Welt in der DDR, S. 27.

weiter.<sup>303</sup> Im folgenden Kapitel soll der Frage nachgegangen werden, wie sich die Rollen der Betriebsgewerkschaft, der Betriebsparteiorganisation und des Ministeriums für Staatssicherheit veränderten und welche neuen AkteurInnen hinzukamen, welche Forderungen laut wurden und wie sie das Geschehen im AWE beeinflussten.

*Neue und alte Akteure: Betriebsgewerkschaft, IG Metall und Betriebsrat*

Die Forderungen im Herbst 1989 drehten sich auch um die Rolle und Zukunft des FDGB, nicht zuletzt im Betriebsalltag. Bis zum Herbst 1989 war der FDGB mit seinen Filialgewerkschaften keine wirkliche Interessenvertretung der ArbeiterInnen und besaß auch keine Gegner, denn er gehörte zum »herrschenden Dreigestirn der Macht von Partei, staatlicher Leitung und BGL«. <sup>304</sup> In den Betrieben spiegelte sich das in der Betriebsgewerkschaftsleitung wider, die kaum Eigenständigkeit oder Durchsetzungskraft gegenüber der Partei im Betrieb besaß. Dies zeigte sich zum Beispiel bei Gewerkschaftsversammlungen im Betrieb, auf denen die Betriebsleitung und die Parteisekretäre die Diskussion und die RednerInnen bestimmten. Für die MitarbeiterInnen im Betrieb spielte der FDGB dennoch eine wichtige Rolle, denn er fungierte als Vermittlungs- und Verteilungsinstanz, beispielsweise für Wohnungen oder Ferienreisen.

Der FDGB mit seinen betrieblichen Strukturen änderte nicht sofort im Herbst 1989 seine Arbeit oder Ausrichtung. Vor allem Einzelpersonen traten in diesen Monaten hervor und forderten Veränderungen.<sup>305</sup> Im Zuge der »friedlichen Revolution«, der Bildung von »Runden Tischen« und entsprechender Initiativen des Neuen Forums machten sich in den Betrieben Forderungen breit, die hauptamtlichen FDGB-Funktionäre und Gewerkschaftsleitungen abzusetzen und neue VertreterInnen zu wählen.<sup>306</sup> Auch im AWE begannen Gewerkschaftsmitglieder und MitarbeiterInnen im November 1989, offen die Rolle des FDGB im Betrieb infrage zu stellen und Veränderungen einzufordern.

Im *Motor* vom 20. November finden sich gleich mehrere solcher Stimmen. Der Grund für die kritischen Beiträge lag in einer gewerkschaftlichen Diskussionsrunde, zu der nicht nur die Betriebsgewerkschaftsleitung, sondern auch FunktionärInnen des Bezirksvorstandes des FDGB eingeladen worden

303 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 62.

304 Renate Hürtgen: Betriebliche und gewerkschaftliche Basisbewegung 1989/90 in der DDR, in: Brunner/Kuhnhenne/Simon (Hg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess, S. 69-93, hier S. 70.

305 Uellenberg-van Dawen: Gewerkschaften und deutsche Einheit, S. 47; Hürtgen: Basisbewegung, S. 72.

306 Ilko-Sascha Kowalczyk: Revolution ohne Arbeiter? Die Ereignisse 1989/90, in: Peter Hübner (Hg.): Arbeit, Arbeiter und Technik in der DDR 1971 bis 1989. Zwischen Fordismus und digitaler Revolution, Bonn 2014, S. 537-610, hier S. 583; Uellenberg-van Dawen: Gewerkschaften und deutsche Einheit, S. 48.

waren.<sup>307</sup> Unmut löste die Tatsache aus, dass nicht wie angekündigt mehrere FunktionärInnen teilnahmen, sondern lediglich eine Mitarbeiterin des FDGB-Kreisvorstandes Eisenach, und dass der Austausch durch einen stellvertretenden Parteisekretär geleitet wurde. »Schafft man so Vertrauen?«, war die eindringliche Frage des Verfassers.<sup>308</sup> Während der Diskussion kamen einige Fragen auf, die wegen des Fehlens der Funktionäre nicht hinreichend beantwortet werden konnten und darum noch einmal im *Motor* veröffentlicht wurden. Die Mitglieder fragten kritisch, wie weit die Betriebsgewerkschaftsleitung überhaupt noch in der Lage sei, unabhängig von der Parteileitung »die Interessen der Werktätigen zu vertreten«; warum die Gewerkschaftsleitung nicht fähig sei, sich »für eine reale Lohnzuführung, bei ständig steigenden Preisen hochwertiger Konsumgüter, einzusetzen«, oder warum die Betriebsgewerkschaft nicht dafür eintrete, dass »Versorgungslücken geschlossen werden, damit [...] [die] Werktätigen nicht während der Arbeitszeit einzukaufen brauchen«.<sup>309</sup> Alle, die hier zu Wort kamen, forderten, dass die Betriebsgewerkschaftsleitung als Arbeitnehmervertretung agieren sollte. Beim Aufbrechen der alten Strukturen nutzten die Betriebsangehörigen meistens vorhandene Möglichkeiten, hier zum Beispiel das Wort eines gewerkschaftlichen Vertrauensmannes. Wie vielerorts wurden auch im AWE Vertrauensleutevolllersammlungen zum »Forum für betriebliche Auseinandersetzungen«.<sup>310</sup>

Die Gewerkschaftsmitglieder im AWE äußerten sich also ziemlich direkt dazu, was sie von ihrer Vertretung im Betrieb zukünftig nicht mehr wollten, und verbanden dies mit Forderungen nach freier Meinungsäußerung, problemorientierten Lösungen und den Beistand der Gewerkschaft. Am Ende des Artikels im *Motor* hieß es: »weiterhin fordern wir als Gewerkschafter, daß dieser Diskussionsbeitrag eine öffentliche Auswertung in unserer Betriebszeitung [...] und eine öffentliche Stellungnahme [...] erfährt«.<sup>311</sup> Insgesamt waren die MitarbeiterInnen im AWE – wie auch in anderen Betrieben – sehr interessiert an der Gewerkschaftsarbeit und forderten den Auf- bzw. Umbau in demokratische Interessenvertretungen in den Betrieben.<sup>312</sup>

Neben diesen Fragen um die zukünftige Struktur und Ausrichtung sprachen Mitglieder einer Gewerkschaftsgruppe im *Motor* im November 1989 auch offen Ungleichheiten hinsichtlich des Lohnes und der Besserbehandlung bestimmter Beschäftigungsgruppen an:

307 Hans-Joachim Hähnlein: Kostenstelle 2190 meldet sich zu Wort. Werte Mitarbeiter der ZGBL!, in: *Der Motor* 39/23, 20. II. 1989.

308 Ebd.

309 Ebd.

310 Hürtgen: Basisbewegung, S. 84.

311 Hans-Joachim Hähnlein: Kostenstelle 2190 meldet sich zu Wort. Werte Mitarbeiter der ZGBL!, in: *Der Motor* 39/23, 20. II. 1989, S. 5.

312 Uellenberg-van Dawen: Gewerkschaften und deutsche Einheit, S. 48.

Seit langem wird über die Frage der Lohngruppen für die Lagerfacharbeiter, die Lagerverwalter und Meister diskutiert. Unser Standpunkt dazu ist, daß endlich damit aufgehört werden muß, die Lager- und Umschlagprozesse als Stiefkind unseres Betriebes zu betrachten. Wir sind der Meinung, daß es nicht mehr gerechtfertigt ist, daß z. B. ein Lagerfacharbeiter in der Stunde 4,80 Mark und ein Lagerarbeiter der vorbereitenden Abteilungen der Produktion bei gleicher Tätigkeit einen Stundenlohn von 5,80 Mark erhält. Geht man davon aus, daß das Durchschnittseinkommen des DDR-Bürgers etwa 1100 Mark beträgt, dann haben gerade die Lagerstellen einen enormen Nachholbedarf.<sup>313</sup>

Nicht nur die Gesprächsinhalte wandelten sich in den letzten Monaten des Jahres 1989. Auch die Betriebsgewerkschaft im AWE veränderte in dieser Zeit ihr Profil, was sicherlich auch mit den Aktivitäten und Angeboten der westdeutschen IG Metall zusammenhing.<sup>314</sup> Diese signalisierte schon kurz nach dem Mauerfall in Richtung Osten, dass sie beim Aufbau demokratischer Gewerkschaften und Strukturen behilflich sein wolle, um so erst gar keine »mitbestimmungsfreien Zeiten« zuzulassen.<sup>315</sup> Auch die FDGB-Einzelgewerkschaften sahen für sich nun neue Betätigungsfelder und machten durch Flyer im AWE auf sich aufmerksam.<sup>316</sup>

Unterdessen schwand für den FDGB die Daseinsberechtigung in altbekannter Form, was den FDGB-Bundesvorstand am 9. Dezember 1989 zum Rücktritt veranlasste.<sup>317</sup> Seit Jahresbeginn 1990 arbeiteten die west- und ostdeutsche IG Metall dann auch offiziell zusammen.<sup>318</sup> Dies war erst möglich geworden, als in Vorbereitung des FDGB-Kongresses Ende Januar 1990 die Einzelgewerkschaften, die bisher im FDGB aufgegangen waren, gemeinsam mit Bezirksvorständen des FDGB und Gewerkschaftsexperten eine »Erklärung für eine grundlegende Erneuerung des FDGB als Gewerkschaftsbund freier, unabhängiger Industriegewerkschaften und Gewerkschaften der DDR« verabschiedeten. Damit verlor der FDGB seinen Allmachtanspruch und konnte fortan nur noch als Dachverband agieren.<sup>319</sup> Die einzelnen Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) schlossen auch in Stadt und Kreis Eisenach Kooperationen mit den DDR-Einzelgewerkschaften, um so gemeinsam Beratungen, Lehrgänge und Schulungen anzubieten.<sup>320</sup> Die IG Metall richtete darum in Erfurt und Eisenach Geschäftsstellen ein, deren

313 Ohne Autor: Wortmeldung der Gewerkschaftsgruppe der Kostenstelle 4320 der HA Lagerwirtschaft, in: Der Motor 39/23, 20. II. 1989, S. 5.

314 Uellenberg-van Dawen: Gewerkschaften und deutsche Einheit, S. 48.

315 Roesler: Die kurze Zeit der Wirtschaftsdemokratie, S. 37.

316 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Auch das ist neu!, 1989, Aawe.

317 Hürtgen: Basisbewegung, S. 72.

318 Roesler: Die kurze Zeit der Wirtschaftsdemokratie, S. 36.

319 Theo Pirker u. a. (Hg.): FDGB – Wende zum Ende. Auf dem Weg zu unabhängigen Gewerkschaften?, Köln 1990.

320 Uellenberg-van Dawen: Gewerkschaften und deutsche Einheit, S. 49.

MitarbeiterInnen sich vor allem um die örtlichen (Groß-)Betriebe kümmern.<sup>321</sup> Der DGB selbst stand dem Reformprozess der Einzelgewerkschaften des FDGB jedoch skeptisch gegenüber und forderte als Voraussetzung für eine Zusammenarbeit, dass sie sich an demokratische Grundprinzipien, wie parteipolitische Unabhängigkeit und demokratische Legitimierung, Betriebsratswahlen, Tarifstrukturen und Streikrechte orientieren würden, was faktisch nicht überall so umgesetzt wurde.<sup>322</sup> Deswegen entschied sich der DGB nach den letzten Volkskammerwahlen am 18. März dazu, eigene Strukturen in der DDR aufzubauen und die Kooperationen mit den FDGB-Gewerkschaften weitgehend zu unterbrechen.<sup>323</sup> Aus diesem Grund kamen dann auch vermehrt westdeutsche GewerkschaftsfunktionärInnen in die DDR, die den Aufbau der neuen Strukturen begleiteten.

Im AWE arbeitete die Betriebsgewerkschaftsleitung in alter Form auch nach dem Jahreswechsel weiter. Am 8. März 1990 kam die Gewerkschaftsleitung dann zu einer Sitzung zusammen, auf der die Mitglieder neue Personalvorschläge für die Wahl zum neuen BGL-Vorsitzenden und -Stellvertreter diskutierten.<sup>324</sup> Die Gewerkschaftsmitglieder äußerten hierbei ihre persönlichen Ansichten zur gegenwärtigen und zukünftigen Gewerkschaftsarbeit; ihr Urteil fiel nicht sonderlich positiv aus. Mehrere Mitglieder forderten, dass sich die BGL im Betriebsalltag zu Problemen viel stärker positionieren müsse. Dies beginne schon damit, dass man die zur Wahl stehenden Mitglieder im Betrieb bekanntmachen müsse, damit die MitarbeiterInnen »wissen, wen sie wählen können«. Zwei Mitglieder sprachen auch die Debatten um einen zukünftigen Betriebsrat an; sie befürchteten, dass die Betriebsgewerkschaft dadurch obsolet werden würde.<sup>325</sup> Auch von Spaltung war die Rede, denn immer noch würden viele MitarbeiterInnen im AWE die Meinung vertreten, dass »die Alten« ihre Ämter abgeben sollten.<sup>326</sup> Den Mitgliedern der BGL war also im Frühjahr 1990 bewusst, dass sich an der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb etwas grundlegend ändern musste sowie dass bald ein Betriebsrat nach bundesdeutschem Vorbild entstehen würde.<sup>327</sup> Im Zuge der Wahl für die Vorsitzenden der BGL kamen, so ist es dem Protokoll vom 30. März zu entnehmen, auch die persönlichen und politischen Einstellungen der Mitglieder auf den Prüfstand: Ein Mitglied wurde gefragt, ob er bei der Staatssicherheit gewesen wäre, und der gewählte Stellvertreter nahm die Wahl unter anderem deshalb nicht an, weil ihm immer

321 Nach der Strukturierung der Gebietsgeschäftsstellen wurde Eisenach zu Gotha gezählt, vgl. dazu: Protokoll der BGL-Sitzung am 16. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 65.

322 Uellenberg-van Dawen: Gewerkschaften und deutsche Einheit, S. 50.

323 Ebd., S. 51.

324 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 8. März 1990, 8. 3. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 112. Eine Frau stellte sich nicht für die Wahl zum Vorsitz oder als Stellvertreterin auf.

325 Ebd., S. 113.

326 Ebd., S. 115.

327 Ebd., S. 112-115.

wieder seine SED-Mitgliedschaft vorgehalten wurde.<sup>328</sup> Scheinbar setzte auch unter den Mitgliedern ein Umdenken hinsichtlich der bisher akzeptierten Verschränkung mit der SED ein, die im Betriebsalltag nun wohl nicht mehr toleriert wurde.<sup>329</sup>

Die Ansichten über die Aufgaben der Gewerkschaft im Betrieb veränderten sich nicht nur unter den Mitgliedern, sondern auch in der Belegschaft, die von der BGL immer häufiger eine Positionierung und Unterstützung forderte.<sup>330</sup> Wegen der immer wieder kursierenden Gerüchte über die Zukunft des AWE forderten die MitarbeiterInnen beispielsweise im Mai 1990, dass die Gewerkschaft an den Ministerpräsidenten der DDR schreiben solle, um der unbeantworteten Anfrage aus der Belegschaft an die DDR-Regierung Nachdruck zu verleihen.<sup>331</sup> Unterdessen nahm die BGL im Diskussionsgeschehen im Betrieb dann eine, aus heutiger Sicht, wirkliche Vermittlerrolle ein, was nicht zuletzt an der Häufigkeit der BGL-Sitzungen im ersten Halbjahr 1990 deutlich wird. Zu einer weiteren Sitzung im März wurde der Betriebsdirektor hinzugezogen, denn die Planungen mit Opel waren nun allen MitarbeiterInnen bekannt und schon in die gemeinsame GmbH gemündet.<sup>332</sup> Doch unter den Betriebsangehörigen herrschte nicht nur Zustimmung; viele waren durch kursierende Gerüchte verunsichert, wie es nun tatsächlich mit dem AWE weitergehen würde. Die Gewerkschaftsmitglieder äußerten in der Diskussionsrunde ebenfalls ihren Unmut und fragten direkt, ob sie denn immer richtig informiert würden? Liedtke antwortete: »Vertrauen zur Leitung muß vorhanden sein, uns geht es vor allem darum, Arbeitsplätze zu sichern. AWE als Ganzes ist nicht haltbar.«<sup>333</sup> Auch im April sprach der Betriebsdirektor bei einer außerordentlichen Sitzung der Betriebsgewerkschaftsleitung, was die Dynamik der Zeit verdeutlicht. Dabei ging es um die Notwendigkeit der Bildung von Kapitalgesellschaften und der Umwandlung des Betriebes in eine GmbH – als Voraussetzung für ein erfolgreiches »Zusammengehen mit BRD-Partnern«.<sup>334</sup> Über den Inhalt informierte die Gewerkschaftsleitung nachfolgend die MitarbeiterInnen mittels eines Aushanges im Betrieb.<sup>335</sup>

Neben diesen betriebswirtschaftlichen Fragen nahmen die Themen Arbeitsplatzsicherung sowie Löhne und Gehälter in den Gewerkschaftssitzungen

328 Protokoll der Leitungssitzung am 20. 3. 1990, 2. 4. 1990, Aawe, 30.8.4 I, unpag.

329 Im Mai 1990 wurde die Wahl zum Betriebsratsvorsitz- und Stellvertreterposten von mehreren Personen angefochten und Wahlbetrug vorgeworfen, vgl. dazu: Dass.: Protokoll der Leitungssitzung am 24. 4. 1990, 9. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 75.

330 Protokoll der Leitungssitzung der Betriebsgewerkschaftsleitung am 18. 5. 1990 und Brief an den Ministerpräsidenten der DDR vom 22. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 57-60.

331 Ebd., S. 59.

332 Protokoll der Leitungssitzung am 24. 3. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 96 ff.

333 Ebd., S. 97.

334 Ebd.

335 IG Metall AWE Eisenach: Information über das Gespräch mit dem Betriebsdirektor auf der 2. außerordentlichen BGL-Sitzung zum aktuellen Stand der Perspektive des Betriebes, 26. 4. 1990, Aawe, 30.8.4 48, unpag.

und in der Arbeit der Betriebsgewerkschaftsleitung im AWE nunmehr den zentralen Raum ein. In der Leitungssitzung am 9. Mai 1990 sprachen zwei Mitglieder die dringende Notwendigkeit an, ein Sozialprogramm zu erarbeiten und damit für materielle und finanzielle Absicherung zu sorgen, wenngleich eine genaue Ausgestaltung oder Anspruchsberechtigte hier noch nicht benannt wurden.<sup>336</sup> Ein Kollege benannte die Aufgabe der Interessenvertretung hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse so: »Unsere vordringlichste Aufgabe ist es, Arbeitsplätze zu sichern, das bedeutet, Strukturen zu bilden, die eigenständig bestehen können.«<sup>337</sup> Mit Strukturen waren hier die Verselbstständigungen einzelner Betriebsteile gemeint sowie die Umwandlung des Betriebes in eine GmbH. Wichtig erschien den Mitgliedern auch, dass im gerade beschlossenen Joint-Venture mit der Adam Opel AG die Verantwortlichen dazu bewegt werden sollten, bevorzugt MitarbeiterInnen des AWE zu beschäftigen.<sup>338</sup> Die Bewerbungsfristen für die SKD-Montage ab September liefen unterdessen schon und sollten bereits am 18. Mai beendet werden.<sup>339</sup> Im Betrieb vernahm die Gewerkschaft immer wieder Kritik an dem Auswahl- bzw. Bewerbungsverfahren für die Opel-Montage: »Viele Kollegen, die jahrelange praktische Erfahrungen in ihrer Arbeit haben und keine in den vorgegebenen Berufen abgeschlossene Ausbildung haben, sehen keine Chance für sich.«<sup>340</sup> Die Gewerkschaft konnte eine Korrektur bzw. Anpassung der Kriterien erreichen, sodass sich nun auch MitarbeiterInnen bewerben konnten, die »langjährige Erfahrungen im Automobilbau« nachweisen konnten.<sup>341</sup>

Die in Erfurt eingesetzte Gewerkschaftsfunktionärin Renate Hemsteg von Fintel,<sup>342</sup> die später in Eisenach Geschäftsführerin der regionalen IG Metall wurde, berichtete ab April 1990 über ihre Arbeit in der Region Erfurt. Sie bemängelte, dass der damalige Geschäftsstellenleiter der IG Metall Eisenach offensichtlich keinen Kontakt zu den Betrieben in der Stadt hatte.<sup>343</sup> Dieser

336 Protokoll der Leitungssitzung am 24. 4. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 74.

337 Ebd.

338 Ebd., S. 75.

339 Protokoll der BGL-Sitzung am 16. 5. 1990, 16. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 65.

340 IG Metall AWE Eisenach: Vertrauensleutenvollversammlung, 14. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 5, S. 10.

341 Dass.: Nachtrag zum Aushang der Personalabteilung vom 2.5, ohne Datum, Aawe, 30.8.4 5, S. II.

342 Die gebürtige Hessin Renate Hemsteg von Fintel zog 1990 in den Wartburgkreis/Thüringen, leitete ab April 1990 zunächst die Informations- und Beratungsstelle der IG Metall in Erfurt und übernahm dann im Juli die neue Geschäftsstelle in Eisenach. 1991 wurde sie zur 1. Bevollmächtigten der Verwaltungsstelle Eisenach/Gotha des Bezirksvorstandes der IG Metall Frankfurt am Main gewählt und beeinflusste die Arbeit der IG Metall in der Region bis zu ihrem Ruhestand 2010 maßgeblich. Vgl. etwa: Rüdiger Paura: »Hier ist die Herausforderung für gewerkschaftliche Arbeit«. Von der 1. Vertreterversammlung der IG Metall Eisenach/Gotha am Freitag in Mechterstädt, in: Südthüringer Zeitung 2, 8. 4. 1991, unpag.

343 Renate Hemsteg-von Fintel: Erster Bericht aus dem Büro Erfurt vom 8. 4. 90, 8. 4. 1990, AdsD, 5/IGMZ 100648, unpag.

wisse weder über die Betriebsgrößen noch die Vorgänge im Betrieb Bescheid. Vor allem in den ersten Monaten nach der Auflösung des FDGB waren dessen alte Mitglieder in den Betrieben noch sehr präsent und viele hielten auch an den alten Strukturen fest. Aus Informationsveranstaltungen, die sie selbst mit Mitgliedern der Betriebsgewerkschaften der ansässigen Betriebe veranstaltet hatte, wusste Fintel jedoch, dass in den großen Betrieben der Stadt und des Kreises Eisenach nur wenige FDGB-Funktionäre wiedergewählt worden waren und die Gewerkschaftsmitglieder eher »am FDGB vorbei eine IG Metall-Verwaltungsstelle gemäß [der] Satzung aufbauen wollen«. <sup>344</sup> Ein Großteil der einfachen Mitglieder der Betriebsgewerkschaft wollte sich in Richtung demokratischer Gewerkschaftsarbeit weiterentwickeln, jedoch bestand auch im AWE noch eine Zeit lang eine Diskrepanz zwischen alten FDGB-Funktionären und neuen Gewerkschaftsmitgliedern. <sup>345</sup> Die IG Metall bot im Mai 1990 im AWE für Mitglieder der Betriebsgewerkschaft Schulungen, kostenlose Rechtsberatungen und Qualifizierungskurse an und stieß damit auf große Resonanz. <sup>346</sup> »Es ist dringend erforderlich«, so Renate Hemsteg von Fintel in ihrem zweiten Bericht an den IG Metall-Vorstand, »den betrieblichen Funktionären von AWE Basiswissen über gewerkschaftliche Betriebsarbeit zu vermitteln.« <sup>347</sup> Fintel sah auch Bedarf in juristischer und wirtschaftlicher Beratung, denn die Mitglieder der Betriebsgewerkschaft im AWE sollten in den folgenden Monaten tatsächlich in den strukturellen Wandlungsprozess des Betriebs miteinbezogen werden. <sup>348</sup> Noch bevor im AWE ein Betriebsrat gewählt wurde, bildeten die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, wohl im April 1990, einen Wirtschaftsrat, damit dessen Vorsitzender oder Stellvertreter an den Betriebsleitungssitzungen teilnehmen und öffentlich über dortige Ergebnisse berichten konnte. <sup>349</sup>

Eine dieser Schulungsmaßnahmen, an der 15 Gewerkschaftsmitglieder des AWE teilnahmen, fand vom 6. bis 11. Mai 1990 in der hessischen Kleinstadt Bad Orb statt. <sup>350</sup> Dort wurde den TeilnehmerInnen ein umfangreiches Spektrum an Themen dargelegt, wozu neben der Gewerkschaftsarbeit auch strukturelle Veränderungen im Betrieb gehörten. Gegenstand waren also etwa Fragen zur Bildung und Zusammensetzung eines Betriebsrates, zur Umwandlung von einem VEB in eine GmbH, zudem, wie die Arbeit und Mitbestimmung der zukünftigen Gewerkschaften im Betrieb aussehe oder was aus betriebseigenen

344 Ebd.

345 Ebd.

346 Protokoll der Leitungssitzung am 24. 4. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 74 f.

347 Renate Hemsteg-von Fintel: Zweiter Bericht aus dem Büro Erfurt vom 6. 5. 90, 6. 5. 1990, AdsD, 5/IGMZ 100648, unpag.

348 Ebd.

349 Ebd. Die Wahl und Einsetzung von Betriebsräten wurde erst zum Monat Juli 1990 verpflichtend.

350 Opel/AWE Eisenach – Seminar »Das Mitbestimmungsmodell in der BRD – Theorie und Praxis« vom 6.05.-11. 5. 1990 in Bad Orb, AdsD, 5/IGMZ 150360, unpag.



Kinderkrippen und -gärten werde.<sup>351</sup> Aber auch das Thema Arbeitsplatzverluste und Arbeitslosigkeit nahm einen breiten Raum ein, wobei es um Strategien der Verhütung und Überwindung gehen sollte.

Auf den Gewerkschaftsversammlungen im AWE wurden die Themen unterdessen immer breiter und fordernder: Laut Protokoll der BGL-Sitzung vom 15. Mai 1990 wollte die BGL von der Betriebsleitung unter anderem wissen, wie hoch die Kosten der Pkw-Herstellung gegenwärtig seien. Dazu forderte sie die Offenlegung der Finanzen und die Erstellung eines Sozialplans; gleichzeitig unterstellte sie der Betriebsleitung Zeitverzögerung mit der eindringlichen Frage »was habt ihr bisher gemacht?«<sup>352</sup> Um diese und andere Fragen und Probleme auf der Ebene der Interessenvertretung zu erörtern, waren hin und wieder auch Gäste bei den Gewerkschaftssitzungen anwesend: Beispielsweise kamen die IG Metall-Geschäftsstellenleiterin Renate Hemsteg von Fintel, der Betriebsdirektor sowie Betriebsratsmitglieder aus dem Opel-Werk in Bochum nebst dortigen IG Metall-Sekretären Anfang Juni im AWE zusammen, um über die Einführung des hessischen Tarifsystems im AWE zu beraten.<sup>353</sup> In einem zur Sitzung vorgelegten »Forderungsprogramm« waren die aus Sicht der IG Metall wesentlichen Wegmarken und Schwerpunkte niedergeschrieben, die im AWE zunächst Priorität besaßen: Beschäftigungssicherheit, Umschulung, Qualifizierung und Kurzarbeit bis hin zum Kündigungsschutz; Einführung der 40-Stunden Arbeitswoche noch 1990 und dazu 20 Tage Grundurlaub; ein Entgeltvertrag, mit dem schrittweise die Lücke zwischen dem Lohn- und Gehaltsniveau zur Bundesrepublik geschlossen werden sollte; ab 1. Juli ein Urlaubsgeld für alle MitarbeiterInnen in Höhe von 500 D-Mark, und anstelle der Jahresendprämie sollte ein 13. Monatsgehalt gezahlt werden.<sup>354</sup>

Daneben war auch der Sozialplan wiederholt Gegenstand der Unterredung, was deutlich macht, dass den Betriebsangehörigen bewusst war, dass mit den veränderten wirtschaftspolitischen Strukturen und mit der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion einige bisherige Garantien und Arrangements sozialer Sicherung auf dem Prüfstand stehen würden. Die Betriebsgewerkschaft (später dann der Betriebsrat) nahm hier also auch ihre neue Aufgabe als Gremium für die Interessen der MitarbeiterInnen wahr und war an der Ausarbeitung des Sozialplanes maßgeblich beteiligt.<sup>355</sup> Die Mitglieder bemängelten am Entwurf des ersten Sozialplanes beispielsweise die darin vorgesehene außerbetriebliche Qualifizierung der eigenen MitarbeiterInnen. Nach Meinung der GewerkschafterInnen sollte ein Bedarfskatalog entworfen werden, um die

351 Ebd.

352 Protokoll der BGL-Sitzung am 16. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 66.

353 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 8. 6. 1990, 12. 6. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 52.

354 Ebd., S. 54.

355 Norbert Engelhard: Betriebliche Mitbestimmung im Praxistest: Ostdeutsche Betriebsräte als Wegbereiter der Marktwirtschaft, in: Mickler (Hg.): Nach der Trabi-Ära, S. 222.

Anspruchsberechtigten herauszustellen.<sup>356</sup> »Im Sozialplan vermissen ich«, so ein Gewerkschaftsmitglied, »die Unterstützung der Kollegen, die entlassen werden müssen.«<sup>357</sup> Er regte an, dass bei einer Wiederbesetzung von freien Stellen die schon entlassenen AWE-MitarbeiterInnen als erstes berücksichtigt werden sollten. Ein anderer Kollege forderte, dass in dem Sozialplan ein Kündigungsschutz für Alleinerziehende verankert und der Geltungsbereich ganz klar erläutert werden müsse.<sup>358</sup> Für das AWE wurden zwei Sozialpläne unter der Mitarbeit der Betriebsgewerkschaft bzw. des Betriebsrates erarbeitet.<sup>359</sup> Der erste Sozialplan sollte für den Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 1990 Gültigkeit besitzen.<sup>360</sup> Die Interessenvertretung sollte bei Problemen oder bei »besonderen Härten«, die sich aus dem Sozialplan und in der Umsetzung und Durchführung der Maßnahmen ergaben, zwischen ArbeiterInnen und Arbeitgeber vermitteln.<sup>361</sup>

Als anerkannte Interessenvertretung sollte die BGL bis zur Wahl eines Betriebsrates aktiv bleiben, also mindestens bis zum 1. Juli, ab dem auch in der DDR die Arbeits- und Sozialgesetzgebung der Bundesrepublik gelten sollte.<sup>362</sup> Die Kompetenzen der BGL waren nun weit umfangreicher als jene der DDR-Betriebsgewerkschaft, denn neben neuen Aufgabenfeldern, wie Kurzarbeit, Umschulungsmaßnahmen, Vorruhestandsregelungen und dergleichen, hatte die Gewerkschaft ein Mitbestimmungs- und Entscheidungsrecht bei Maßnahmen, die direkt die ArbeitnehmerInnen im AWE betrafen.<sup>363</sup>

Da das AWE im Mai 1990 schon in die Rechtsform einer GmbH überführt wurde, lagen die Themen, die bei den Schulungsmaßnahmen, zum Beispiel in Bad Orb, besprochen wurden, also nahe. Zur GmbH-Gründung gab die Betriebsgewerkschaftsleitung unterdessen »in Erwartung der Sicherung der Arbeitsplätze und der sozialen Belange« ihre Zustimmung, wie es im Motor hieß.<sup>364</sup> Mit der Umwandlung musste innerhalb von drei Monaten im Betrieb ein Aufsichtsrat gebildet werden, der sich zu einem Teil aus MitarbeiterInnen des Werks und zum anderen Teil aus VertreterInnen der Treuhandanstalt zusammensetzte.<sup>365</sup> Vorab waren die Gewerkschaftsmitglieder im AWE dazu angehalten, einen Sprecherrat zu wählen und sechs Gewerkschaftsmitglieder zur IG Metall-Versammlung zu delegieren. Die Bildung und Wahl eines Betriebsrates wurde erst mit der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion

356 Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 8. 6. 1990, Aawe, 30.8.4 1, S. 52.

357 Ebd., S. 53.

358 Ebd., S. 52 f.

359 Sanierungskonzept nach Leitfaden der Treuhandanstalt, Aawe, 30.8.4 40, unpag.

360 Hier und im Folgenden: Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 1.

361 Ebd., S. 14.

362 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: 1990, Aawe.

363 Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 8. 6. 1990, Aawe, 30.8.4 1, S. 54.

364 Umwandlung des VEB Automobilwerk in eine Kapitalgesellschaft, Der Neue Motor, 5. 6. 1990.

365 Ebd.

verpflichtend.<sup>366</sup> Als Grundlage diente hier das seit 1. Juli in der DDR gültige bundesrepublikanische Betriebsverfassungsgesetz.<sup>367</sup>

Im AWE fanden die Betriebsratswahlen im August statt; sie wurden für die Gruppe der ArbeiterInnen und für die Gruppe der Angestellten nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchgeführt.<sup>368</sup> Gewählt wurden für die Gruppe der ArbeiterInnen 23 Mitglieder und für die Angestellten acht Mitglieder – insgesamt zählte der Betriebsrat der AWE GmbH also 33 Mitglieder, wovon fünf Frauen waren.<sup>369</sup> Als Vorsitzender des Betriebsrates wurde Klaus-Dieter Herzog gewählt, als sein Stellvertreter Peter Bachmann, zudem wählten die Mitglieder auch einen Betriebsausschuss mit zehn Mitgliedern aus dem Betriebsrat. Im selben Monat fand auch die Wahl zu einem Aufsichtsrat statt, in den fünf Mitgliedern aus der Arbeitnehmervertretung gewählt wurden.<sup>370</sup>

Die »neuen« Gewerkschaften in der DDR und der Betriebsrat im AWE agierten vor allem auf dem Gebiet der Mitbestimmung, bei der Verhandlung von Löhnen und Tarifen, der strukturellen Anpassung an marktwirtschaftliche Bedingungen, bei Fragen von Arbeitslosigkeit und Daseinsfürsorge.<sup>371</sup> Mit vielen dieser Arbeitsbereiche waren die Gewerkschaften vorher in der DDR nicht befasst, weswegen die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern in Ost und West beibehalten wurde. Mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten wurden alle ehemaligen FDGB-Gewerkschaften aufgelöst, der FDGB liquidiert und die DGB-Gewerkschaften nun im vereinten Deutschland alleinige Interessenvertretungen.<sup>372</sup> Im Kontext der wirtschaftspolitischen Veränderungen der Jahre 1990 und 1991 setzten sich die Gewerkschaften auch für die Sanierung der Betriebe unter der Verwaltung der Treuhand ein. »Damit wurden die Gewerkschaften zu Mitgestaltern der sozialverträglichen Abwicklung oder der Wege in eine neue und qualifizierte Arbeit.«<sup>373</sup> In Eisenach übernahm vor allem die IG Metall eine solche Rolle.

Nachdem BGL und Betriebsrat 1990 die Ausgestaltung des ersten Sozialplanes begleitet hatten, traten mit der Treuhandentscheidung und der damit beabsichtigten Produktionseinstellung neue Aufgabenfelder auf den Plan. Als die endgültige Entscheidung in Berlin am 21. Januar 1991 getroffen wurde, waren auch VertreterInnen des Betriebsrates der AWE GmbH anwesend. Die Pressemitteilung der Treuhandanstalt erweckte den Eindruck, dass der Betriebsrat

366 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 56.

367 Ebd., S. 58.

368 Betriebsratsvorsitzender der AWE GmbH: Bekanntmachung des endgültigen amtlichen Wahlergebnisses der Betriebsratswahl 1990, 10. 9. 1990, Aawe, 30.8.4 1, S. 5.

369 Ebd.

370 Interessenvertreter der Arbeitnehmer der AWE GmbH Peter Bachmann: Mitteilung über das Ergebnis der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der AWE GmbH vom 6.8.-8. 8. 1990, 14. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 8, S. 13f.

371 Uellenberg-van Dawen: Gewerkschaften und deutsche Einheit, S. 54.

372 Ebd., S. 51f.

373 Ebd., S. 60.

und die Treuhandanstalt die Entscheidung zur Einstellung der Produktion in Übereinstimmung getroffen hätten, woraufhin der Betriebsratsvorsitzende Klaus-Dieter Herzog um eine Klarstellung bat, da »dies inhaltlich nicht der Verfahrensweise in dieser Beratung« entsprach.<sup>374</sup> In der Öffentlichkeit entstand bei solchen Mitteilungen ein widersprüchliches Bild von den Gewerkschaften oder der betrieblichen Interessenvertretung. Einerseits unterstützten diese das Zustandekommen von sozialverträglichen »Deals«, denn ohne Stellenabbau war in der Regel kein Betrieb »sanierungsfähig«. Andererseits befürworteten sie aber auch die Demonstrationen und Proteste der Belegschaften aufgrund solcher Entscheidungen, wie dies auch in Eisenach der Fall war.<sup>375</sup> Im Zuge des Beschlusses zum Produktionsstopp, der von der Treuhandanstalt mehrfach korrigiert wurde, organisierten die IG Metall und der Betriebsrat gemeinsam mehrere Kundgebungen in der Stadt. Beispielsweise wurden im AWE Flugblätter mit dem Titel »Gegen Arbeitsplatzvernichtung – Für Strukturanpassung und Beschäftigung« verteilt, mit denen IG Metall und Betriebsrat zur Demonstration am 7. Januar 1991 aufriefen. Der Höhepunkt war jedoch die Blockade der Autobahn A4 zwischen den Anschlussstellen Eisenach-Ost und -West für eine Stunde am 25. Januar 1991.<sup>376</sup> Der damit öffentlich generierte Druck beeinflusste die Treuhandanstalt zur Korrektur des Termins der Produktionseinstellung, sodass nun noch bis Ende März die Materialbestände aufgebraucht werden konnten.

In Vorbereitung auf die Produktionseinstellung und in der Zeit danach lag das Hauptaufgabenfeld des Betriebsrates in der Interessenvertretung der noch im AWE beschäftigten MitarbeiterInnen sowie der bereits Entlassenen, der KurzarbeiterInnen und der VorruheständlerInnen. So wurde im April 1991, kurz nachdem der letzte Wartburg vom Band gelaufen war, zwischen der Geschäftsführung der AWE GmbH und dem Betriebsrat eine Vereinbarung zum Interessenausgleich getroffen.<sup>377</sup> Darin wurde beispielsweise für die MitarbeiterInnen, die nach der Produktionseinstellung in Null-Stunden Kurzarbeit geschickt wurden, ein Kündigungsschutz bis zum Jahresende aufgenommen.<sup>378</sup> Damit erklärte der Betriebsrat zugleich, dass er gegen Kündigungen zum 31. Dezember 1991 keine Einwände geltend machen würde. In der Vereinbarung fanden sich eine Reihe weiterer Maßnahmen, zum Beispiel zur Weiterbildung und Umschulung oder die Ausarbeitung eines zweiten Sozialplanes. Auch die betriebsseitigen Verpflichtungen wurden dargelegt: Das AWE verpflichtete sich, die bestehenden Ausbildungsverträge vertragsgemäß zu beenden und bei

374 Betriebsratsvorsitzender der AWE GmbH: Klarstellung, 22. I. 1991, BArch, B 412/3765, S. 545.

375 Uellenberg-van Dawen: Gewerkschaften und deutsche Einheit, S. 64.

376 Ab fünf vor zwölf ist heute die Eisenacher Autobahn dicht. AWE-Arbeiter protestieren mit Blockade gegen die Schließung des Werks, Thüringische Landeszeitung, 25. I. 1991.

377 Vereinbarung zum Interessenausgleich, BArch, B 412/36786, unpag.

378 Ebd.

der Sanierung verbliebener Betriebsteile (unter Treuhandverwaltung) dafür zu sorgen, dass dort vorrangig AWE-MitarbeiterInnen eingestellt werden würden.

Maßnahmen zur sozialen Abfederung sollte der zweite Sozialplan nun auch für jene MitarbeiterInnen bereitstellen, die noch bis zum 31. März 1991 Betriebsangehörige waren.<sup>379</sup> Die Ausgestaltung und der letztliche Abschluss dieser zweiten Fassung im August 1991 wurden jedoch von Konflikten zwischen dem Betriebsrat der AWE GmbH und der Treuhandanstalt begleitet. Der Betriebsrat unterzeichnete den Sozialplan erst nach langen Verhandlungen. Uneinig waren sich die Verhandlungspartner über Abfindungszahlungen für MitarbeiterInnen des AWE, die schon vor der Produktionseinstellung den Betrieb (freiwillig) verlassen mussten oder von anderen Unternehmen eingestellt wurden.<sup>380</sup> Nach Auffassung der Treuhandanstalt sollten all diejenigen, die vor dem 1. April 1991 aus dem AWE ausgeschiedenen waren, keine Abfindung erhalten, sondern nur die, die am Tag der Produktionseinstellung noch über einen Arbeitsvertrag mit dem AWE verbunden waren – was etwa 7.000 Personen betraf.<sup>381</sup> Der Sozialplan wurde schließlich für letztgenannte bestätigt. Für die etwa 2.200 anderen MitarbeiterInnen konnte zunächst kein Konsens erzielt werden.

Der Betriebsrat der AWE GmbH bestand auch während der Liquidation des Betriebes weiter und verhandelte gemeinsam mit der IG Metall und dem Liquidator beispielsweise die Kündigungsschutzklagen von 75 ArbeitnehmerInnen und unterbreitete Vorschläge für die Umlenkung in einen Gütevergleich.<sup>382</sup> Für die ArbeitnehmerInnen, die die Klage sofort zurücknahmen, stellte der Betriebsrat die sofortige Auszahlung der Abfindung in Aussicht, dazu die Ausbezahlung eines Differenzbetrages zum Unterhalt oder Arbeitslosengeld und einen 100-prozentigen Lohn- oder Gehaltsausgleich, wenn die ArbeitnehmerInnen auf die geltenden Kündigungsschutzfristen verzichten würden.<sup>383</sup> Noch bis weit in die 1990er Jahre hinein setzte sich der Betriebsrat des AWE auch für die Belange der »Veteranen« ein, die nach Auffassung der Treuhandanstalt keine Betriebsrenten erhalten sollten.

*Die Rolle von Betriebsparteiorganisation und Staatssicherheit  
nach der »friedlichen Revolution«*

Nicht nur über die Ausrichtung der Gewerkschaft wurde in den Herbstmonaten 1989 debattiert, auch die Betriebsparteiorganisation geriet öffentlich in

379 Sozialplan & Betriebsvereinbarungen, Aawe, 13. 8. 1991.

380 Helmut Ingrisch: ABStUrz statt Abfederung. Soziale Gleichstellung für AWE-Beschäftigte abgelehnt, in: Thüringer Allgemeine, 10. 8. 1991, S. 4.

381 Ebd., S. 4; Claudia Lippert: AWE-Betriebsrat stellt Ultimatum. Treuhand soll Sozialplan unterzeichnen, in: Eisenacher Tagespost, 10. 8. 1991.

382 Betriebsratsvorsitzender der AWE GmbH i. L.: Gütevergleich – Kündigungsschutzklage, 5. 5. 1992, Aawe, 30.8.4 9, S. 2.

383 Ebd., S. 2 f.

die Kritik. Im November 1989 besuchte der neue 1. Bezirkssekretär der SED, Herbert Kroker, kurz nach seinem Amtsantritt das AWE, worüber die Tageszeitung *Das Volk* berichtete.<sup>384</sup> Die MitarbeiterInnen, mit denen er bei seinem Betriebsrundgang ins Gespräch kam, äußerten sich demnach positiv über die sich verändernde politische Situation und kritisierten offen die bisherige Parteiarbeit im Betrieb und insgesamt auf der Regierungsebene. Ein Meister forderte beispielsweise, dass die »führenden Genossen, die schwere Fehler gemacht haben«, zur Rechenschaft gezogen werden müssten. Ein anderer Meister bekundete seine Entrüstung über die gegenwärtige Situation: »Ich habe der Partei fast blindlings vertraut, doch jetzt bin ich riesig enttäuscht.« Sehr schnell wurde in dieser Diskussion deutlich, dass die bisherige Parteiarbeit nicht mehr gewünscht und toleriert wurde. Der Bezirkssekretär reagierte auf die Kritiken und stellte heraus, dass es jetzt überall darum gehe, »klug und vernünftig zu arbeiten«, nicht nur auf der Parteiebene, sondern auch in wirtschaftlicher Hinsicht.<sup>385</sup>

»Um die Partei zu erneuern, muss ein Ruck durch ihre Reihen gehen«, forderte ein Teilnehmer auf der noch im Dezember 1989 im AWE durchgeführten Betriebsdelegiertenkonferenz der SED.<sup>386</sup> Das Hauptthema dort war, wenig überraschend, die Erneuerung der Partei, denn die SED hatte nicht nur ein strukturelles Problem, ihr liefen auch die Mitglieder davon. Die Betriebsparteiorganisation im AWE registrierte zum Jahresende 1989 gegenüber dem Vorjahr einen Mitgliederschwund von 25 Prozent. Darüber, wie es insgesamt mit der Partei im Betrieb weitergehen sollte, bestand noch kein Konsens. Ein Teil der Betriebsangehörigen hielt an der Präsenz der SED fest und forderte eine Neuprofilierung der Partei.<sup>387</sup> Der andere Teil kritisierte dies, denn so hätten nun auch die anderen Parteien das Recht, sich im Betrieb zu präsentieren und mitzuwirken.<sup>388</sup> Zugleich wurden auch Stimmen laut, die forderten, dass die SED unter dem alten Namen und den alten Leitungsstrukturen nicht weiter bestehen sollte.<sup>389</sup>

Die Debatten hielten nicht lange an, denn noch bevor öffentlich der Abbau der Strukturen gefordert wurde, waren die Parteigruppen der SED und auch die Staatssicherheit im AWE schon aufgelöst.<sup>390</sup> In Eisenach wurde die Zentrale der Staatssicherheit bereits am 6. Dezember 1989 gestürmt und dort nicht nur Akten, sondern auch Waffen sichergestellt. Darüber berichtete der Betriebsdi-

384 Hier und im Folgenden: J. Thile: Automobilwerker gossen Öl ins Diskussionsfeuer, in: *Das Volk*, 16. 11. 1989, S. 1.

385 Ebd.

386 G. Schiemann: Die gestellten Aufgaben in vollem Umfang erfüllen. Betriebsdelegiertenkonferenz der SED im Automobilwerk, in: *Das Volk*, 2. 12. 1989, S. 5.

387 Ebd.

388 Jürgen Kricheldorf: Verbleib der Parteiorganisation im Betrieb keinesfalls klar. Genossen aus dem Werk diskutierten Neuprofilierung, in: *Das Volk*, 13. 12. 1989, S. 5.

389 Ebd.

390 Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 54f.

rektor im Dezember in seinem »Report« an die MitarbeiterInnen; damit gehe die Redaktion der Betriebszeitschrift nun von der Partei an den Betrieb selbst über. Ein ehrenamtliches Redaktionsgremium sollte nun gebildet werden, womit die Betriebsleitung auch eine inhaltliche Neuausrichtung erreichen wollte: mehr Interessenvertretung, mehr Information und freie Meinungsäußerung.<sup>391</sup> In der Transformationsphase spielten die SED und auch die Staatssicherheit für das betriebliche Geschehen keine Rolle mehr. Aber wie mit ihren ehemaligen Mitgliedern nach der Auflösung im AWE bezüglich der beruflichen Perspektive verfahren werden sollte, wurde diskutiert – was in der DDR insgesamt zu beobachten war. Darum wurden zum Beispiel bei Gewerkschaftsversammlungen Rufe danach laut, die Personalunterlagen von Gewerkschaftsfunktionären im AWE hinsichtlich der Zugehörigkeit zur Staatssicherheit zu überprüfen.<sup>392</sup> Ähnliches war auch in der Personalabteilung zu beobachten. Hier sollten die MitarbeiterInnen, die mutmaßlich ZuträgerInnen des Geheimdienstes waren, ihren Arbeitsplatz freiwillig verlassen.<sup>393</sup> Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzverluste wurden insgesamt bei ehemaligen Parteifunktionären und MitarbeiterInnen des Ministeriums für Staatssicherheit gesellschaftlich akzeptiert und sogar befürwortet.<sup>394</sup> War die Mitgliedschaft in der SED oder in den Massenorganisationen für soziale und gesellschaftliche Teilhabe bzw. berufliche Mobilität in der DDR eine Voraussetzung, konnte sie für die berufliche und soziale Integration in die »Wiedervereinigungsgesellschaft« zum Hindernis werden.<sup>395</sup> Kollektive Arbeitsplatzverluste sollte es jedoch nur bei MitarbeiterInnen der Staatssicherheit – vor allem den IM – geben.<sup>396</sup> Bei den Leitungskadern entschied hingegen, welche Leitungsfunktionen diese bisher innehatten, da höhere Bildungsabschlüsse in der DDR zumeist eine formale Parteimitgliedschaft voraussetzten.<sup>397</sup> Wer notwendigerweise und/oder unfreiwillig der SED angehörte, zum Beispiel für die berufliche Mobilität, für den oder die sollte sich diese Mitgliedschaft nach 1989 nicht hinderlich auswirken. Negativen Einfluss auf die berufliche Perspektive in der vereinten Gesellschaft konnte jedoch eine Mitgliedschaft aus Überzeugung bzw. aus freiwilligen Stücken haben.

### *Zusammenfassung*

Der Aufbau von parteiunabhängigen Gewerkschaften in der DDR und die Wahl von Arbeitnehmervertretungen und Betriebsräten nach westdeutschem

391 Wolfram Liedtke: Report des Betriebsdirektors, in: Der Motor 39/25, 18. 12. 1989.

392 Betriebsgewerkschaftsleitung: Protokoll der BGL-Sitzung am 23. 5. 1990, 23. 5. 1990, Aawe, 30.8.4 I, S. 56.

393 Ebd.

394 Kieselbach: Massenarbeitslosigkeit, S. 68.

395 Solga: »Systemloyalität«, S. 540.

396 Mayer/Solga: Lebensverläufe, S. 51.

397 Ebd.

Vorbild kann als positives und gelungenes Beispiel des Institutionentransfers nach 1989 gesehen werden.<sup>398</sup> Bis zur ersten Betriebsratswahl im AWE im August 1990 blieben die Mitglieder der nun demokratisch gewählten Betriebsgewerkschaft im Amt und agierten für die MitarbeiterInnen im Betrieb als freie Interessenvertretung ohne Parteiauftrag, übten Kritik und setzten sich für Verbesserungen im Arbeitsleben ein. Dadurch wurden viele soziale Disparitäten des sozialistischen Betriebsalltags offen angesprochen und kritisiert und zugleich nach Lösungsstrategien gesucht. Der im August 1990 gewählte Betriebsrat übernahm im Automobilwerk die Rolle des Vermittlers zwischen den MitarbeiterInnen und der Betriebsleitung sowie der Treuhandanstalt. Im Schatten der Währungsunion mussten die Mitglieder der BGL sowie des Betriebsrates dann neue soziale Ungleichheiten verhandeln: Personalfragen, Entlassungen und den ersten Sozialplan. Dazu kam die Mitwirkung an Beschäftigungsgesellschaften, die Verhandlung von besonderen (Härte-)Fällen, Kündigungsschutzklagen und auch die Begleitung der Liquidierung und Abwicklung des Betriebes. Der Betriebsrat des AWE blieb auch noch Jahre nach der Liquidation bestehen und seine letzten Mitglieder gründeten den bis 2014 bestehenden Verein »Freunde des Automobilbaus der Region Eisenach«. Im Gegensatz zur Gewerkschaft spielten weder die Partei noch die Staatssicherheit im AWE nach der politischen Wende noch eine Rolle, denn diese beiden Strukturen wurden bereits im Dezember 1989 aufgelöst und waren somit im Betriebsalltag nicht mehr präsent. Die vormalige Mitgliedschaft in der Partei oder Staatssicherheit konnte allerdings, je nach Grad und Aufgabenfeld, nach 1989 für die Weiter- bzw. Wiederbeschäftigung deutliche Nachteile mit sich bringen. Diesbezüglich etablierten sich Abfragen der Mitgliedschaften in den Massenorganisationen vor dem Fall der Mauer, so auch bei Opel und anderen neuen bzw. ausgegründeten Unternehmen.

### 5.5 Die Ränder der Arbeitsgesellschaft im Kontext der Transformationsphase

Bis zum Mauerfall war Erwerbsarbeit in der DDR das integrierende Mittel und Gradmesser für gesellschaftliche Inklusion. Demgegenüber waren »Randgruppen«, die keiner geregelten oder normalen Beschäftigung nachgingen, nicht nur sozial benachteiligt, sie wurden auch diskriminiert und stigmatisiert.<sup>399</sup> Durch den weiter bestehenden Arbeitskräftemangel sahen sich die meisten DDR-BürgerInnen zum Jahresbeginn 1990 weiterhin in relativer

398 Engelhard: Betriebliche Mitbestimmung im Praxistest, S. 211.

399 Vgl. dazu: Christoph Lorke: Die Inszenierung des (Un-)Würdigen. Armut und Massenmedien im geteilten Deutschland (1949-1989), in: Jörn Ahrens/Lutz Hieber/York Kautt (Hg.): Kampf um Images. Visuelle Kommunikation in gesellschaftlichen Konfliktlagen, Wiesbaden 2015, S. 271-293; Lorke: Armut im geteilten Deutschland.



sozialer Sicherheit, die jedoch in unmittelbarer Verbindung zum Arbeitsplatz stand.<sup>400</sup> Ins Abseits dieser sozialen, betrieblichen Sicherung gerieten nunmehr die »Ränder« der Arbeitsgesellschaft.<sup>401</sup> Spätestens mit der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion und in der Vorbereitung der damit verbundenen arbeitsweltlichen Veränderungen wurde auch im Automobilwerk offensichtlich, dass die Zahl der Beschäftigten reduziert werden musste. Es ist anzunehmen, dass zu den ersten MitarbeiterInnen, die im AWE die Arbeitsplätze verloren, Beschäftigte der »Randgruppen« zählten.<sup>402</sup> In diesem Kapitel ist danach zu fragen, warum die bis dahin als Arbeitskraftreserve angesehenen MitarbeiterInnen nun als »überflüssig«<sup>403</sup> erschienen und wie sich für die (bisher) benachteiligten Beschäftigungsgruppen der Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft insgesamt gestaltete.

### *RehabilitandInnen*

Die »friedliche Revolution« und die Vereinigung beider deutscher Staaten beeinflusste im AWE auch die arbeitsrechtliche Situation der RehabilitandInnen. Aufgrund der wenigen verfügbaren Quellen muss die Darstellung der Entwicklung zwischen 1989 und 1992 hier jedoch vage bleiben. Bis 1989 verfügte das AWE über eine Abteilung, in der vorzugsweise RehabilitandInnen beschäftigt wurden. Daneben arbeiteten Menschen mit dieser Kategorisierung auch im Betrieb verteilt an Einzelarbeitsplätzen oder von Zuhause. Nun kam innerhalb des AWE und unter den BGL-Mitgliedern die Diskussion auf, »was mit der Rehabilitandenabteilung« geschehen würde, ob es überhaupt Veränderungen geben oder dort alle Arbeitsplätze erhalten bleiben würden, sowie gegebenenfalls welcher Abteilung die Arbeitsplätze nun angegliedert werden würden.<sup>404</sup> Die eigene Abteilung sollte, so ist es anzunehmen, aus Kostengründen aufgelöst, die vorhandenen Arbeitsplätze anderen Abteilungen zugeordnet werden. Den Unterlagen der Treuhandanstalt ist zu entnehmen, dass bis zum Jahresbeginn 1991 im AWE keine Menschen mit Behinderungen entlassen wurden.<sup>405</sup>

Unter planwirtschaftlichen Arbeitsbedingungen erhielten RehabilitandInnen im Gegensatz zu den normalen Beschäftigten niedrigere Löhne, weil sie seltener im Schichtsystem und an Arbeitsplätzen mit körperlicher oder schwerer Belastung eingesetzt werden konnten, was letztlich bedeutete, dass sie oftmals auf DDR-spezifische Leistungszulagen und Prämien verzichten mussten.<sup>406</sup> Mit der Übernahme des bundesdeutschen Rehabilitationsgesetzes

400 Lorke: Die Einheit als »soziale Revolution«.

401 Ebd.

402 Vgl. dazu: Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 67 f.

403 Bude/Willisch (Hg.): Exklusion, S. 11; 30.

404 Protokoll der BGL-Sitzung am 23. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 1, S. 22 ff.

405 AWE-Vorlage für den 21. 1. 1991, BAarch, B 412/36785, unpag.

406 Barsch: Geistig behinderte Menschen in der DDR, S. 161.

änderte sich auch dieser Umstand, weil das umfassende Prämiensystem nun wegfiel. Auch die Zusammenfassung der verschiedenen Personengruppen unter dem Begriff RehabilitandInnen verschwand sukzessive und wurde durch die Bezeichnung Menschen mit Behinderungen bzw. Schwerbehinderte ersetzt.<sup>407</sup> Im zweiten Paragraphen des neunten Sozialgesetzbuches (§ 2 SGB IX) wurden Menschen mit Behinderungen begrifflich so bestimmt:

Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.<sup>408</sup>

Dazu zählten also auch Menschen, die zeitweise körperlich beeinträchtigt waren, was den Bestimmungen in der DDR ähnelte. Ähnlich dem Rehabilitationsanspruch in der DDR zielte auch das bundesdeutsche Rehabilitationsgesetz auf die soziale Eingliederung in den Alltag und das Arbeitsleben. Durch verschiedene Träger (Rentenversicherung, Bundesagentur für Arbeit und andere) sollte die Teilhabe am Arbeitsleben auch in der gesamtdeutschen Gesellschaft finanziell bzw. durch andere unterstützende Leistungen sichergestellt und ermöglicht werden.<sup>409</sup> Dazu zählten beispielsweise Umschulungen oder Arbeitsplatzhilfen und -ausrüstungen sowie, je nach Grad der Beeinträchtigung, Wohnungsumbauten oder personelle Unterstützung. Dazu konnten die ArbeitgeberInnen für die (Weiter-)Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder RehabilitandInnen von den Leistungsträgern finanzielle und materielle Unterstützung erhalten, etwa Lohnkostenzuschüsse<sup>410</sup> oder Mittel für die Umgestaltung von Arbeitsplätzen oder für Umschulungs- und Ausbildungsmaßnahmen.<sup>411</sup>

Über die Veränderungen der Arbeitsverhältnisse im AWE für die dort bisher beschäftigten RehabilitandInnen und Menschen mit Behinderungen ist wenig bekannt und überliefert. Da der Betrieb nach der Vereinigung jedoch für diese Beschäftigtengruppe finanzielle und materielle Zuschüsse erhalten konnte, war eine Weiterbeschäftigung bzw. Neuanstellung jedenfalls nicht mit finanziellen Nachteilen für das AWE verbunden. Die Bemessung des Lohnes und Gehaltes regelten mehrere Paragraphen im neunten Sozialgesetzbuch, je nachdem, ob die Menschen mit Behinderungen/RehabilitandInnen Leistungen über einen Träger bezogen und darüber etwa an einer rehabilitativen Maßnahme

407 Geschäftsbericht 5. 4. 1991-31. 12. 1992, Privataarchiv der Verfasserin, S. 99.

408 § 2 SGB IX.

409 § 49 SGB IX.

410 § 61 SGB IX.

411 § 50 SGB IX.

oder Wiedereingliederung teilnahmen. Detaillierte Hinweise, wie sich die Arbeitsverhältnisse im AWE für die RehabilitandInnen nach 1989 veränderten, sind marginal. Die als »Schwerbeschädigte« bezeichneten MitarbeiterInnen sollten beispielsweise, so verhandelte es die Betriebsgewerkschaftsleitung im Juli 1990 für den ersten Sozialplan, einen Urlaubsanspruch von 35 Tagen im Jahr erhalten.<sup>412</sup> Alle anderen MitarbeiterInnen erhielten hingegen im Zuge der Währungsunion, je nach Beschäftigungsverhältnis, einen Urlaubsanspruch von 20 bis 30 Tagen im Jahr.

Laut einer Vorlage zur Vorstandssitzung der Treuhandanstalt beschäftigte das AWE zum 1. Januar 1991 noch 211 Menschen mit Behinderung.<sup>413</sup> Sie schienen also zunächst nicht von Entlassungen betroffen gewesen zu sein und waren zunächst von Kurzarbeiterregelungen ausgeschlossen.<sup>414</sup> Damit hätte sich ihre Zahl im Vergleich zu den 1970er und 1980er Jahren sogar mehr als verdoppelt. Ob durch die neuen Rechtsgrundlagen und finanziellen Zuschüsse nun tatsächlich prozentual mehr Menschen mit Behinderungen eingestellt wurden oder ob eher die Kategorisierung dazu beitrug, dass diese Zunahme zu verbuchen war, bleibt vorerst offen. Mit dem bundesdeutschen Recht verpflichteten sich die Betriebe nämlich, die Einstellung von Menschen mit Behinderung zu fördern.<sup>415</sup> In Vorbereitung auf die Liquidation und nach der Produktionseinstellung verpflichtete sich auch die AWE-Unternehmensleitung dazu, dass vorwiegend »Schwerbeschädigte und Gleichgestellte« weiterbeschäftigt werden sollten.<sup>416</sup> Insgesamt hatten die wirtschaftspolitischen Entwicklungen also zunächst wenig negative Auswirkungen auf die RehabilitandInnen im Betriebsalltag, immerhin waren sie besonders vor Kündigungen geschützt.<sup>417</sup> Für jede beabsichtigte Entlassung musste der Betrieb beim zuständigen Amt einen Antrag stellen, woraufhin geprüft wurde, ob die Voraussetzungen für eine begründete Entlassung vorlagen. Das AWE musste dann nachweisen, dass eine Weiterbeschäftigung unter sozialen Gesichtspunkten nicht mehr möglich war.<sup>418</sup>

Im Zuge der Rechtsänderung wurde im AWE eine Schwerbehindertenvertretung gebildet, die im Betrieb die Interessen der RehabilitandInnen vertreten sollte und auch bei Kündigungen verhandelte. Im September 1991 veröffentlichte der Vorsitzende der Vertretung, benannt als Vertrauensmann, zusammen

412 Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 26. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 1, S. 34.

413 AWE-Vorlage für den 21. 1. 1991, BArch, B 412/36785, unpag.

414 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 5.

415 Landesamt für Soziales und Familie, Hauptfürsorgestelle Thüringen, Außenstelle Erfurt: Kündigungsschutz nach dem Schwerbehindertengesetz, 12. 8. 1991, Aawe, Ro9 Box 2 Ordner 7, unpag.

416 Automobilwerk Eisenach GmbH: Weiterbeschäftigung Schwerbehinderter und Gleichgestellter, 17. 4. 1991, Aawe, Ro9 Box 2 Ordner 7, unpag.

417 Kündigungsschutz nach dem Schwerbehindertengesetz, Aawe, Ro9 Box 2 Ordner 7, S. unpag; Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, S. 5.

418 Kündigungsschutz nach dem Schwerbehindertengesetz, Aawe, Ro9 Box 2 Ordner 7, unpag.

mit dem Betriebsrat eine Pressemitteilung, die im AWE wie ein Brandbrief durch die verbliebene Belegschaft ging.<sup>419</sup> Demzufolge hatte das Landesamt für Soziales und Familie mit seiner Vertretung in Erfurt dem Gesuch der Firmenleitung und des Liquidators zugestimmt, die noch im AWE beschäftigten 200 »Schwerbeschädigten« zu entlassen.<sup>420</sup> In einer Übersicht zur Personalentwicklung bei der AWE GmbH i. L. vom Dezember 1991 finden sich dann keine MitarbeiterInnen mehr, die als »Schwerbehinderte oder Gleichgestellte« eingeordnet wurden.<sup>421</sup> Die Personen sollten, wie die übrigen MitarbeiterInnen, in Kurzarbeit-Null und nach der Liquidierung durch schnellstmögliche AB-Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt verbleiben.<sup>422</sup> Der Sozialplan in seiner Fassung von 1991 regelte auch, dass »Schwerbehinderte im Sinne des § 1 SchwerbhG oder Schwerbehinderten gleichgestellte Personen« eine Abfindung aus dem Sozialplan erhielten, die um ein Bruttomonatseinkommen, mindestens aber um 1.200 D-Mark höher lag als bei den anderen MitarbeiterInnen.<sup>423</sup> Aus welchen Gründen die Betriebsleitung für eine Entlassung aller »Schwerbeschädigten« votierte, lässt sich nicht rekonstruieren.

Nach der Liquidation des AWE stellte sich diese Situation jedoch anders da. Die betriebszentrierte Inklusion wurde mit der Übernahme des bundesrepublikanischen Rechts abgelöst. So stellte es auch die IG Metall in ihrem Geschäftsbericht für das Jahr 1992 im Kreis Eisenach dar. Demzufolge waren in diesem Jahr über 700 Schwerbehinderte als arbeitslos gemeldet. Infolge von Betriebsstilllegungen und Personalabbau waren sie häufiger von Entlassungen betroffen und fanden auf dem neuen Arbeitsmarkt schwerer neue Stellen. Von den 700 Schwerbehinderten konnte, so ist es dem Geschäftsbericht zu entnehmen, niemand auf einen neuen Arbeitsplatz vermittelt werden.<sup>424</sup> Die Gewerkschaft forderte deswegen, dass »Schwerbehinderte und gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer [...] mehr Schutz, bessere Arbeitsmarkthilfen und auch betriebliche Aktivitäten zur Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen« erhalten sollten.<sup>425</sup>

419 Vertrauensmann der Schwerbehinderten und Betriebsrat der AWE i. L. GmbH: Zustimmung zu Kündigung von 200 Schwerbehinderten bei AWE GmbH i. L. ausgesprochen, 17. 4. 1991, Aawe, Ro9 Box 2 Ordner 7.

420 Ebd.

421 Personalentwicklung und Angaben zur Beschäftigungssituation zum 31. 12. 1991, 1991, unpag.

422 Betriebsratsvorsitzender der AWE GmbH: Weiterbeschäftigung der Schwerbehinderten und Gleichgestellten bei RA nach der Produktionseinstellung, 17. 4. 1991, Aawe, Ro9 Box 2 Ordner 7, unpag.

423 Sozialplan & Betriebsvereinbarungen, 13. 8. 1991, Aawe, S. 4. Die maximale Abfindungshöhe lag bei 15.000 D-Mark.

424 Geschäftsbericht 5. 4. 1991-31. 12. 1992, Privatarchiv der Verfasserin, S. 100.

425 Ebd., S. 99.

*RentnerInnen*

Zu den »Gewinnern« des Vereinigungsprozesses werden gemeinhin RentnerInnen gezählt, da sich ihre soziale und finanzielle Lage im Vergleich zur DDR-Zeit bis in die Mitte der 1990er Jahre deutlich verbesserte.<sup>426</sup> Bis 1989 waren RuheständlerInnen in den DDR-Betrieben eine fest einkalkulierte Arbeitskraftreserve. Aufgrund der niedrigen Rentenhöhe fühlten sich viele ältere MitarbeiterInnen gezwungen, nach dem Eintritt in den Ruhestand weiter einer Beschäftigung nachzugehen. Mit dem forcierten Personalabbau im Zuge der Währungsunion sollten die älteren Beschäftigten nun – neben anderen Beschäftigtengruppen – die Personalstatistik im AWE entlasten. Sie waren somit eine Beschäftigungsgruppe, die sehr schnell als »überflüssig« empfunden wurde. Im AWE betraf dies zunächst alle RentnerInnen, also Männer ab dem 65. und Frauen ab dem 60. Lebensjahr. Im August 1990 sollten den Betrieb dadurch 130 MitarbeiterInnen verlassen.<sup>427</sup> Über Vorruhestandsregelungen wollte die Betriebsleitung zudem Personen, die wenige Jahre vor dem regulären Renteneintrittsalter standen, ebenfalls aus dem Betrieb entlassen. Das Angebot richtete sich an MitarbeiterInnen, die das 55. Lebensjahr erreicht hatten.<sup>428</sup> Zunächst war die Altersgrenze bei Männern auf 60 Jahre und bei Frauen auf 57 Jahre festgelegt worden, sie wurde jedoch nach gesetzlichen Änderungen und bis zum Auslaufen der Altersübergangsregelungen, die die Vorruhestandsregelungen ablösten, herabgesetzt.<sup>429</sup> Für viele Beschäftigte erschien diese Möglichkeit durchaus lukrativ – immerhin sollten die VorruheständlerInnen 70 Prozent des Nettodurchschnittsverdienstes erhalten, und die Betriebsleitung vernahm ein erhöhtes Interesse.<sup>430</sup> Es gab jedoch, so informierte Liedtke in einer Gewerkschaftssitzung die Anwesenden, keinen Anspruch und keine Garantie, diese Vorruhestandsregelungen in Anspruch nehmen zu können.<sup>431</sup> Dies änderte sich im Jahresverlauf 1990 und die Geschäftsführung versuchte durch ein betriebliches Angebot die noch über 700 MitarbeiterInnen im Vorruhestandsalter von einem vorfristigen Ausscheiden zu überzeugen. Liedtke zufolge waren nämlich »schnelle Lösungen [...] im Interesse der Erhaltung des Unternehmens unerlässlich«. <sup>432</sup> Das Angebot des Betriebs lautete: Wenn sich die MitarbeiterInnen bis zum 30. September entschlossen, freiwillig in

426 Böick/Lorke, Zwischen Aufschwung und Anpassung, S. 76.

427 Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE-GmbH mit Wirkung vom 1. 8. 1990, Aawe, 30.8.4 38, unpag.

428 Kieselbach u. a.: Beschäftigungskatastrophe, S. 17. Die Altersgrenze variierte je nach Branche und Betrieb.

429 ISF München: Neugründung, S. 85.

430 Die Vorruhestandsregelung wurde bereits im Februar 1990 eingeführt und im Zuge der Vereinigung der beiden deutschen Staaten durch Regelungen zum Altersübergang abgelöst. Die Vorruhestandsregelungen wirkten teilweise jedoch bis 1992 weiter, vgl. dazu: ebd., S. 84.

431 Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 26. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 1, S. 33.

432 Wieder Licht am Horizont, Thüringer Allgemeine, 6. 7. 1990.

den Vorruhestand zu gehen, sollten sie anstatt 70 Prozent 85 Prozent Vorruhestandsgeld erhalten – also 85 Prozent des Nettodurchschnittsverdienstes. Das AWE wollte die zusätzlichen 15 Prozent als »Sozialangebot« finanzieren.<sup>433</sup> Auch die MitarbeiterInnen, die im Jahr 1990 die Altersgrenze erreicht hatten, aber aus betrieblichen Gründen noch nicht ausscheiden konnten, sollten 1991 das gleiche Angebot erhalten. Die Ausgleichszahlungen endeten dann mit dem frühestmöglichen Eintritt in die reguläre Altersrente, also mit 60 bzw. 65 Jahren.<sup>434</sup> Im AWE betraf dies also fast ausnahmslos die sogenannte Aufbaugeneration der Mitte der 1930er Jahre geborenen BürgerInnen, die die Gründung und Festigung der DDR mitbegleitet und erlebt hatten.<sup>435</sup>

Der Sozialplan sah bei den Abfindungen einen finanziellen Zuschlag für ältere MitarbeiterInnen vor, weil die »Vermittelbarkeit von Arbeitslosen im höheren Lebensalter« als schwieriger eingeschätzt wurde.<sup>436</sup> Danach sollten Frauen und Männer ab dem 40. bzw. dem 45. Lebensjahr zehn Prozent mehr auf die errechnete Abfindung erhalten (berechnet nach dem Alter, der Betriebszugehörigkeit, der sozialen Komponente und dem individuellen Divisor). Der Zuschlag konnte sich dadurch auf bis zu 25 Prozent ab einem Alter von 54 bzw. 59 Jahren erhöhen.<sup>437</sup> Auch die ehemaligen ArbeitnehmerInnen des AWE, die noch bis zum 31. März im Betrieb beschäftigt waren, obwohl sie schon AltersrentnerInnen waren, erhielten laut Sozialplan eine Abfindung – jedoch nur 20 Prozent der Abfindungssumme. Gegenüber den anderen MitarbeiterInnen stellte dies eine enorme Benachteiligung dar, denn die Beschäftigten im Rentenalter mussten in der Regel dieselben Arbeitsaufgaben und dasselbe Arbeitspensum wie jüngere MitarbeiterInnen erfüllen.<sup>438</sup> Für die MitarbeiterInnen, die im Jahr 1991 für eine Vorruhestandsregelung infrage kamen, sollte unterdessen eine anteilige Abfindung ausgezahlt werden, die aufgrund des Alters berechnet wurde: Demnach konnten Frauen und Männer ab 56 bzw. 61 Jahren mit 85 Prozent der durchschnittlichen Abfindungssumme rechnen. Auf 70 Prozent kamen VorruheständlerInnen.<sup>439</sup> Die finanzielle Schlechterstellung der MitarbeiterInnen im Vorruhestand gegenüber den 1991 gekündigten KurzarbeiterInnen lässt sich wohl mit der finanziellen Vorruhestandsregelung über den Betrieb erklären.<sup>440</sup>

Nicht nur hinsichtlich der Arbeitsplätze entstanden nach dem Mauerfall neue soziale Ungleichheiten, auch bei den Renten ergaben sich im Jahresver-

433 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 6.

434 Ebd.

435 Mayer/Solga: Lebensverläufe, S. 51.

436 Sozialplan & Betriebsvereinbarungen, 13. 8. 1991, Aawe, S. 4.

437 Ebd.

438 Ebd.

439 Ebd., S. 5.

440 Über den Betrieb bekamen MitarbeiterInnen, die freiwillig in den Vorruhestand gingen, 15 Prozent extra als Sozialangebot zu den 70 Prozent, die gesetzlich geregelt waren, vgl. dazu: Automobilwerk Eisenach GmbH, Sozialplan 2, S. 5 f.

lauf 1990 erste Verwerfungen. RentnerInnen gehörten in der DDR zu den Rändern der Arbeitsgesellschaft, und sie lebten nicht selten an der Armutsgrenze.<sup>441</sup> Bis 1989 lag die durchschnittliche Monatsrente bei etwa einem Drittel des Bruttolohns.<sup>442</sup> Mit der Einzahlung in die »Freiwillige Zusatzrentenversicherung« sollten sich die MitarbeiterInnen über die Mindestabsicherung hinaus eine Altersvorsorge aufbauen. Obwohl das System wenig beliebt war, zahlten in den 1980er Jahren über 80 Prozent der DDR-ArbeitnehmerInnen in diese Kasse ein.<sup>443</sup> Die Beschäftigten zahlten im Schnitt zehn Prozent des 600 Mark übersteigenden Einkommens und der Betrieb zahlte ebenfalls diesen Anteil in die Rentenkasse ein.<sup>444</sup> Mit der Währungsunion konnten die MitarbeiterInnen nicht mehr in diese freiwillige Versicherung einzahlen und erhielten die Beiträge für den Monat Juni zurückgezahlt.<sup>445</sup>

Im ersten Sozialplan des AWE wurde nun eine Betriebsrente eingeführt.<sup>446</sup> Anspruchsberechtigt waren diejenigen, die vor dem 31. Dezember 1977 im AWE ihre Arbeit aufgenommen hatten, 20 Jahre ununterbrochen im Wartburg-Werk arbeiteten und einen Nachweis über den Bezug einer Alters-, Invaliden- oder Unfallrente erbringen konnten.<sup>447</sup> Die Zusatzrente lag bei fünf Prozent des monatlichen Nettodurchschnittsverdienstes der letzten fünf Jahre, sollte aber mindestens zehn D-Mark im Monat betragen.<sup>448</sup> Seit 1954 war dieses Verfahren unter der »Anordnung 54« bekannt und regelte die betrieblichen Renten. Im AWE erhielten die RentnerInnen darüber im Schnitt zwischen 40 und 50 D-Mark mehr Rente.<sup>449</sup>

Mit der schrittweisen Übernahme des bundesdeutschen Rentensystems bis 1992 sollten die Renten auch in den neuen Bundesländern steigen. Für 1992 wurde jedoch prognostiziert, dass die Ost-Renten – trotz einer Anhebung – im Durchschnitt immer noch nur halb so hoch wie die Rentenhöhe in den alten Bundesländern liegen würden.<sup>450</sup> Ungeachtet der positiven Rentenentwicklung waren SeniorInnen in den neuen Bundesländern nach der Vereinigung finanziell benachteiligt, weil die betrieblichen und privaten Rentenzusatzversicherungen aus der DDR sowie Betriebsrenten nach der Wiedervereinigung nicht an-

441 Lorke: Die Einheit als »soziale Revolution«, S. 275.

442 Vgl. dazu auch: Böick/Lorke, Zwischen Aufschwung und Anpassung. 2022, S. 76.

443 Hübner: Freiwillige Zusatzrentenversicherung (FZR).

444 Hoffmann: Am Rande, S. 45.

445 Protokoll der Leitungssitzung der BGL am 26. 7. 1990, Aawe, 30.8.4 1, S. 35.

446 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 10.

447 Ebd.

448 Ebd.

449 Uwe Badouin: Wut auf Waigel: »Will er seine Diäten etwa auch streichen?« Versammlung in der AWE-Ostkantine: Die betrieblichen Zusatzrenten fallen weg, in: Eisenacher Presse, 1. 3. 1992, unpag.

450 Wolfgang Suckert: Ab '92 gilt dann ein Rentenrecht. Per 1. Juli 15 Prozent Zulage im Osten, in: Thüringer Allgemeine, 10. 4. 1991, S. 1.

erkannt wurden.<sup>451</sup> Im Einigungsvertrag wurde geregelt, dass die »Anordnung 54« nur bis zum 31. Dezember 1991 weiter angewendet werden sollte. Über 800 ehemalige AWE-Beschäftigte protestierten im Februar 1992 – mit Unterstützung des Betriebsrats und der IG Metall in Eisenach – gegen die beabsichtigte Streichung der Betriebsrente zum 1. Januar 1992.<sup>452</sup> Die lokale Presse berichtete darüber ausführlich und ließ in den Zeitungsartikeln auch Betroffene zu Wort kommen, die sich über die als ungerecht empfundene Behandlung echauffierten.<sup>453</sup> Über den Frust konnte auch die angekündigte 15-prozentige Rentenerhöhung im Osten nicht hinweghelfen. Im Juli war eine abermalige Erhöhung vorgesehen, womit, so ist es einem Bericht in der *Thüringer Allgemeinen* zu entnehmen, das Rentenniveau im Osten auf 46 Prozent des Westniveaus steigen sollte.<sup>454</sup> Für nicht wenige waren die 40 bis 50 D-Mark Betriebsrente angesichts der sowieso niedrigen Renten und der steigenden Lebenshaltungskosten, existenziell. Die Treuhandanstalt als Rechtsnachfolgerin der abgewickelten Betriebe ging – in Abstimmung und Übereinkunft mit den Gewerkschaften für Metall, Chemie, Energie und Bergbau – dazu über, den betroffenen RentnerInnen Verzichtserklärungen vorzulegen, in denen diese für eine Einmalzahlung oder Abfindung von allen Ansprüchen aus der »Anordnung 54« zurücktreten sollten.<sup>455</sup> Doch 1996 entschied das Bundesarbeitsgericht, dass die betrieblichen Renten nach der »Anordnung 54« in bestimmten Fällen auch über den 31. Dezember 1991 hinaus zu zahlen waren, und zwar dann, wenn die Betriebsangehörigen zum Stichtag schon in Rente waren. Alle anderen MitarbeiterInnen der ehemaligen DDR-Betriebe hatten also, wenn sie noch nicht im Ruhestand waren, keinen Anspruch auf eine DDR-Betriebsrente.<sup>456</sup>

Neben der Arbeitsplatzsicherheit und den Renten insgesamt veränderte sich für RentnerInnen seit 1990 auch die soziale Betreuung, die sogenannte Veteranenbetreuung. Diese war noch Bestandteil des ersten Sozialplanes, aber mit Unterschieden zu den Betriebskollektivverträgen, die dieses sozialpolitische Engagement im AWE bis dahin geregelt hatten. Für die ehemaligen MitarbeiterInnen des AWE, die nun RentnerInnen waren, stellte die Be-

451 Lorke: Von alten und neuen Ungleichheiten, S. 280; Böick/Lorke, Zwischen Aufschwung und Anpassung, 2022, S. 76.

452 Ohne Autor: AWE-Rentner protestieren gegen Streichung der Betriebsrente, in: Eisenacher Presse, 28. 2. 1992.

453 Wut auf Waigel: »Will er seine Diäten etwa auch streichen?«, Eisenacher Presse, 1. 3. 1992.

454 Ohne Autor: Rentenerhöhungen ab Januar und noch einmal im Juli '91. Im Osten sind dann 46 Prozent des Westniveaus erreicht, in: Thüringer Allgemeine, 15. 11. 1990, S. 1.

455 Die Bundesregierung: Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Schwanitz, Rolf; Andreas, Gerd; Barnett, Doris; weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD. Drucksache 13/10438 – zur Betriebliche Zusatzrenten nach der Anordnung 1954 der DDR (AO '54): Neue Rechtslage durch Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG), 21. 4. 1998, S. 4.

456 Ebd., S. 1 f.



triebsleitung einen finanziellen Zuschuss von 60 D-Mark pro Person bereit, über dessen Verwendung die »Veteranen-Gewerkschaftsgruppe« entscheiden konnte.<sup>457</sup> Zuvor hatten die RuheständlerInnen beispielsweise zu Weihnachten eine Zuwendung in Höhe von 45 Mark und zum Geburtstag fünf Mark erhalten.<sup>458</sup> Bestandteil der Versorgung blieb vorerst auch, dass die RentnerInnen am Kantinenessen teilnehmen konnten – aber nicht mehr kostenlos wie zuvor, sondern zu gleichen Preisen wie die Betriebsangehörigen.<sup>459</sup> Die »Veteranenbetreuung« sicherte bis in die Transformationszeit für die RuheständlerInnen vor allem weiterhin Teilhabe und Verbundenheit mit dem innerbetrieblichen Beziehungsnetzwerk.<sup>460</sup> Durch die Veränderungen der Betreuungsstruktur und letztlich die Liquidierung des Betriebes verschwanden diese gewohnten Strukturen, damit oftmals Netzwerke, Beziehungen und soziale Betreuungsangebote. Die in der DDR existierenden Mindestsicherungssysteme, die auch über die Betriebe bereitgestellt wurden, fielen nun weg.<sup>461</sup>

### *Haftentlassene und Strafgefangene*

Mit der friedlichen Revolution änderten sich für die ehemaligen Häftlinge und Strafgefangenen die Lebensumstände. Die Haftentlassenen standen nun, zumindest bei guter Arbeitsleistung, den anderen MitarbeiterInnen im Betrieb weniger nach, mussten sich aber auch auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt behaupten. Vorurteile, die gegenüber Häftlingen und Haftentlassenen bis 1989 bestanden, änderten sich in der aufkommenden Konkurrenzsituation um Arbeitsplätze sicherlich kaum. In den wenigen Personalstatistiken, die für das AWE aus der Transformationszeit überliefert sind, werden beide ArbeitnehmerInnengruppen nicht mehr aufgelistet – was mehrere Gründe haben kann: Möglich erscheint nicht nur, dass diese MitarbeiterInnen von Entlassung betroffen waren, sondern auch, dass gerade Haftentlassene in die »normale« Statistik aufgenommen und nicht mehr separat erfasst wurden. Ob Haftentlassene im AWE in der Transformationszeit häufiger von Entlassungen betroffen waren, lässt sich nicht rekonstruieren.

Die ersten politischen Häftlinge wurden teilweise bereits vor dem Mauerfall aus den DDR-Gefängnissen entlassen. Im Dezember 1989 wurden dann durch einen Amnestiebeschluss über 17.000 Personen aus Strafvollzugsanstalten entlassen.<sup>462</sup> Die Arbeit von Häftlingen im AWE war damit schon kurz nach der

457 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 8f.

458 Betriebskollektivvertrag 1985, Aawe, S. 37.

459 Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90, Aawe, S. 9.

460 Vgl. dazu auch: Kohli: Die DDR als Arbeitsgesellschaft, S. 43; Hockerts: Grundlinien, S. 528.

461 Lorke: Die Einheit als »soziale Revolution«, S. 276.

462 Bundesregierung: Amnestie: Freilassung der ersten politischen Häftlinge, URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/deutsche-einheit/amnestie-freilassung-der-ersten-politischen-haeflinge-446456> (23. I. 2023).

»friedlichen Revolution« beendet. Im Sozialplan 1991 wurde den ehemaligen Häftlingen eine anwartschaftssteigernde Anerkennung der Haftzeit für die Zeiten der Betriebszugehörigkeit und für die Versicherungszeiten eingeräumt, aber nur, wenn sie schon vor dem Strafvollzug einen Arbeitsvertrag mit dem AWE besaßen.<sup>463</sup> Damit veränderte sich die Auslegung zum Positiven, denn bis 1989 wurden ehemaligen Häftlingen Haftzeiten bis 1977 nicht anerkannt.<sup>464</sup> Der Formulierung im Sozialplan zufolge wurde hier kein Unterschied mehr gemacht, sodass auch Häftlinge mit Haftzeiten vor 1977 in diese Regelungen inkludiert wurden. Ausschlaggebend blieb jedoch, dass vorher schon ein Arbeitsvertrag bestanden haben musste. In wie vielen Fällen dies nicht der Fall war und damit keine Ansprüche geltend gemacht werden konnten, bleibt unklar.

### *Zusammenfassung*

Bis zuletzt vermittelte die DDR-Sozialpolitik »Sicherheit und Geborgenheit«, und sie garantierte das verfassungsmäßige »Recht auf Arbeit«.<sup>465</sup> Dass nun diese nicht zu unterschätzenden Sicherheiten abgebaut wurden und bald ganz ihre Grundlage verloren, hatte immensen Einfluss auf die Zeit nach 1990. In diesem Zusammenhang bilanzierte auch Christoph Lorke, dass »Arbeitsplatz- und Armutrisiken [...] sicherlich bei nicht wenigen Überforderungen und Ängste hervorgerufen« haben. Der sozialistische Betrieb hatte den Beschäftigten bis zuletzt Integration und Teilhabe ermöglicht, und das gilt auch für die »Randgruppen«.<sup>466</sup> Deren (Weiter-)Beschäftigung sollte in der DDR nicht nur ihre gesellschaftliche und soziale Einbindung sichern. Vielmehr wollte man damit auch dem immer präsenten Arbeitskräftemangel begegnen; man verfolgte damit also auch wirtschaftspolitische Ziele. Nun waren diese MitarbeiterInnen nach 1989 nicht selten die ersten Personen, deren Arbeitsverhältnisse sich grundlegend veränderten. Um Kosten zu senken, musste die Belegschaft auch im AWE abgebaut werden, und daher trennte sich die Betriebsleitung zunächst von RentnerInnen, VorruheständlerInnen und auch von Strafgefangenen.<sup>467</sup> Die »friedliche Revolution« 1989 und die Transformationsphase brachten für alle vier Gruppen, also auch die der Haftentlassenen, nicht nur Veränderungen im Arbeitsalltag, sondern auch hinsichtlich der sozialen Lage mit sich. Diese stellten sich in durchaus unterschiedlicher Weise dar und führten nicht unbedingt zu beruflichen oder sozialen Benachteiligungen.

RehabilitandInnen erfuhren infolge der politische Wende 1989/90, die zu einer Übertragung des westdeutschen Rehabilitationssystems auf die ostdeutschen Länder führte, letzten Endes durchaus soziale Benachteiligungen. Von

463 Sozialplan & Betriebsvereinbarungen, 13. 8. 1991, Aawe, S. 23.

464 Ebd.

465 Lorke: Die Einheit als »soziale Revolution«.

466 Ebd.

467 Vgl. dazu auch: Roesler: Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch, S. 67f.

Arbeitsplatzverlusten im AWE waren sie aber zunächst weniger betroffen. Vermutlich verloren als erste vor allem Menschen, die länger erkrankt waren oder bestimmte Arbeitsplatzkriterien unter den neuen marktwirtschaftlichen Bedingungen nicht mehr erfüllen konnten, ihren Arbeitsplatz.<sup>468</sup> Besondere Kündigungsschutzgesetze schützten die MitarbeiterInnen mit Behinderungen der Belegschaftsgruppe vor Entlassungen. Trotzdem konnte auch das AWE keine dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse anbieten, da der Betrieb mit der Produktionseinstellung und in der Liquidation weitere Stellen abbauen musste. RehabilitandInnen wurden dann auch entlassen und sollten durch AB-Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt verbleiben. Auf dem »zweiten Arbeitsmarkt« hatten sie jedoch unter der Konkurrenz mit allen anderen ArbeitnehmerInnen seltener eine Chance, sich auf dem ersten gesamtdeutschen Arbeitsmarkt zu platzieren – was Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen insgesamt betraf.<sup>469</sup>

Für die RentnerInnen änderte sich in der Transformationsphase der Arbeitsalltag grundlegend. Sie zählten zu den ersten MitarbeiterInnen, die entlassen wurden und auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt keine beruflichen Perspektiven mehr hatten. Dazu kam der Verlust des betrieblichen Versorgungssystems – der »Veteranenbetreuung«. Aber gerade für RentnerInnen verbesserte sich die soziale Lage nach 1989 deutlich, denn das Rentenniveau erreichte 1994 drei Viertel des westdeutschen Niveaus.<sup>470</sup> Dennoch existierten auch bei den RuheständlerInnen in den neuen Bundesländern soziale Benachteiligungen: Die Renten waren trotz der Erhöhungen weiterhin niedriger als im Westen der Bundesrepublik, und dazu wurden die betrieblichen Renten nicht anerkannt. Auch bei den Abfindungen aus den Sozialplänen waren sie, wie gezeigt werden konnte, sozial benachteiligt. Nicht wenige RentnerInnen lebten also weiterhin am unteren Rand der Gesellschaft.<sup>471</sup> Das Alter als Destinktionsmerkmal führte auch bei älteren MitarbeiterInnen im AWE zum Verlust des gewohnten Arbeitsumfeldes, weil diese durch die Beanspruchung von Vorruhestandsregelungen den Arbeitsmarkt entlasten sollten.<sup>472</sup> Die Betriebsleitung im AWE ging sogar dazu über, die Anspruchsberechtigten durch eine Sonderzahlung dazu zu bewegen, freiwillig und vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszuscheiden. Die VorruheständlerInnen erhielten dafür jedoch nur eine anteilige Abfindung, was für sie eine finanzielle Benachteiligung gegenüber den anderen MitarbeiterInnen darstellte.

Kurzum: Für die sogenannten Randgruppen im Betrieb veränderten sich die Arbeitsverhältnisse nach der »friedlichen Revolution« und in der Transformationszeit grundlegend – allerdings nicht nur negativ. Das Alter und die

468 Zahl der Arbeitslosen stieg auch im September an: In der Mehrzahl sind die Frauen betroffen, *Südthüringer Zeitung*, 11. 10. 1990.

469 Kretzschmar: *Arbeitslosigkeit*, S. 141.

470 Böick/Lorke, *Zwischen Aufschwung und Anpassung*, S. 76.

471 Lorke: *Von alten und neuen Ungleichheiten*, S. 280.

472 Kretzschmar: *Arbeitslosigkeit*, S. 140.

körperliche Verfasstheit spielten auch nach der Vereinigung eine Rolle bei der Besetzung von Arbeitsplätzen und auch bei der Frage nach Entlassungen und Weiterbeschäftigungen.<sup>473</sup> Arbeitsplatzverluste waren in all diesen Beschäftigungsgruppen eine einschneidende kollektive Erfahrung.

## 5.6 Brigadeleben nach dem Mauerfall

Brigaden waren bis 1989 feste Einheiten im Betriebsalltag der DDR und sollten hier Stabilität und freundschaftliche Beziehungen generieren. Sie bestanden bisweilen über Jahrzehnte und besaßen einen festen Angehörigenstamm.<sup>474</sup> Mit der »friedlichen Revolution« im Herbst 1989 setzte innerhalb der Brigaden ein Auflösungsprozess ein, der zum Teil bereits vor Anbruch des Jahres 1990 zu ihrem Ende führte.<sup>475</sup> Spätestens aber, als der »sozialistische Wettbewerb« ebenso wie die »Kollektive der sozialistischen Arbeit« ihre Existenzgrundlage verloren, verschwanden auch die Brigaden.<sup>476</sup>

Auch im AWE war dieser Auflösungsprozess zu beobachten, denn manche Brigadebücher wurden seit dem Herbst 1989 gar nicht mehr weitergeführt. Überliefert sind aus dem Automobilwerk immerhin vier Bücher aus dem Jahr 1989 und eines aus dem Jahr 1990. Über die Umbruchsituation im Herbst 1989 wurde in nur drei Einträgen berichtet, wie etwa im Brigadebuch der Abteilung Transport im Presswerk. Die Brigademitglieder setzten sich dort mit den politischen Veränderungen im Oktober 1989 nach der 9. Tagung des ZK der SED am 18. Oktober auseinander, auf der Erich Honecker von seinen politischen Ämtern entbunden wurde:

Mit der 9. ZK-Tagung hat man im Politbüro endlich Konsequenzen gezogen und wir als Gewerkschaftler können nur hoffen, daß diese Konsequenzen alle jene trifft, die bis in die kommunalen Bereiche hinein – Gleichmacherei, Machtmissbrauch und Schluderei zugelassen haben. [...] Wir begrüßen [...] das[s] man konsequent den Mißständen auf den Grund geht. Wir brauchen keine Zahlenhascherei, Kein ›Taschen-voll-hauen‹, wir brauchen Ehrlichkeit und Wahrheit, wir brauchen eine neue Demokratie, um die Vorzüge des Sozialismus, den wir ja alle wollen – für alle wirksam zum Tragen zu bringen. Wir sind auf die Leistung aller angewiesen, um in unserem Land das Leben lebenswerter zu machen.<sup>477</sup>

In diesem Bericht kritisierten die Brigademitglieder die bisherige politische Herrschaft in der DDR. Als Gewerkschaftsgruppe, so ist es jedenfalls dem

473 Mayer/Solga: Lebensverläufe, S. 45.

474 Friedreich: Autos bauen, S. 263.

475 Roesler: Brigadetagebuch, S. 163.

476 Reichel: »Sozialistisch arbeiten, lernen und leben«, S. 254.

477 Brigadebuch der Abteilung 1995 Transport im Presswerk 2: Unser Standpunkt – Die 9. ZK-Tagung – ein schmerzlicher Einschnitt?, Oktober 1989, Aawe.

Eintrag zu entnehmen, forderte die Brigade gleichzeitig Veränderungen in Richtung eines »demokratischen« Sozialismus. Bis zu diesem Zeitpunkt hätten solche kritischen Äußerungen über Machtmissbrauch und »Schluderei« mitunter weitreichende Konsequenzen für die Brigademitglieder haben können.

Im zweiten Beispiel aus dem Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung ist für 1989 neben den statistischen Angaben und dem Wettbewerbsprogramm nur eine handschriftliche Notiz im Brigadebuch überliefert. Zu lesen ist dort: »Am 9. II. 89 kam die Wende! Damit Redaktionsschluss«. <sup>478</sup> Die Brigademitglieder sahen sich demnach recht schnell nicht mehr verpflichtet, das Buch mit den Berichten zum Wettbewerbsgeschehen weiterzuführen. Im Brigadebuch der Abteilung Neuererbüro wurde im Herbst 1989 nur noch ein Eintrag eingefügt: Ein Flyer der IG Metall unter dem Slogan »Auch das ist neu«. <sup>479</sup> Auf den Inhalt – die Gewerkschaft stellte sich mit ihren Zielen den Beschäftigten im AWE vor – wurde jedoch nicht weiter Bezug genommen. Im einzigen überlieferten Brigadebuch 1990 berichtet ebenjene Abteilung, die sich nun in die Abteilung »Vorschlagswesen« umbenannt hatte, dann aber sehr ausführlich über die neuen Gewerkschaften, Gewerkschaftswahlen, Betriebsratswahlen und Kurzarbeit sowie andere betriebliche und politische Veränderungen.

### *Auflösungsprozess und neue Themen*

Die Grundlage und das Kernelement der Brigadebewegung war der politisch initiierte »sozialistische Wettbewerb«. Dieser wurde sicherlich, wie auch Beispiele im AWE gezeigt haben, schon vor 1989 nicht von allen MitarbeiterInnen befürwortet; offenen Kritik blieb jedoch die Ausnahme. Erst nach dem Mauerfall bewertete ein Mitarbeiter den Wettbewerb in *Der Motor* offen und kritisch:

So war meine Auffassung schon länger, dass [...] die Bestenbewegung für Kollegen und Meister ein regelrechter Klumpfuß war. Man kann einen Menschen, seine Leistungen, sein persönliches Engagement und seine gesellschaftliche Tätigkeit in- und außerhalb des Betriebes nicht in ein Punktesystem einzwängen. Dabei kam es immer weder zu subjektiven Entscheidungen des staatlichen Leiters. Da schleicht sich Gleichgültigkeit ein. <sup>480</sup>

478 Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: Am 9. II. 89 kam die Wende! Damit Redaktionsschluss, November 1989, Aawe.

479 Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: Auch das ist neu, 1989, Aawe.

480 Ingrid Schmirler: Bestenbewegung – warum so kein wirksames Mittel, in: *Der Motor* 39/23, 20. II. 1989, S. 6.

Schon im Dezember 1989 kündigte der Betriebsdirektor im *Motor* an, dass eine Arbeitsgruppe gegründet werde, die den »sozialistischen Wettbewerb« überprüfen und Reformvorschläge unterbreiten solle.<sup>481</sup> Die Arbeitsgruppe kam schnell zu dem Ergebnis, dass nicht nur der Wettbewerb, sondern auch die »Neuererbewegung« im AWE abgeschafft werden sollte. Die bisher mit dem »sozialistischen Wettbewerb« verbundenen Bewertungskriterien für die materiellen und finanziellen Gratifikationen sollten nun, nach Ansicht der Arbeitsgruppe, durch Elemente ersetzt werden, die die individuelle Leistung der MitarbeiterInnen zum Maßstab der Bewertung machten. Zwar sollten weiterhin auch Kollektivprämien – maximal 50 Mark je MitarbeiterIn – möglich sein, aber nur in einem streng limitierten Maß, und auch nur dann, wenn alle Brigademitglieder »herausragende Qualitätsarbeit« geleistet hatten.<sup>482</sup> Auch das weitere Verfahren um die Jahresendprämie, als Kernelement und wichtigste Prämie des Wettbewerbs, wurde von der Arbeitsgruppe diskutiert, nachdem sich die MitarbeiterInnen schon bei den »Rundtischgesprächen« dafür ausgesprochen hatten, diese Prämie letztmalig für das Jahr 1989 auszuzahlen.<sup>483</sup> Als Voraussetzung sollte ein einheitliches Lohn- und Gehaltsgefüge geschaffen werden, was nicht nur entsprechende Arbeitsleistungen voraussetzte, sondern auch Anspruchsberechtigte ausklammerte, nämlich MitarbeiterInnen, die zu Alkoholkonsum neigten oder häufig unentschuldig der Arbeit fernblieben.<sup>484</sup> Nach der Vereinigung der beiden deutschen Staaten erhielten die MitarbeiterInnen im AWE ab Januar 1991 für das vergangene Jahr ein »modifiziertes 13. Monatsgehalt«.<sup>485</sup> Die Höhe wurde auf Grundlage des Monatsmittels vom November 1990 errechnet. Personen, die schon aus dem AWE ausgeschieden waren, wie RentnerInnen, VorruehändlerInnen und gekündigte Null-KurzarbeiterInnen, hatten bereits eine anteilige Jahresendprämie erhalten.<sup>486</sup> Eine anteilmäßige Auszahlung war auch für NVA-Rückkehrer und für Frauen im Schwangerschaftsurlaub vorgesehen. Auf Frauen, die zu diesem Zeitpunkt oder in dem Jahr im Babyjahr waren, traf diese Regelung unterdessen nicht zu. KurzarbeiterInnen erhielten bis zum Eintritt in Kurzarbeit die Prämie anteilig in vollem Umfang und dann mit der Arbeitsreduzierung 65 Prozent des durchschnittlichen Lohnes.<sup>487</sup>

481 Wolfram Liedtke: Report des Betriebsdirektors. Weiterbearbeitung der Entwicklungsdokumente, in: *Der Motor* 39/24, 4. 12. 1989.

482 Ebd.

483 D. Rupprecht: Gespräch am Runden Tisch, in: *Der Neue Motor* 1/1, 15. 1. 1990, S. 1.

484 Ebd.

485 Geschäftsführer AWE GmbH; Betriebsratsvorsitzender der AWE GmbH: Vereinbarung Nr. 01/91 zur Auszahlung eines modifizierten 13. Monatsgehalts, 8. 1. 1991, Aawe, 30.8.4 2, S. 24.

486 Ebd.

487 Ebd., S. 24 f.

*Zusammenfassung*

Die Auflösung der Brigaden und das Ende des »sozialistischen Wettbewerbs« bedeuteten einerseits zwar, dass ungerecht empfundene Bewertungsmaßstäbe abgeschafft wurden, andererseits aber auch, dass finanzielle Prämien und materielle Vergünstigungen sowie eine Fülle sozialer Leistungen, die das Brigadeleben vorher genauso auszeichneten, verschwanden.<sup>488</sup> Die Erfahrung vom abrupten Ende der Brigadebewegung war bei den Brigademitgliedern sicherlich mit unterschiedlichen Gefühlen verbunden, hatte mitunter aber auch negativen Einfluss auf soziale Beziehungen und Netzwerke. Als Maßstab für diese Bewertung wird von vielen MitarbeiterInnen rückblickend das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Kollegialität in den Brigaden erinnert, die es in dieser Form und Intensität in den marktwirtschaftlich orientierten Betrieben nicht mehr gab.<sup>489</sup> Auch dieser Verlust prägte die Transformationsphase und trug dazu bei, dass die Brigaden insgesamt heute als positive Elemente des sozialistischen Betriebsalltags erinnert werden.<sup>490</sup>

488 Hofmann: Die Brigade – was bleibt, S. 25 ff.

489 Lühr: Keine fünf Minuten eher, S. 30.

490 Hofmann: Die Brigade – was bleibt, S. 25 ff.

## 6. »Diese Auto-Ehe soll ein Erfolg werden«<sup>1</sup> Opel in Eisenach

Im Juli 1990 besuchte Bundeswirtschaftsminister Helmut Haussmann (FDP) das Automobilwerk am Neubaustandort, an dem im Oktober desselben Jahres die Produktion des ersten Opelmodells in Eisenach beginnen sollte. Die als »Auto-Ehe« von Opel-Chef Louis Hughes und Helmut Haussmann bezeichnete Kooperation galt als richtungsweisendes Signal, als Hoffnungsträger und Perspektive für die gesamte Region.

Das Eisenacher Opel Werk, das 1992 die bis heute andauernde Fahrzeugherstellung aufnahm, ist ein Produkt der Transformationsphase und sicherte einem Teil der ehemaligen MitarbeiterInnen des Automobilwerks die berufliche Zukunft. Nach der Treuhandentscheidung zum Produktionsende des Wartburg richteten sich seit 1991 alle Hoffnungen auf das Großprojekt mit der Adam Opel AG. Sogar die *Chicago Tribune* berichtete zeitgenössisch über das Projekt und bezeichnete es als »the great Hope«.<sup>2</sup> Nachdem die Geschäftsführung der AWE GmbH, die Treuhandanstalt und Opel im Dezember 1990 den Kaufvertrag zum Erwerb des Werksgrundstücks der AWE GmbH in der Eisenacher Weststadt unterzeichnet hatten, begannen zügig Planung und Aufbau des neuen Herstellungswerks.<sup>3</sup> In diesem Kapitel soll nach den Motiven der Investition gefragt und das Wirken von Opel in Eisenach in der Transformationsphase bis zum Produktionsbeginn in den Blick genommen werden. Von Interesse ist auch, nach welchen Kriterien die MitarbeiterInnen ausgewählt wurden, welche Chancen dabei ehemalige AWE-MitarbeiterInnen hatten, welche neuen Arbeitsaufgaben und -verhältnisse bei Opel zu erwarten waren, mithin die Frage, ob damit neue, individuelle Ungleichheitserfahrungen entstanden.

### *Motivation für eine Investition am Standort Eisenach*

Für die GM-Tochter Opel gab es seinerzeit nicht nur ein Motiv, eine milliardenschwere Investition an einem neuen Standort in Erwägung zu ziehen. Mit der Kontaktaufnahme nach Eisenach im Dezember 1989 verband Opel grundsätzlich das Interesse, an einem etablierten Produktionsort ein Vertriebsnetz aufzubauen.<sup>4</sup> Davon wusste auch AWE-Direktor Wolfram Liedtke und führte die Opel-Delegation bei ihrem Besuch in Eisenach zum Jahresbeginn 1990 nicht nur durch das Stadtwerk, sondern präsentierte auch den moderneren Betriebsteil in der Weststadt mit dem Presswerk, der Lackiererei sowie der

1 Bonn unterstützt den Automobilbau in Eisenach, Thüringer Allgemeine, 24. 7. 1990.

2 Ray Moseley: E. German city looks beyond collapse, in: Chicago Tribune, 16. 6. 1991, S. 84.

3 Opel-Vertrag ist perfekt, Thüringer Allgemeine, 14. 12. 1990.

4 ISF München: Neugründung, S. 30.



Zylinderkopffertigung für den VW-Konzern. Dabei erwähnte Liedtke sicherlich nicht zufällig, dass für den Standort seit den 1980er Jahren Baugenehmigungen vorlagen, die den Neubau eines kompletten Automobilwerks ermöglichen würden.<sup>5</sup> Es lässt sich erahnen, dass den Verantwortlichen auf beiden Seiten klar war, dass, nachdem Opel sein Interesse bekundet hatte, schnell eine Entscheidung für oder gegen eine Investition fallen musste: Einerseits bestand die Gefahr, dass durch die Annäherung der beiden deutschen Staaten die Baugenehmigungen ihre Gültigkeit verlieren würden, andererseits, dass von der DDR-Regierung, dem Pkw-Kombinat oder der gegründeten Treuhandanstalt andere Pläne bezüglich des Standortes verfolgt werden könnten.<sup>6</sup>

Die Motive für die Entscheidung von GM, ein Herstellungswerk neu aufzubauen, waren vielfältig, wie auch die *Chicago Tribune* resümierte: »It is near the geographical center of a united Germany, it is a traditional industrial location where workers have a high skill level, and it has a good infrastructure, including superhighway connections to other parts of Germany.«<sup>7</sup> Neben den anderen infrastrukturellen Besonderheiten erwies sich die geografische Lage Eisenachs als wichtiger Faktor, denn die Stadt lag nunmehr in der Mitte Deutschlands und verfügte mit der Autobahn A4 über eine Ost-West-Verbindung, was als Standortvorteil im »Zuge der ›neuen‹ Ost-West-Beziehungen« erachtet wurde.<sup>8</sup> Zentral war für die Entscheidung daneben aber auch der MitarbeiterInnenstamm in Eisenach und der Umgebung. Der Automobilbauer konnte aus einem großen Pool von FacharbeiterInnen die passenden MitarbeiterInnen für das neue Werk auswählen. Im Urkundentext der Grundsteinlegung rekurrierte die Unternehmensleitung auf solche Motive:

Opel errichtet hier in Eisenach ein neues Automobilwerk. Dieser Ort wurde aufgrund seiner qualifizierten Mitarbeiter, seiner langjährigen Tradition und seiner zentralen Lage im Herzen Europas ausgewählt. Opel möchte mit dieser Investition an diesem Standort den Bürgern in den neuen Bundesländern ein Zeichen der Hoffnung für die Zukunft geben und seiner Verantwortung als Unternehmen gerecht werden.<sup>9</sup>

Und Opel-Chef Louis Hughes erklärte 1992 ganz in diesem Sinne in einem Zeitungsinterview: »Man findet auf der ganzen Welt nur wenige Städte, wo derart hochmotivierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.«<sup>10</sup>

5 Jessica Lindner-Elsner: Interview: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

6 Dies.: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20. 9. 2019.

7 E. German city looks beyond collapse, *Chicago Tribune*, 16. 6. 1991.

8 Füchtjohann: Ein Bildungszentrum aus der Region – für die Region, S. 8.

9 Adam Opel Ag: Urkunde der Grundsteinlegung für das neue Opel-Automobilwerk in Eisenach, 7. 2. 1991, Aawe, 30.8.2 3788, unpag.

10 Ohne Autor: »Eisenach ist ein idealer Standort«. START sprach mit Louis R. Hughes, Vorstandsvorsitzender der Adam Opel AG, in: START – Das Opelmagazin Sonderheft, 1992, S. 5.

Mit dem Bau eines neuen Werkes wollte Opel nicht nur die Produktionskapazitäten erweitern, sondern auch den Absatz in den neuen Bundesländern steigern.<sup>11</sup> Hinzu kamen politische Motive, nämlich mit der Standortentscheidung den »Aufbau Ost« zu unterstützen, wofür nicht zuletzt finanzielle Zuschüsse aus der Staatskasse winkten.<sup>12</sup> Mit einer Investition in Ostdeutschland als »verlängerter Werkbank« waren auch niedrigere Lohn- und Ausbildungskosten als in Westdeutschland verbunden, die sogar zu einem Teil vom Staat finanziert wurden.<sup>13</sup> Überhaupt waren die zu erwartenden Investitionshilfen und -zuschüsse von Bundes- und Landesregierung ein wichtiger Grund für die Entscheidung, denn bei einer veranschlagten Investitionssumme von einer Milliarde D-Mark konnte Opel auf insgesamt etwa 260 Millionen D-Mark Steuererleichterungen, Investitionshilfen, Abschreibungsvorteile, Umweltbeihilfen und Kapital der Treuhandanstalt hoffen.<sup>14</sup> Überdies bot sich für Opel mit dem Bau eines neuen Werks die Möglichkeit, in die sich gerade vollziehende Neuausrichtung in den Produktionsverfahren nach japanischem Vorbild einzusteigen: Das Unternehmen plante, dass in Eisenach erstmals die »schlanke Fertigung« (»Lean-Production«) umgesetzt und nach dem Prinzip »Just-in-Time« gearbeitet werden sollte, wie dies in Japan schon länger praktiziert wurde.<sup>15</sup> Damit war Opel der erste europäische Fahrzeughersteller, der ein solches Konzept umsetzte.

#### *»Assessmentverfahren« und Personalauswahl*

30 Jahre nach dem Produktionsbeginn von Opel in Eisenach kamen ZeitzeugInnen am 5. Oktober 2020 in der Wartburgstadt zusammen und blickten gemeinsam auf die als schwierig und aufregend erinnerte Anfangsphase zurück. »Ich hatte die Aufgabe, das Werk aufzubauen und dafür eine Mannschaft zusammenzustellen, die olympiareif sein sollte«, erinnerte sich der erste Opel-Werksleiter in Eisenach an die Vorbereitungen und den Produktionsbeginn im Oktober 1990.<sup>16</sup> Jürgen Gebhardt hatte die Aufgabe, die ersten Beschäftigten für die Opel-Produktion aus dem MitarbeiterInnenstamm des Automobilwerks auszuwählen, was nach seiner Auffassung angesichts der damaligen Umstände eine Herausforderung war.

11 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 65.

12 ISF München: Neugründung, S. 45.

13 Ebd., S. 48.

14 Ebd., S. 45; Bundesministerium für Wirtschaft: Schreiben des Bundesministeriums für Wirtschaft an die Treuhandanstalt über Genehmigung der EG-Kommission für Opel-Investition in Eisenach, 9. 12. 1992, BArch, B 412/36782, unpag.

15 ISF München: Neugründung, S. 50; Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 66.

16 Hier und im Folgenden: Norman Meißner: Jürgen Gebhardt: »Eisenach war die beste Zeit meines Lebens«. Opel-Stammtisch erinnert an den Anlauf der Vectra-Fertigung vor 30 Jahren, in: Thüringer Allgemeine, 7. 10. 2020, S. 14.

Anlässlich der beginnenden SKD-Montage am 5. Oktober 1990 wurde vor Ort eine Talkrunde mit Vertretern des Unternehmens und der Politik veranstaltet: Landrat Martin Kaspari, Eisenachs Bürgermeister Hans-Peter Brodhun, Wolfram Liedtke und Peter Enderle von Opel diskutierten mit Werksleiter Jürgen Gebhardt und dem Geschäftsführer der Opel-AWE GmbH Werner Krempler über den zukünftigen Produktionsstandort und die Herstellung des Opel-Modells in Eisenach. Auf die Frage, welche MitarbeiterInnen für die Produktion eingestellt werden würden, antwortete Krempler, dass Opel ausschließlich im AWE eine Stellenausschreibung bekannt gemacht habe und daraufhin rund 600 Bewerbungen eingegangen seien. Die geeigneten MitarbeiterInnen seien dann anhand eines »speziellen Testprogramms« ausgewählt worden.<sup>17</sup> Aus der Diskussionsrunde ging auch hervor, dass die nach dem Bewerbungsverfahren ausgewählten IngenieurInnen und die sogenannten FertigungsbereichsleiterInnen ab August 1990 für eine zehnwöchige Schulung und 36 Mitarbeiter (Facharbeiter) für sieben Wochen zur Ausbildung in das Opel-Werk nach Rüsselsheim geschickt wurden.<sup>18</sup> Dieses Personal sollte dann als sogenannte Multiplikatoren die restlichen MitarbeiterInnen für die SKD-Montage in der neuen Arbeitsform der »Gruppenarbeit« und für das neue Fahrzeugmodell schulen.<sup>19</sup>

Für das neue Werk benötigte das Unternehmen etwa 300 leitende MitarbeiterInnen – neben Gebhardt als Werksleiter trat 1991 der kanadische Manager Thomas (»Tom«) LaSorda als Präsident des Eisenacher Werks auf den Plan und brachte für die Führungsebene fünf weitere Kanadier mit.<sup>20</sup> Wie viele ehemalige AWE-Leitungskader oder Mitglieder der Unternehmensleitung in die Führungsetage bei Opel wechseln konnten, bleibt unklar. Im neuen Werk benötigte Opel auch mehr als die etwa 200 MitarbeiterInnen aus der SKD-Fertigung. Die Unternehmensführung kalkulierte, dass ab 1992 im neuen Werk etwa 2.600 MitarbeiterInnen täglich bis zu 650 – und jährlich etwa 150.000 – Opel-Modelle herstellen würden, wobei weiterhin ein nicht unerheblicher Teil der Fahrzeugkomponenten zugeliefert wurde.<sup>21</sup> Mit einer Broschüre unter dem Titel »Opel baut auf Eisenach« begab sich die Personalabteilung auf die Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen und wollte auf diese Weise die Bereitschaft

17 Talkrunde anlässlich des ersten Vectra »made in Eisenach« am 5.10.1990, Aawe, 30.8.2 3788, unpag.

18 Ebd. Unter diesen Personen befanden sich keine Frauen, weil Opel keine Räumlichkeiten in Rüsselsheim zur Verfügung stellen konnte.

19 Ruth Breer: Opel in Eisenach: Erinnerungen an den Vectra-Start vor 30 Jahren, URL: <https://www.mdr.de/thueringen/west-thueringen/eisenach/opel-vecetra-jubilaeum-werk-awe-automobil-100.html> (6.10.2020).

20 Ohne Autor: Tandem-Manager Tom. Kanadier LaSorda an der Spitze des Opelwerks, in: Thüringer Allgemeine, 18.5.1991, S. 4.

21 Grünes Licht für ersten Opel-Vectra aus Eisenach, Thüringer Allgemeine, 6.10.1990; Magistrat der Stadt Eisenach (Hg.): Stadt Zeit – Eisenach aktuell, Eisenach 1992.

zu einer Bewerbung anregen.<sup>22</sup> Die Unternehmensführung verzeichnete nämlich schon in der laufenden »Vectra-Montage«, dass sich viel weniger Personen auf die Stellen bewarben, als ursprünglich erwartet. Viele ZeitzeugInnen berichten rückblickend, dass sie das bevorstehende Bewerbungsverfahren abgeschreckt habe.<sup>23</sup> Wie auch schon 1990 wollte die Unternehmensführung vor allem Personal aus dem AWE einstellen und ermöglichte den potenziellen MitarbeiterInnen, vor der Bewerbung zunächst Kurse, Praktika und Weiterbildungen bei örtlichen Bildungsträgern und auch bei Opel direkt zu durchlaufen, um ihre Erfolgsaussichten zu erhöhen.<sup>24</sup> Indirekt bedeutete dies, dass die vorhandenen Qualifikationen der AWE-MitarbeiterInnen für die Opel-Herstellung als nicht ausreichend eingeschätzt wurden – und das obwohl Opel gerade das Potenzial der ArbeiterInnen am Produktionsstandort Eisenach als einer der Investitionsgründe benannte. Um für das Auswahlverfahren überhaupt erst zugelassen zu werden, mussten die BewerberInnen zunächst einen Vortest absolvieren.<sup>25</sup> Danach erfolgte ein Klärungsgespräch zwischen den BewerberInnen und UnternehmensmitarbeiterInnen, anschließend das Gruppenauswahlverfahren und »Assessment«. Erst im Anschluss standen die Einstellungsgespräche an. Nach einer positiven Entscheidung folgten weitere Qualifizierungsmaßnahmen und dann erst die Aufnahme der Tätigkeit.<sup>26</sup>

Schon für die SKD-Montage hatten die BewerberInnen bei Opel als erste Hürde ein »Assessmentverfahren« durchlaufen müssen, bei dem nicht ihre praktischen Fähigkeiten, sondern das »soziale Verhalten in bestimmten Situationen« im Vordergrund stand und beurteilt wurde.<sup>27</sup> In den zu absolvierenden psychologischen Tests wurde schwerpunktmäßig die Teamfähigkeit und das Gruppen- und Kontaktverhalten, Führungskompetenzen und das Nutzen von Spielräumen getestet.<sup>28</sup> Dazu kam auch bei Leitungspositionen und in der Verwaltung eine »Stasi-Abfrage«, wohingegen die Mitgliedschaft in der SED weitgehend toleriert wurde, wie sich der erste Opel-Werksleiter erinnerte.<sup>29</sup> Opel suchte seine zukünftigen MitarbeiterInnen also sehr gezielt aus, was sich auch daran zeigte, dass die Personalauswahl in Zusammenarbeit mit einem

22 Opel Eisenach GmbH: Opel baut auf Eisenach – dazu brauchen wir Sie. Ihre Perspektiven bei uns, 1992, AdsD, 5/IGMZ 9167, unpag.

23 Ohne Autor: Die Angst ist unbegründet. Objektives Auswahlverfahren bei Opel-AWE-GmbH, in: Thüringer Allgemeine, 5. 6. 1991, S. 5; Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 95; Jessica Lindner-Elsner: Interview: Wolfram Liedtke: Berufliche Biografie und Arbeitsleben im AWE, 19. 2. 2020.

24 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 95.

25 Ebd., S. 95 f.; Opel baut auf Eisenach – dazu brauchen wir Sie. Ihre Perspektiven bei uns, 1992, AdsD, 5/IGMZ 9167.

26 Opel baut auf Eisenach – dazu brauchen wir Sie. Ihre Perspektiven bei uns, 1992, AdsD, 5/IGMZ 9167.

27 Die Angst ist unbegründet, Thüringer Allgemeine, 5. 6. 1991.

28 Rimbach: Wandel nach der Wende, S. 60.

29 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 95; Jürgen Gebhardt: »Eisenach war die beste Zeit meines Lebens«, Thüringer Allgemeine, 7. 10. 2020.

Team »für psychologisches Management« erfolgte.<sup>30</sup> Die Qualifizierungsmaßnahme, die in der Regel elf Wochen dauerte, wurde in Kooperation mit dem Bildungswerk Eisenach durchgeführt. Die möglichen MitarbeiterInnen durchliefen dort verschiedene Lehrgänge, um die neuen Produktionsanlagen und Methoden sowie die Firmenphilosophie, vor allem bei der Produktionsentwicklung, kennenzulernen.<sup>31</sup>

Für einen Großteil der BewerberInnen, die in der DDR sozialisiert und ausgebildet wurden, waren die Anforderungen an ein solches Bewerbungsverfahren nicht nur neu, sondern auch sehr hoch. Arbeitsplatzgarantien und das Recht auf Arbeit beherrschten das Arbeitsleben bisher. Derartige Auswahl- und Evaluierungsverfahren waren aus eigener Anschauung weitgehend unbekannt. Wenn man darüber doch etwas erfahren hatte, dann allenfalls indirekt durch die zentral geleiteten Medien, die solche Verfahren freilich als »wesensfremd« und »kapitalistisch« abgetan hatten.

Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren insgesamt kam, wenig überraschend, nicht bei allen BewerberInnen gut an. Die Verunsicherung war groß und die neue Arbeitsform verlangte Kooperationen zwischen den MitarbeiterInnen, die ihnen aus den DDR-Betrieben nicht bekannt waren. So bemängelten die AnwärterInnen beispielsweise, dass MeisterInnen und Ingenieure zusammen in einer Gruppe arbeiten mussten – zwei unterschiedliche Hierarchieebenen trafen hier aufeinander.<sup>32</sup> Psychologische Kompetenzen waren bei der Arbeit im AWE nicht gefragt, sodass auch viele dort beschäftigte, sehr gut ausgebildete FacharbeiterInnen und IngenieurInnen zunächst an den Anforderungen scheiterten.<sup>33</sup> Mit der Produktionseinstellung im AWE machte sich bei den möglichen BewerberInnen oftmals Resignation und Enttäuschung breit, und vermehrt wurde auch öffentlich Kritik geäußert: Das Auswahlverfahren bezeichneten nicht wenige als »Idiotentests«.<sup>34</sup> Es gab aber auch andere Meinungen, wie die einer jungen Mitarbeiterin, die im Auswahlverfahren 1990 aus Pappe einen Stuhl zusammenbauen musste: »Ich fand das nicht schlimm, denn ich brauchte den Job.«<sup>35</sup>

Im Juni 1991 interviewte ein Journalist der *Thüringer Allgemeinen* den damaligen Pressesprecher von Opel, Erich Kupfer, zum Stand der Bewerbungen und der Personalentwicklung, denn es hatte sich herumgesprochen, dass Opel

30 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 94; Ohne Autor: Wartburgs Erben. Hemdsärmelige Manager in Großraumbüros, selbstständige Arbeiter in autonomen Montagegruppen – im neuen Opel-Werk Eisenach ist alles anders als bisher, Zeitungartikel ohne weitere Angaben, in: AdsD, 5/IGMZ 9167.

31 Opel baut auf Eisenach – dazu brauchen wir Sie. Ihre Perspektiven bei uns, 1992, AdsD, 5/IGMZ 9167.

32 Die Angst ist unbegründet, *Thüringer Allgemeine*, 5. 6. 1991.

33 Jessica Lindner-Elsner: Eberhard Spee, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 17. 1. 2019.

34 ISF München: Neugründung, S. 9.

35 Andrea Geiß machte im ersten Opel-Astra dem Kanzler Platz, *Eisenacher Tagespost*, 3. 10. 1992.

zu wenige Bewerbungen erhielt. Diesen Umstand bemängelte auch der Pressesprecher: »Eigentlich fiel die Standortentscheidung für die Wartburgstadt vor allem deshalb, weil es hier gut ausgebildete Automobilbauer gibt. Jetzt aber stellen wir fest, dass das Interesse mager ist.«<sup>36</sup> Welche Gründe gab es also womöglich noch, die gegen eine Bewerbung sprachen? Aus Sicht des westdeutschen Unternehmens lag dies zum einem am relativ hohen Kurzarbeitergeld von bis zu 90 Prozent (durch einen betrieblichen Zuschuss) sowie die in Aussicht gestellten Abfindungen seitens der AWE GmbH.<sup>37</sup> Opel wollte nun vermehrt Annoncen schalten und hoffte, dass die ehemaligen AWE-ArbeiterInnen »bald munter werden«. »Wenn nicht müssen wir im Westen werben«, stellte der Opel-Sprecher in dem Interview abschließend in Aussicht.<sup>38</sup> Ob dies eine Drohung war oder ob man dem Qualifizierungsniveau insgesamt misstraute, bleibt unklar.

Opel suchte vor allem MitarbeiterInnen aus metallverarbeitenden und elektrotechnischen Berufen sowie besonders solche, die schon Erfahrungen im Automobilbau hatten und bestenfalls zwischen 20 und 50 Jahre alt waren. Diese hätten, so ist es der Broschüre Opel baut auf Eisenach zu entnehmen, »gute Chancen auf einen Arbeitsplatz«.<sup>39</sup> Für die SKD-Montage wurden sogar die Anforderungen für die beruflichen Vorkenntnisse nach Protesten der Gewerkschaft korrigiert, sodass sich nicht nur MitarbeiterInnen mit Facharbeiterabschluss bewerben konnten, sondern auch solche, die über »langjährige Erfahrung im Automobilbau« verfügten.<sup>40</sup>

Die Belegschaft bei Opel in Eisenach zeichnete sich durch einen hohen FacharbeiterInnenanteil aus. Von 467 MitarbeiterInnen waren 1992 nur 94 weiblich. Das Durchschnittsalter lag bei 30 bis 35 Jahren.<sup>41</sup> Auch im AWE war der FacharbeiterInnenanteil in den Produktionsbereichen hoch (bei etwa 70 Prozent).<sup>42</sup> Der Altersdurchschnitt lag dort 1990 noch bei etwa 40 Jahren.<sup>43</sup> Der Frauenanteil im AWE lag 1991 bei etwa 25 Prozent, damit etwas höher als bis 1989 und auch höher als bei Opel (20,1 Prozent).<sup>44</sup>

36 Dietmar Grosser: »Die besten Leute für das modernste Autowerk ...«. So wird in Eisenach die neue Opel-Mannschaft ausgewählt, in: Thüringer Allgemeine, 1. 6. 1991, S. 3.

37 Jessica Elsner: Enttäuschte Hoffnung. Soziale Ungleichheit im Automobilwerk Eisenach in der Transformationszeit (1989-91), in: Hoffmann (Hg.): Transformation einer Volkswirtschaft, S. 174-187, hier S. 182; E. German city looks beyond collapse, Chicago Tribune, 16. 6. 1991.

38 »Die besten Leute für das modernste Autowerk ...«, Thüringer Allgemeine, 1. 6. 1991.

39 Opel baut auf Eisenach – dazu brauchen wir Sie. Ihre Perspektiven bei uns, 1992, AdsD, 5/IGMZ 9167.

40 Nachtrag zum Aushang der Personalabteilung vom 2.5. Aawe, 30.8.4 5, S. 11.

41 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 89; IG Metall: Kurzinformation Opel Eisenach, 31. 8. 1992, AdsD, 5/IGMZ 9167, unpag.

42 Programm zur Umstellung auf marktwirtschaftliche Unternehmenstätigkeit (überarbeitete Fassung), Aawe, 30.8.4 38.

43 AWE-Vorlage für den 21. 1. 1991, BArch, B 412/36785, unpag.

44 Ebd.

Hatten die MitarbeiterInnen im AWE noch weitgehend alleine an ihren Arbeitsplätzen und am Fließband gearbeitet, war nun bei Opel die Gruppenarbeit mit sechs bis acht Personen arbeitsbestimmend.<sup>45</sup> Dadurch sollten Hierarchien abgebaut und kooperatives Verhalten gefördert werden. Neu war auch, dass die MitarbeiterInnen ihre Arbeitsplätze und -bedingungen durch das betriebliche Vorschlags- und Verbesserungswesen mitgestalten konnten.<sup>46</sup> Zu den Aufgaben der Teammitglieder gehörten die eigenverantwortliche Durchführung aller zugewiesenen Aufgaben, die Verteilung der Aufgaben an die einzelnen Mitglieder, die Erfüllung des täglichen Produktionsprogrammes und die Teilnahme an Teambesprechungen.<sup>47</sup> Selbst die Qualitätsüberwachung erfolgte innerhalb des eigenen Arbeitsbereiches, womit die Teammitglieder bei Bedarf die erforderlichen Korrekturen, Verbesserungs- und Instandhaltungsarbeiten selbst veranlassen konnten.<sup>48</sup>

Die Wochenarbeitszeit betrug im Opel-Werk 40 Stunden. Für Mehrschicht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sollten die MitarbeiterInnen, wie auch schon im AWE, finanzielle Zuschläge erhalten. Nun beliefen sich die Zulagen, je nach geleisteter Stundenzahl und in Abhängigkeit zum Wochentag, auf 25 bis 70 Prozent.<sup>49</sup> Besondere Zulagen – 45 D-Mark je Monat – erhielten Beschäftigte, die in Wechselschicht arbeiteten, außerdem die TeamsprecherInnen.<sup>50</sup> Zudem etablierte Opel auch ein Anreiz- und Anerkennungssystem, bei dem das Team bzw. dessen MitarbeiterInnen am wirtschaftlichen Ergebnis der Verbesserungen beteiligt werden sollten.<sup>51</sup> Im Jahr 1996 wurden beispielsweise die drei besten Teams im betrieblichen Vorschlagswesen bei Opel ausgezeichnet: »Die fleißigsten und besten Ideengeber [...] wurden im Rahmen einer Feierstunde vom Vorsitzenden der Geschäftsführung, Eric Stevens, geehrt.«<sup>52</sup> Sie erhielten einen Wanderpokal und einen Geldpreis von bis zu 500 D-Mark. Durch die »Kreativität der Opel-Mitarbeiter konnten Einsparungen von rund 1,8 Millionen [D-]Mark erzielt werden.«<sup>53</sup> Das Vorschlagswesen bei Opel ähnelte vom Prinzip her scheinbar dem Neuererwesen in der DDR, doch waren die finanzielle Würdigung für die einzelnen MitarbeiterInnen zum Teil deutlich höher.

Die MitarbeiterInnen mussten im Opel-Werk nicht nur neue Arbeitsaufgaben bewältigen, sie mussten sich dort auch an einen neuen Arbeitsrhythmus

45 Opel baut auf Eisenach – dazu brauchen wir Sie. Ihre Perspektiven bei uns, 1992, AdsD, 5/IGMZ 9167.

46 Ebd.

47 Opel-Automobilwerk Eisenach Pkw GmbH: Vorläufige Arbeitsbedingungen, 4.10.1990, Aawe, 30.8.6.1 I, unpag.

48 Magistrat der Stadt Eisenach: Stadt Zeit – Eisenach aktuell, 10, S. 8.

49 Vorläufige Arbeitsbedingungen, Aawe, 30.8.6.1 I, unpag.

50 Ebd.

51 Ebd.

52 Opel Eisenach GmbH: Opel-Management ehrte die besten Teams, 1996, Aawe, 30.8.8-18.

53 Ebd.

gewöhnen.<sup>54</sup> Einer der auswählenden Psychologen bilanzierte, dass sich die AWE-ArbeiterInnen insgesamt »gut schlagen würden« und »im Improvisationsgeschick sind die den ›Wessis‹ überlegen. Wer allerdings über Jahrzehnte nur gewöhnt war, Befehle zu erhalten und weiterzugeben, hat es jetzt schwer«, weil nun Eigeninitiative gefordert war.<sup>55</sup> Zu den neuen Erfahrungen im Arbeitsleben zählten auch Verluste: So entfielen die vielfältigen individuellen Freiheiten am Arbeitsplatz, flexiblere Pausen oder das Einkaufen während der Arbeitszeit, was mit dem Verlust der betriebszentrierten Sozialpolitik einherging. Auch der Faktor Zeit veränderte sich, denn durch andere Produktionsabläufe (just in time) gab es weniger arbeitsfreie Zeiten, was bedeutete, dass die MitarbeiterInnen mehr arbeiten mussten als vorher.<sup>56</sup> Als neue Form der Ungleichheit empfanden die Eisenacher Opel-MitarbeiterInnen vor allem die Lohn- und Gehaltsunterschiede gegenüber ihren westdeutschen KollegInnen in Bochum oder Rüsselsheim.<sup>57</sup> Der Bruttolohn lag bei den FertigungsmitarbeiterInnen in den Teams im Schnitt bei 1.400 D-Mark.<sup>58</sup> Bis 1992 sollte sich der Durchschnittslohn auf 2.000 D-Mark brutto erhöhen,<sup>59</sup> denn

seit dem 1. September 1992 haben wir ein einheitliches Entgeltsystem für unsere Mitarbeiter mit 6 Entgeltgruppen, die alle über dem Thüringer Tarifniveau liegen. Das Entgelt setzt sich aus einem Grundentgelt und einer individuellen Leistungszulage zusammen. Die Leistungszulage beträgt derzeit durchschnittlich 7 Prozent und wird in den nächsten Jahren auf 10 Prozent des Grundentgeltes ansteigen.<sup>60</sup>

In der Broschüre von 1992, die das Opel-Werk als Arbeitsort bewerben sollte, wurde angegeben, dass das Einstiegsgehalt (Entgeltgruppe 1) bei 1.700 D-Mark liegen würde und engagierte MitarbeiterInnen schon nach kurzer Zeit mit einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 rechnen könnten, womit sich der Lohn etwa um 200 D-Mark erhöhen würde. Bei ausreichenden Berufserfahrungen, Flexibilität und Führungsqualitäten konnten sich die MitarbeiterInnen als Teamsprecher (Entgeltgruppe 3) bewerben und hatten damit ein Grundentgelt

54 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 139 ff.

55 »Die besten Leute für das modernste Autowerk ...«, Thüringer Allgemeine, 1. 6. 1991, S. 3.

56 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 139 ff.

57 Ebd., S. 141; ISF München: Neugründung, S. 9 f.

58 Opel-Automobilwerk Eisenach Pkw-GmbH: Arbeitsvertrag zwischen der Opel-AWE-Pkw GmbH und Dietmar Hoffmann, ohne Datum, Aawe, 30.8.6.1 1; In den westdeutschen Referenzwerken war der Durchschnittsverdienst um 40 Prozent höher, vgl. dazu: Dietmar Grosser: Investoren lassen sich nicht zwingen, in: Thüringer Allgemeine, 10. 9. 1991, S. 3; IG Metall: Lohntabelle vom 1. Oktober 1991 für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Thüringen, gültig ab 1. April 1992, 1991, AdsD, 5/IGMZ 9167.

59 Kurzinformation Opel Eisenach, AdsD, 5/IGMZ 9167.

60 Hier und im Folgenden: Opel baut auf Eisenach – dazu brauchen wir Sie. Ihre Perspektiven bei uns, 1992, AdsD, 5/IGMZ 9167.



von etwa 3.300 D-Mark. Wie schnell die MitarbeiterInnen tatsächlich höher eingruppiert wurden und wie hoch der Monatsverdienst letztlich war, bleibt unklar. Dies gilt ebenso für die Frage, wie die erforderlichen Qualifikationen bewertet wurden.

Das Unternehmen bot dazu auch soziale Leistungen an: Das Mittagessen in der Kantine wurde mit zwei D-Mark bezuschusst – eine Mahlzeit kostete so maximal 3,20 D-Mark, Urlaubsentgelt sollte es zwar erst ab dem Jahr 1995 geben, Weihnachtsgeld wurde jedoch schon zu Beginn in Aussicht gestellt. Auch bei Opel gab es eine arbeitsmedizinische Betreuung: Auf einer über 400 Quadratmeter großen Sanitätsstation arbeiteten seit 1993 der Werksarzt und eine Krankenschwester und boten ein großes Leistungsspektrum an.<sup>61</sup> Neben arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen konnten sich die MitarbeiterInnen dort beispielsweise auch impfen lassen. Ähnlich der DDR-Betriebszentrierung erhielten die Opel-MitarbeiterInnen einen Rabatt von etwa 18 Prozent auf die Opelmodelle »Astra« und »Corsa« sowie eine Lieferzeitverkürzung auf acht Wochen. Von solchen Wartezeiten konnten die AWE-MitarbeiterInnen bei der Bestellung eines Pkw bis ins Jahr 1989 nur träumen.

*»Opel baut auf Eisenach«<sup>62</sup> – ein Ausblick*

Die Grundsteinlegung für das neue Werk erfolgte im Februar 1991 – gut ein halbes Jahr nach dem Beginn der SKD-Fertigung, wenige Tage nach der Treuhandscheidung zur Produktionseinstellung des Wartburg und nur zwei Monate, bevor der letzte Wartburg vom Band lief.<sup>63</sup> Im Sinne der »Lean-Production« war das Werk als ein reines Montagewerk mit Lackiererei konzipiert, wozu ein umfassendes Zuliefernetz etabliert werden musste. Forschungs- und Entwicklungsabteilungen gab es beispielsweise nicht.<sup>64</sup> In der Planung und Werbung für das Vorhaben bekräftigte Opel, dass dabei auch ostdeutsche Unternehmen von der Ansiedlung profitieren sollten – also auch regionale Zulieferbetriebe Arbeitsaufträge für Opel erhalten sollten. In der Realität war es jedoch anders, denn der westdeutsche Autobauer brachte viele bekannte Zulieferbetriebe mit, die Arbeitsplätze schufen, aber auch westdeutsches Personal mitbrachten.<sup>65</sup> Für die umfangreichen Bau- und Instandhaltungsarbeiten am neuen Opel-Werk beschäftigte der Konzern zeitweise etwa 1.200 ArbeiterInnen; mehr als 70 Prozent von ihnen, so bekräftigte Opel, stammten aus Ostdeutschland.<sup>66</sup>

61 Opel Eisenach GmbH: Arbeitsmedizinische Betreuung, 1993, Aawe, 30.8.8-15.

62 Opel baut auf Eisenach – dazu brauchen wir Sie. Ihre Perspektiven bei uns, 1992, AdsD, 5/IGMZ 9167.

63 Dass.: Opel in Eisenach. Dokumentarische Reminiszenz, 2008.

64 Mickler: Marktwirtschaftliche Transformation, S. 66.

65 ISF München: Neugründung, S. 32f.

66 Magistrat der Stadt Eisenach: Stadt Zeit – Eisenach aktuell, 10, S. 5.

Wie schon der Opel-Produktionsbeginn wurde auch die Grundsteinlegung in Eisenach medial zelebriert, und zwar unter dem Slogan »Opel baut auf Eisenach«. <sup>67</sup> Lokal- und Landespolitiker gaben sich mit der Unternehmensleitung die Ehre; Bundeskanzler Kohl erschien allerdings nicht – wie zuvor angekündigt – in Eisenach. <sup>68</sup> Die Situation in der Wartburgstadt war in diesen Tagen besonders erhitzt, immerhin hatte die Treuhandanstalt erst wenige Tage zuvor die Produktionseinstellung des Wartburg veranlasst. Die Belegschaft vermutete, dass die PolitikerInnen eingeladen wurden, »damit keine faulen Eier fliegen«. <sup>69</sup> Opel-Vorstandschef Louis Hughes richtete in der feierlichen Runde seine Worte darum deutlich an die MitarbeiterInnen des AWE, wie einen Tag später in der lokalen Presse auch zu lesen war:

An diese Menschen und an alle, die heute in diesem Raum zusammen sind, richte ich eine große persönliche Bitte: Mögen die heutigen Sorgen noch so groß sein, bitte bewahren sie Ihre Zuversicht. Helfen Sie mit, durch Besonnenheit und Ausdauer neue konkrete Lösungen zu finden. Sie sind dabei nicht allein, viele unterstützen Sie, die AWE-Geschäftsleitung und der Betriebsrat, die IG-Metall und viele Politiker bis hin zum Ministerpräsidenten von Thüringen [...]. Und noch etwas sollten wir bei aller momentanen Unzufriedenheit nicht übersehen: Ohne das volle Engagement der Regierungen in Bonn und Thüringen gäbe es kein neues Opel-Werk in Eisenach, keine neuen Arbeitsplätze, keine neue Hoffnung für einige tausend Beschäftigte. Deshalb noch einmal meine Bitte an die Menschen in dieser Region: Bewahren Sie Ihre Zuversicht. Behalten Sie Ihren Stolz, Ihren Respekt vor sich selbst und Ihren Kollegen!<sup>70</sup>

In der ursprünglichen Planung sollte die Produktion des Wartburg noch bis zum Produktionsbeginn im Opel-Werk oder mindestens bis zum 31. Dezember 1991 weiterlaufen, nicht zuletzt um der grassierenden Abwanderung potenzieller MitarbeiterInnen entgegenzutreten. <sup>71</sup> Nun stellte sich die Situation bekanntlich anders dar und die Produktion im AWE wurde vorzeitig eingestellt. Trotz der damit verbundenen Abwanderung und folglich der geringeren Anzahl an Bewerbungen hielt Opel an seinem Vorhaben fest. Während der Grundsteinlegung betonte Ministerpräsident Duhač, die Perspektive um den Aufbau dieses neuen Produktionsstandortes symbolisiere den Neuanfang Thüringens. Zugleich warf er der Treuhandanstalt bei ihrer Entscheidung

67 Adam Opel Ag: Programmablauf Grundsteinlegung Eisenach, 6. 2. 1991, Aawe, 30.8.2 3788; Horst Ihling: Hoffen auf Sogwirkung des Opel-Werkes. Ein symbolischer Schritt für neuen Anfang in Thüringen, in: Thüringer Allgemeine, 9. 2. 1991, S. 5.

68 Helmut Ingrisch: Gedanken zu einem Bild: Er kam, sah und siegte. Morgen ohne Prominenz aus Bonn, in: Thüringer Allgemeine, 6. 2. 1991, S. 5.

69 Kahlschlag gefährdet die Region, Thüringer Allgemeine, 6. 2. 1991.

70 Programmablauf Grundsteinlegung Eisenach, Aawe, 30.8.2 3788, unpag.

71 Detlev Rohwedder: Automobilwerk Eisenach – zu Ihrem Schreiben vom 3. 1. 1991, 17. 1. 1991, BArch, B 412/22435, S. 131.

zum AWE einen Mangel an Kooperationsbereitschaft vor, weil die Landesregierung in den Beschluss nicht eingeweiht worden war und erst durch die Presseberichterstattung davon in Kenntnis gesetzt wurde.<sup>72</sup> Zuvor hatte die Unternehmensleitung des AWE mehrere Sanierungskonzepte und -vorschläge unterbreitet, die jedoch allesamt nichts an der Entscheidung der Treuhandanstalt änderten.

In die Grundsatzvereinbarung vom Dezember 1990 wurde ein Punkt aufgenommen, der vorsah, dass das westdeutsche Unternehmen weitere angrenzende Grundstücke am Neubaustandort erwerben konnte; AWE sowie die Treuhandanstalt sollten Opel dabei unterstützen, die Flächen zu erwerben.<sup>73</sup> Der Konflikt mit der Gemeinde Stedfeld, der schon im Zuge des Joint-Ventures entstand, verschärfte sich hier noch einmal, denn die Kommune wollte die gleichen Grundstücke kaufen, um dort ein Gewerbegebiet zu gründen, und stand dazu schon im engen Austausch mit der Treuhandniederlassung in Erfurt.<sup>74</sup> Letztlich wurden die Verhandlungen zwischen der Gemeinde und der Niederlassung gestoppt und Ausweichflächen angeboten. Opel konnte die Grundstücke planmäßig erwerben<sup>75</sup> und das neue Werk nach einer Bauzeit von gut anderthalb Jahren am 23. September 1992 eröffnen. Eisenach wurde damit zum weltweit siebten Produktionsstandort von Opel.<sup>76</sup> Den Startschuss für die Produktion gab unterdessen Bundeskanzler Helmut Kohl in Anwesenheit zahlreicher PolitikerInnen und des Opel-Vorstandes.<sup>77</sup> Im Unterschied zur Feier anlässlich des Produktionsstarts der SKD-Fertigung, zu der Kohl ebenfalls anwesend war und dabei den ersten in Eisenach produzierten Opel vom Montageband fuhr, durfte nun eine Opel-Mitarbeiterin den ersten Opel-Astra aus Eisenach fahren und den Schlüssel an Kohl übergeben. Ausgelost wurde dafür die 22-jährige Lagerfacharbeiterin Andrea Geiß, die allen vorab festgelegten Kriterien entsprach: »Eine Frau sollte es sein, Eisenacherin und eine, die früher schon bei AWE gearbeitet hatte.«<sup>78</sup>

Die Produktion bei Opel begann jedoch mit deutlich weniger Personal als prognostiziert – mit nur etwa 400 MitarbeiterInnen.<sup>79</sup> Die reduzierte Beschäftigtenzahl hatte mehrere Gründe: fehlende BewerberInnen, das Assessmentverfahren und auch die Tatsache, dass die Produktion langsam hochgefahren werden sollte. Opel verpflichtete sich im Grundstückskaufvertrag (§12) bzw.

72 Hoffen auf Sogwirkung des Opel-Werkes, Thüringer Allgemeine, 9. 2. 1991.

73 Beickler, Joachim, Adam Opel AG: Grundsatzvereinbarung zwischen der Treuhandanstalt, dem Automobilwerk Eisenach GmbH und der Adam Opel AG, 13. 3. 1991, BArch, B 412/36785, unpag.

74 Ebd.

75 Treuhandanstalt; Bereich Koordination Niederlassungen: Grundstücksverkauf in Eisenach, 19. 3. 1991, BArch, B 412/36786, unpag.

76 Hoffen auf Sogwirkung des Opel-Werkes, Thüringer Allgemeine, 9. 2. 1991, S. 5.

77 Andrea Geiß machte im ersten Opel-Astra dem Kanzler Platz, Eisenacher Tagespost, 3. 10. 1992.

78 Ebd.

79 ISF München: Neugründung, S. 32.

in einer Auffassung vom 17. September 1992 dazu, eine Arbeitsplatzgarantie zu geben, nämlich bis zum Jahresende 1993 mindestens 1.200 Arbeitsplätze für Vollzeitbeschäftigte in zwei Schichten zu schaffen und diese bis Ende 1995 zu erhalten.<sup>80</sup> Beim Unterschreiten der Garantie um 100 Arbeitsplätze musste Opel an die Treuhandanstalt pro fehlendem Arbeitsplatz 30.000 D-Mark zahlen, wovon die Treuhand absehen konnte, wenn wirtschaftliche Gründe dafür verantwortlich waren, die bei dem Vertragsabschluss nicht vorhersehbar waren.<sup>81</sup> Damit wurde eine Differenz zu den perspektivierten 2.600 Arbeitsplätzen deutlich. Die fehlenden 1.400 Arbeitsplätze beanstandete – nebst anderen »Ungereimtheiten« – auch die IG Metall; ein ihr angehörendes Mitglied des Aufsichtsrates der AWE GmbH i.L. monierte in einem Schreiben an die Treuhandanstalt:<sup>82</sup> »Die von der Adam Opel AG vorgetragene Argumentation bei der Zahl von 2.600 Arbeitnehmern habe man nicht die neuen Produktions- und Arbeitskonzepte in Eisenach berücksichtigt, ist nachweislich falsch«, denn in der Grundsatzvereinbarung vom Dezember 1990 habe Opel »die Übernahme von 2.600 Arbeitnehmern nach Ausbildung im neuen Arbeitskonzept« in Aussicht gestellt.<sup>83</sup>

Die IG Metall bemängelte daneben eine ganze Reihe von Umständen, die zu diesem Zeitpunkt erst öffentlich bekannt wurden. Demnach ließ die Treuhandanstalt im Jahr 1992 ein neues Wertgutachten anfertigen, das als Basis für die Bewertung, zum Beispiel für den Kaufpreis, diente und nach Ansicht der Gewerkschaft deutliche Unterschiede zu einem bereits existierenden Gutachten aus dem Jahr 1990 aufwies. Insgesamt kritisierte die Industriegewerkschaft auch, dass Opel zu wenig bzw. AWE zu viel zahlen musste, um den Vertrag zu erfüllen, und die Treuhandanstalt nicht zugunsten des AWE, sondern der Adam Opel AG agiert hätte. Von Interesse sei auch, welchen Kaufpreis Opel nach Abzug aller Vor- und Nebenleistungen, Subventionen usw. tatsächlich zahlen müsse. Die Gewerkschaft hinterfragte auch, warum die Treuhandanstalt »in die Verhandlungsführung der AWE-Verantwortlichen laufend« eingriffen habe, »wenn es um eine von diesen gewollte Erhöhung des Kaufpreises ging«.<sup>84</sup>

Die Treuhandanstalt reagierte einen Monat später im Dezember 1992 auf das Schreiben und wies die »Vorwürfe« zurück, da alle wesentlichen Kennziffern und Eckdaten des Kaufvertrages vom September 1992 schon zwei Jahre zuvor in der Grundsatzvereinbarung festgelegt worden seien und zu diesem Zeitpunkt kein Einspruch erhoben worden sei. Auch die Einwände bezüglich

80 Alfred Notar Buchwald: Anhang 1 zur notariellen Niederschrift zum Grundstückskaufvertrag mit Auffassungen zwischen Automobilwerk Eisenach GmbH i.L und Treuhandanstalt und Adam Opel AG, 17. 9. 1992, Aawe, 30.8.4 22, S. 31.

81 Ebd., S. 31.

82 Ulber, Jürgen IG Metall: Vereinbarungen mit der Adam Opel AG, 13. 11. 1992, AdsD, 5/IGMZ 520733, unpag.

83 Grundsatzvereinbarung zwischen der Treuhandanstalt, der Automobilwerk Eisenach GmbH und der Adam Opel AG, BArch, B 412/36775, S. 84f.

84 Vereinbarungen mit der Adam Opel AG, AdsD, 5/IGMZ 520733, unpag.

der unterschiedlichen Gutachten, von denen oben die Rede war, zerstreute die Treuhandanstalt: »Der Anlaß für den Gutachtenauftrag lag vielmehr im derzeit laufenden Hauptprüfverfahren der EG-Kommission über die Beihilfen des Opel-Projektes in Eisenach« und habe nicht zur Ermittlung von Kaufpreisen gedient.<sup>85</sup> Die Arbeitsplatzgarantie sei erst in den Kaufvertrag aufgenommen worden und noch nicht Bestandteil der Grundsatzvereinbarung gewesen.<sup>86</sup> Zu der dennoch enorm geminderten Arbeitsplatzzahl bemerkte die Treuhandanstalt: »Unstrittig ist sicher, daß die Adam Opel AG [...] von den in der Grundsatzvereinbarung beschriebenen neuen Arbeitsmethoden ausgegangen ist. Unklar war offenbar auch der Adam Opel AG, welche Effizienzeffekte sich daraus ergeben.«<sup>87</sup> Opel erzielte demnach mit einer kleineren Beschäftigtenzahl als angenommen den gleichen wirtschaftlichen Effekt und war darum auf weniger Personal angewiesen. Die 1990 veranschlagte Beschäftigtenzahl von 2.600 Personen wurde im Eisenacher Opel-Werk bis heute nie erreicht.<sup>88</sup>

Für die Stadt Eisenach hatte die Ansiedlung von Opel insgesamt jedoch positive Effekte, denn neben dem Autohersteller kamen Zulieferbetriebe nach Eisenach. Der Thüringer Ministerpräsident Josef Duchač erwartete 1992, dass das Opel-Werk »eine Initialzündung« auslösen werde, die noch viele weitere Firmen in die Region holen würde. Auch die Sektoren Handel, Handwerk und Dienstleistung in Eisenach würden von der Ansiedlung profitieren.<sup>89</sup> Als bestes Beispiel galt die Initiative der Stuttgarter Robert Bosch GmbH, eines der größten Automobilzulieferer Deutschlands, in Eisenach ein Tochterunternehmen, die Robert Bosch Fahrzeugelektrik GmbH, anzusiedeln.<sup>90</sup> Schon 1991 wurde Richtfest gefeiert und in Aussicht gestellt, bis zu 2.000 MitarbeiterInnen im neuen Werk zu beschäftigen.<sup>91</sup>

### *Zusammenfassung*

Viele Jahre galt das neue Opel-Werk als eines der modernsten und effizientesten weltweit.<sup>92</sup> Mit der »friedlichen Revolution« eröffneten sich für den westdeutschen Autohersteller neue Möglichkeiten. Die Motive für die Investition waren vielfältig, jedoch hätte Opel ohne die finanziellen Vergünstigungen staatlicherseits diesen Schritt sicherlich nicht gewagt.<sup>93</sup> Mit dem Wagnis war

85 Treuhandanstalt Direktorat Fahrzeugbau: Opelprojekt Eisenach, 14.12.1992, AdsD, 5/IGMZ 520733, unpag.

86 Ebd.

87 Ebd.

88 Opel Eisenach GmbH: Opel in Eisenach. Dokumentarische Reminiszenz.

89 Ohne Autor: Opel hält Wort. 2600 neue Arbeitsplätze in Eisenach, in: START – Das Opelmagazin Sonderheft, 1992, S. 4.

90 Ebd., S. 5.

91 Vgl. dazu: Opel Eisenach GmbH: Pressespiegel, 1992, Aawe, 30.8.8-19.

92 ISF München: Neugründung, S. 57f.

93 Ebd., S. 58.

der Automobilhersteller jedoch zunächst sehr erfolgreich: Das modernste Werk in Europa stand nun in Eisenach, glänzte mit niedrigen Fertigungszeiten und wurde mehrfach ausgezeichnet. Sogar in Sachen Umweltschutz war die Fabrik in einer Vorreiterposition. Doch seit 1990 erlebte das Unternehmen auch immer wieder unruhige Zeiten. Kurzarbeit, Stellenabbau und sogar die Schließung des Standortes waren in den letzten Jahren immer wieder Thema; Produktionsausfälle gehörten spätestens seit der globalen Covid-19-Pandemie zum Arbeitsalltag im Eisenacher Opel-Werk.<sup>94</sup> Ende September 2021 kündigte der Mutterkonzern Kurzarbeit im Eisenacher Werk bis zum Jahresende an – die Zukunft blieb ungewiss.

Als der erste Werksleiter, Jürgen Gebhardt, 2020 anlässlich der Jubiläumsveranstaltung gefragt wurde, warum der Aufbau des neuen Werks in Eisenach rückblickend so gut funktionierte, entgegnete er: »Weil die Menschen alles hinter sich gelassen haben, auch [den] Wartburg.«<sup>95</sup> Das Personal bei Opel wurde zunächst vorwiegend aus dem MitarbeiterInnenstamm des Automobilwerks rekrutiert. Viele Opel-Beschäftigte hatten in der DDR ihre Berufsausbildung absolviert und mussten sich nun an neue Arbeitsmethoden anpassen. Die Auflösung von Hierarchen und die nun dominante Gruppenarbeit bedingten, dass sich viele MitarbeiterInnen auf neuen Posten einfinden mussten und dies nicht selten zu einer persönlichen Degradierung führte. Der Arbeitsalltag veränderte sich jedoch nicht nur aufgrund neuer Arbeitsaufgaben und -methoden, sondern auch durch das damit verbundene Modell »just in time«. In der Folge hatten die MitarbeiterInnen weniger arbeitsfreie Zeit, denn auch die Pausen waren getaktet. Als soziale Benachteiligung empfanden die neuen Opel-MitarbeiterInnen unterdessen die Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen ost- und westdeutschen Niederlassungen.

Die Unternehmensleitung konnte aus einem großen Pool von FacharbeiterInnen die passenden MitarbeiterInnen für das neue Werk auswählen. Das Arbeitskräftepotenzial war für den Automobilbauer neben den wirtschaftlichen, finanziellen und geografischen Vorteilen ein wichtiges Argument für die Investition am Standort Eisenach. Profitiert haben hier vor allem männliche Produktionsarbeiter, denn der Frauenanteil im Opel-Werk Eisenach lag unter dem Durchschnitt des AWE. Trotz der insgesamt positiven Perspektive infolge Opel-Ansiedlung stieg die Arbeitslosenquote 1992 in Eisenach auf bis zu 20 Prozent. Dies lag zum einen darin begründet, dass bei Opel die anvisierten 2.600 Arbeitsplätze nicht erreicht wurden. Nur etwa 1.800 Stellen wurden geschaffen. Zum anderen wurde durch die Ausgründung von Betriebsteilen

94 Ohne Autor: Opel News: Aktuelle Nachrichten zum Autobauer, 7. 10. 2020, URL: <https://www.handelsblatt.com/themen/opel> (7. 10. 2020); Stellantis: News, 27. 7. 2021, URL: <https://www.stellantis.com/en/news/press-releases> (29. 7. 2021). Mittlerweile gehört das Werk wie die Traditionsfirma Opel insgesamt zum Stellantis Konzern, der 2021 aus einer Fusion des französischen PSA-Konzerns und des Fiat-Chrysler-Konzerns hervorging.

95 Breer: Opel in Eisenach: Erinnerungen an den Vectra-Start vor 30 Jahren,

und in neuen Zulieferunternehmen auch nur etwa die Hälfte der geplanten Arbeitsplätze geschaffen. Wie viele von den vormals 10.000 AWE-Beschäftigten tatsächlich in der automobilnahen Produktion eine Weiterbeschäftigung fanden, ist nicht genau zu beziffern.

## 7. Schlussbetrachtung

Als der amerikanische Präsident Bill Clinton am 14. Mai 1998 die Stadt Eisenach besuchte, führte sein Weg auch in das Werk des Automobilherstellers Opel. In seiner anschließenden Rede vor tausenden Menschen in der Eisenacher Innenstadt ging er nicht nur auf die zurückliegenden schwierigen Jahre des »Zusammenwachsens« von Ost- und Westdeutschland ein, in denen seiner Auffassung nach vor allem die Menschen im Osten große Opfer bringen müssen.<sup>1</sup> Clinton erinnerte auch an die in seinen Worten »große Leistung« im Zusammenhang mit dem 1992 neu aufgebauten Opel-Werk. Er sei stolz darauf, dass ein US-amerikanisches Unternehmen wie General Motors als Mutterkonzern eine solche Investition in »Ihre Zukunft« – also in die der Ostdeutschen – getätigt habe.<sup>2</sup> Er wünschte sich, dass noch mehr Unternehmen diesem Beispiel folgen würden. Tatsächlich hat die Ansiedlung von Opel in den frühen 1990er Jahren bis heute für die wirtschaftliche Situation Eisenachs eine immense Bedeutung. Diese Zeit verband sich für die westthüringische Stadt mit der Schließung des DDR-Großbetriebes Automobilwerk Eisenach. Bill Clinton nahm in seiner Rede 1998 die Erfahrung des Umbruchs, die umfassenden sozialen Verwerfungen und Unsicherheiten der Transformationszeit auf. Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, ABM- und Umschulungsmaßnahmen waren neue Erfahrungen für die Betroffenen. Der Verlust des Arbeitsplatzes oder die Schließung der Betriebe war auch mit dem Verlust der betriebszentrierten Versorgung verbunden. Clinton ging in seiner Rede jedoch vor allem auf Perspektiven und Hoffnungen ein, die genauso ein Wesensmerkmal der zurückliegenden Zeit waren. Dabei hob er die Ansiedlung von Opel hervor, wodurch der Automobilstandort und Arbeitsplätze gesichert werden konnten.<sup>3</sup>

Doch die Zukunft des Opel-Werks wird seither immer wieder diskutiert. Die Übernahme von Opel durch den Stellantis-Konzern 2021 und die pandemiebedingten wirtschaftlichen Probleme beeinflussen den Automobilstandort Eisenach nachhaltig negativ. Überwunden geglaubte transformationsbedingte Unsicherheiten, wie Kurzarbeit, Entlassungen und Frühverrentungen, waren im Jahr 2021 wieder genauso präsent wie zu Beginn der 1990er Jahre. Am 30. September 2021 vermeldeten verschiedene Nachrichtensender und Zeitungen, dass im Opel-Werk Eisenach bis Jahresende die Produktion ruhen werde.<sup>4</sup> Die Meldung verbreitete sich nicht nur unter den gut 1.300 Mitar-

1 Rede des Präsidenten der Vereinigten Staaten von Amerika an die Einwohner von Eisenach, URL: <https://www.eisenach.de/rathaus/daten/bill-clinton-in-eisenach/clinton-rede-deutsch/>.

2 Ebd.

3 Ebd.

4 Tagesschau: Reaktion auf Teilemangel: Opel-Werk in Eisenach schließt bis Jahresende, 30.9.2021, URL: [www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/opel-eisenach-werk-kurzarbeit-101.html](http://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/opel-eisenach-werk-kurzarbeit-101.html) (4.10.2021).



beiterInnen, die damit in Kurzarbeit gehen würden, wie ein Lauffeuer. Der Automobilhersteller begründete diese Entscheidung mit den anhaltenden Folgen der globalen Corona-Pandemie, die seit vielen Monaten zu Lieferengpässen und -schwierigkeiten bei automobilspezifischen Bauteilen – insbesondere Halbleitern – führe. Die Produktion im Eisenacher Werk und damit auch die vieler Zulieferfirmen wurde bereits in den vorherigen Monaten immer wieder reduziert; die MitarbeiterInnen arbeiteten nur einzelne Wochentage, manche Wochen gar nicht. Nun sollte bis Jahresende 2021 kein Opel »Grandland« das Werksgelände mehr verlassen. Gleichzeitig wurde der Abtransport der vorhandenen Bauteile vorbereitet, vermutlich um das Pkw-Modell im französischen Werk Sochaux weiterzubauen, denn in Frankreich meldete der Stellantis-Konzern<sup>5</sup> keine Kurzarbeit an, weil diese dort nur in einem viel geringeren Umfang vom Staatshaushalt finanziert wird. Ob ab Jahresbeginn 2022 wieder Automobile in Eisenach produziert werden könnten, ließ die deutsche Unternehmensleitung unterdessen offen, da dies von der Liefersituation von Bauteilen abhängen würde.<sup>6</sup> Die Existenz des Automobil-Standortes Eisenach und des Werkes standen damit erneut infrage, denn globale und wirtschaftliche Veränderungen haben und hatten immer wieder Auswirkungen auf den Automobilbau vor Ort und veranlassten die Unternehmensleitung wiederholt, über die Zukunftsfähigkeit von Produktionsstätten zu entscheiden. Zuletzt wurde in Deutschland 2014 das Opel-Werk in Bochum geschlossen.

Diese Situation im Opel-Werk Eisenach machte auf dramatische Weise deutlich, dass zum Teil überwunden geglaubte, transformationsbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten und Begleiterscheinungen des »Aufbau Ost« – wie Betriebsstilllegungen/Produktionsreduzierungen, Kurzarbeit und Arbeitsplatzverluste – auch vor dem einst modernsten Opel-Werk Europas nicht haltmachen. Die geschilderten Entwicklungen im Zuge der deutschen Einheit und die spezifischen Problemlagen der Jahre 1990 bis 1992 im Zuge der AWE-Schließung scheinen mitsamt den damit verbundenen Unsicherheiten und Befürchtungen keineswegs verschwunden, sondern prägen auch gegenwärtige Arbeitsverhältnisse. Für die Opel-MitarbeiterInnen stellte sich die Situation derzeit in ähnlicher Weise dar wie für die damaligen AWE-MitarbeiterInnen, als der Betriebsdirektor im Juli 1990 kündigte, die Belegschaft abzubauen und Kurzarbeit anzumelden. Doch bot Opel im Jahr 1991 mit der Errichtung eines neuen Automobilwerks und der damit verbundenen Ansiedlung zahlreicher Zulieferbetriebe zumindest eine vage Perspektive für eine Weiterbeschäftigung. Mit dem Verschwinden der geografischen Randlage Eisenachs und einer Verschiebung in die Mitte der Bundesrepublik erwarteten ExpertInnen

5 Mittlerweile gehört die Traditionsfirma Opel zum Stellantis Konzern, der 2021 aus einer Fusion des französischen PSA-Konzerns und des Fiat-Chrysler-Konzerns hervorging. Stellantis: News,

6 ZDF: Produktionsstopp bei Opel Eisenach, 4.10.2021, URL: <https://www.zdf.de/nachrichten/zdf-morgenmagazin/produktionsstopp-bei-opel-eisenach-autoindustrie-autobauer-100.html> (23.1.2023).

trotz der Liquidation des AWE eine günstige Entwicklung des Wirtschaftsraumes.<sup>7</sup> Einen Schwerpunkt bildet dabei nach wie vor die Automobilindustrie mit ihrem Zuliefernetzwerk.

Die Bestrebungen der Adam Opel AG in Eisenach, die in den Aufbau eines neuen Automobilwerks mündeten, waren für die Entwicklung des Automobilstandortes Eisenach nach der »friedlichen Revolution« entscheidend. Mit dem bereits 1989 in ersten Gesprächen signalisierten Vorhaben des Fahrzeugherstellers war zumindest eine vage Perspektive gegeben. Viele MitarbeiterInnen hofften so auch nach der Produktionseinstellung im AWE auf eine Weiterbeschäftigung. Die eingangs gestellte Frage, ob sich die Transformationsphase in Eisenach durch die frühe Ansiedlung von Opel und die damit einhergehende Fortführung der Automobilherstellung an einem der traditionsreichsten Orte der Fahrzeugproduktion in Deutschland für ehemalige Beschäftigte des AWE besser darstellte als in anderen Industrieregionen der früheren DDR, lässt sich eindeutig bejahen – wenngleich die zunächst prognostizierten Beschäftigungszahlen im neuen Opel-Werk nie erreicht werden konnten. Statt der vermuteten 2.600 MitarbeiterInnen waren es zu Höchstzeiten »nur« etwa 1.900 Beschäftigte. Die Tatsache, dass sich in Eisenach neben Opel recht bald auch eine automobilnahe Zulieferindustrie ansiedeln und damit die industrielle Monostruktur der Region aufrechterhalten sollte, bot für viele frühere AWE-MitarbeiterInnen – teilweise nach vorheriger Aus- und Weiterbildung – zumindest eine berufliche Perspektive und erhöhte ihre Chancen, in diesem Bereich erneut eine Anstellung zu finden. Für das Interesse Opels am Standort sprachen mehrere Gründe: nicht nur die günstige geografische Lage in der Mitte Deutschlands, eine gute Infrastruktur, oder dass der Neubau dort ohne große bürokratische Schwierigkeiten realisiert werden konnte. Für die Investition sprach auch das Entwicklungspotenzial von tausenden MitarbeiterInnen. Der Automobilbauer konnte aus einem großen Pool von FacharbeiterInnen die passenden MitarbeiterInnen für das neue Werk auswählen – und dabei von einem strengen Bewerbungs- und Auswahlverfahren profitieren. Bevorteilt waren in diesem Zusammenhang männliche Produktionsarbeiter.

Dieser allgemeine Befund lässt sich jedoch – wie im zweiten Teil der Arbeit gezeigt werden konnte – nicht gleichermaßen auf alle Beschäftigungsgruppen übertragen. Frauen, ältere Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr und ausländische MitarbeiterInnen gehörten zweifelsohne zu den »WendeverliererInnen«, denn sie waren vergleichsweise häufiger von Entlassungen und Arbeitslosigkeit betroffen und hatten weniger Möglichkeiten, auf dem neuen Arbeitsmarkt im Umfeld des Fahrzeugbaus wieder in ein Feststellungsverhältnis zu gelangen. Frauen absolvierten wie in anderen Regionen Ostdeutschlands auch häufiger ABM und Umschulungsmaßnahmen, die aber keine Garantie für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in das Arbeitsleben darstellten. Hinsichtlich der Arbeitsplatzrisiken trafen seit 1989 jedoch offensichtlich und gerade

7 Führtjohann: Ein Bildungszentrum aus der Region – für die Region, S. 7.

für schon während der DDR-Zeit sozial benachteiligte MitarbeiterInnen oftmals mehrere ungleichheitsverstärkende Dimensionen zusammen, wie Alter und Geschlecht oder das Geschlecht und der familiäre Status. Dabei dürfen Erfolgswahrscheinlichkeiten auf eine Anschlussbeschäftigung für die genannten Gruppen keineswegs verallgemeinert werden. So bildeten auch in Eisenach Ausnahmen die Regel, denn zumindest eine geringe Anzahl ehemaliger VertragsarbeiterInnen aus Kuba konnte das rigide Auswahlverfahren bei Opel positiv absolvieren; ihnen gelang damit der Übergang in ein marktwirtschaftlich geführtes Unternehmen.<sup>8</sup>

Die Vereinigung der beiden deutschen Staaten schuf jedoch nicht nur neue Ungleichheitsverhältnisse aufgrund bis dahin unbekannter Erscheinungen, wie Kurzarbeit und Arbeitsplatzverluste, sondern auch hinsichtlich neuer Armutsrisiken sowie dem Verlust der betriebszentrierten Versorgung. Der Betrieb, der für nahezu alle Lebensbereiche der DDR-Gesellschaft ein fundamental wichtiger Ort der Inklusion, der Teilhabe und der Verteilung von verschiedenen Gütern war, wurde bislang in der Erforschung des Umbruchs und der Transformation vernachlässigt – und das, obwohl es ebenjener Ort war, an dem mit dem Mauerfall vielfältige, teils grundstürzende Veränderungen einsetzten und im Zusammenhang mit dem Aufbruch in die »entsicherte Gesellschaft« (Everhard Holtmann/Heinrich Best) neue, ja völlig ungekannte Unsicherheiten entstanden. Die vorliegende Studie hat diese Entwicklungen lokal- und mikrohistorisch genauer ausgeleuchtet.

Der Automobilbau hatte in der DDR insgesamt immer einen untergeordneten Stellenwert und wurde damit entgegen seiner Rolle in westlichen Industrieländern bei Investitionen immer nachrangig behandelt.<sup>9</sup> Die Automobilbranche befand sich in Ost- und Westdeutschland seit den 1970er Jahren im Umbruch. Der »Boom« (Anselm Doering-Manteuffel/Lutz Raphael) fand in der Bundesrepublik spätestens mit dem ersten Ölpreisschock sein Ende. Diese Entwicklung hatte auch Auswirkungen auf den Fahrzeugbau in Ost und West.<sup>10</sup> Die Ölpreiskrisen der Jahre 1973 und 1978 waren mit zeitlichem Verzug auch in der DDR zu spüren, die Folgen für den Fahrzeugbau jedoch weniger negativ als in anderen Bereichen, wie die Pkw-Programme im AWE unter Beteiligung anderer Partner zeigten. Auf diese Weise versuchte die SED-Regierung, der defizitären Ausstattung der Haushalte in der DDR mit Pkw entgegenzutreten, musste das Vorhaben aber schon 1973 korrigieren, was mit ebenjenen Veränderungen der außenwirtschaftlichen Bedingungen zusammenhing. In den 1980er Jahren wurde in der DDR erneut versucht, Anschluss an die internationale Entwicklung im Automobilbau zu finden, was letztlich Mitte der 1980er Jahre für beide DDR-Automobilwerke in einer Kooperation

8 Jessica Lindner-Elsner: Oswaldo Roque Lopez; Beate Lopez, Interview: Arbeitsverhältnisse und soziale Ungleichheit, 18. 6. 2021.

9 Ahrens/Steiner: Wirtschaftskrisen, Strukturwandel und internationale Verflechtung, S. 96.

10 Bauer: Ölpreiskrisen und Industrieroboter, S. 68.

mit dem westdeutschen Automobilhersteller Volkswagen mündete und im Ergebnis 1988 einen neuen Wartburg auf den Markt brachte. Rückwirkungen der Globalisierung ließen sich im AWE also spätestens seit den 1980er Jahren beobachten, da neben den vertraglichen Beziehungen zu VW auch weitere mit ausländischen Firmen bestanden. Diese Kooperationen, speziell die mit Volkswagen, brachten für das AWE Modernisierungen und legten insofern den Grundstein für die Entwicklung bzw. die Ausgangsbedingungen des Standortes in der Transformationszeit.

Betriebe waren in der DDR nicht nur Orte der Güterproduktion oder Knotenpunkte sozialer Beziehungen, sondern vielmehr auch (Re-)Produzenten intersektional zu deutender sozialer Ungleichheiten, die über die reine Einkommensungleichheit hinausgingen. Dieses Zusammenspiel wurde in der Honecker-Ära verstärkt, weil die Betriebe im Lichte der veränderten sozialpolitischen Ziele immer mehr Aufgaben der Daseinssicherung zu übernehmen hatten. Mit dem Führungswechsel von Ulbricht zu Honecker seit den 1970er Jahren veränderte sich nicht nur die Ausrichtung der Wirtschaftspolitik zugunsten der Sozialpolitik, sondern damit wurden auch neue gesellschaftliche und soziale Ungleichheitsverhältnisse im betrieblichen Umfeld etabliert oder verfestigt. Infolge der Ausweitung der sozialpolitischen Maßnahmen avancierte der sozialistische Betrieb schon bald zu einem immens wichtigen sozialen Knotenpunkt, der nicht nur die Arbeitsverhältnisse bestimmte und regulierte, sondern mit der Verlagerung vielfältiger sozialer Maßnahmen in die Betriebe auch die außerbetriebliche Lebenswelt entscheidend mitbeeinflusste. Betriebe waren in der DDR nicht nur für den Einkommenserwerb, sondern etwa auch für die Vergabe von Wohnraum, Urlaubs- und Betreuungsplätzen verantwortlich. Darüber hinaus übernahmen sie vielfältige Versorgungsaufgaben und die Verteilung knapper Konsumgüter, wie zum Beispiel Fahrzeugen. Im Leben der MitarbeiterInnen besaßen die Betriebe darum einen zentralen Stellenwert. Doch der sozialistische Staat schuf auf diese Weise »eigene« soziale Differenzen und Ungleichheitsverhältnisse. Denn entgegen dem Egalitätsanspruch der DDR konnten zu keiner Zeit alle MitarbeiterInnen gleichermaßen auf diese betrieblichen Versorgungsangebote zurückgreifen.

Überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft wurde in der Honecker-Zeit noch mehr geschätzt und zum Bestandteil der alltäglichen Arbeit; ein solches Engagement wurde mit vielfältigen Maßnahmen belohnt, wie finanziellen und materiellen Prämien oder der bevorzugten Vergabe von Konsumgütern, Kuren, Wohnungen oder Urlaubsreisen.<sup>11</sup> Sozialpolitische Teilhabechancen waren auch im Automobilwerk an die Verrichtung bestimmter Arbeitsaufgaben und die Positionierung innerhalb der sozialistischen Gesellschaft gebunden. Die Vergabe von Pkw erfolgte beispielsweise nicht nur in Abhängigkeit von der Arbeitsleistung oder nach dem jeweiligen Bedarf. Sie hing vor allem auch am

11 Brigadebuch der Einfahrabteilung Jugendmeisterbereich Kollektiv Georgi Dimitroff: Verhältnis geleistete Arbeit und Prämie, 1980, Aawe.

politischen Wohlwollen und der Übernahme von bestimmten Tätigkeiten jenseits des Arbeitsplatzes.<sup>12</sup> Klar bevorteilt waren hier männliche, in Schichten arbeitende Produktionsarbeiter, insbesondere wenn sie darüber hinaus auch bereit waren, gesellschaftspolitische Funktionen zu übernehmen.<sup>13</sup> Neben diesen Ungleichheiten nahmen die Beschäftigten beispielsweise auch solche im Angebot von Konsumgütern oder in der Arbeiterversorgung wahr: Nicht an allen Standorten des Betriebes konnte etwa Kantinenessen angeboten werden. Anderswo waren Verkaufsstellen nicht ausreichend besetzt, was vor allem Frauen immer wieder kritisierten.<sup>14</sup> Sie sollten als berufstätige Frauen und Mütter durch dieses betriebliche Angebot in ihren familiären Aufgaben entlastet werden. Dass sich an diesen Ungleichheitsformen bis zum Ende der DDR nur wenig änderte, zeigen beispielsweise zahlreiche Eingaben und Beschwerden. In diesen wurden wiederholt die genannten Probleme thematisiert; damit verbunden war wiederum die Hoffnung auf eine Lösung durch den Betrieb.

Trotz der Ungleichheiten sicherten die Arbeitsorte – in Eisenach wie in der übrigen DDR – auf diese Weise die Teilhabe in Gesellschaft und Alltag, wenngleich, wie in den einzelnen Abschnitten dieser Arbeit deutlich gemacht wurde, auch im AWE zu keiner Zeit alle Beschäftigungsgruppen gleichberechtigt auf die mannigfachen betrieblichen Versorgungsangebote zurückgreifen konnten. Mit dem Ende der DDR und im Zuge des Transformationsprozesses musste der Betrieb jedoch seine Sonderstellung aus wirtschaftspolitischer Notwendigkeit ablegen, womit gewissermaßen über Nacht vielfältige Versorgungseinrichtungen verschwanden. Dies hatte auch Einfluss auf Formen sozialer Ungleichheit, positiv wie negativ. Bei der Vergabe von Fahrzeugen oder Wohnraum spielte die politische Loyalität nun zwar keine Rolle mehr, aber der Verlust der betriebszentrierten Versorgung wird oft als besonderer Einschnitt erinnert, mit dem völlig neue Unsicherheiten entstanden. Dies gilt vor allem für Frauen und ältere Beschäftigte. Die Schließung betriebseigener Kinderbetreuungseinrichtungen hatte beispielsweise einen deutlich größeren Einfluss auf die Flexibilität von Frauen und ihre Beschäftigungsverhältnisse, was im Lichte der neuen Konkurrenzsituation um Arbeitsplätze für die Unternehmensleitungen rasch zu einem wirtschaftlichen Risiko wurde.<sup>15</sup> Dies lag allerdings nicht allein in den Entwicklungen nach 1990 begründet, sondern hatte seine Ursache auch in der DDR: Denn obwohl der SED-Staat bis zuletzt von seiner Frauenerwerbspolitik als Emanzipationsfaktor zehrte, um dem latenten Arbeitskräftemangel zu begegnen, und diesen Umstand auch unermüdlich in der Öffentlichkeit

12 Einstufung Gehalt und Lohn der BGL- und AGL-Vorsitzenden sowie Mitarbeiter der ZGBL, 15. 8. 1989.

13 Vgl. dazu: Brigadebuch der Einfahrabteilung Jugendmeisterbereich Kollektiv Georgi Dimitroff: Pkw-Verteilung an verdienstvolle Mitarbeiter, 17. 5. 1988, Aawe.

14 Ohne Autor: Nievaunterschiede beseitigen. Arbeiterversorgung wurde wesentlich verbessert, in: Das Volk, 3. 4. 1973, S. 5.

15 Welche Chancen hat SIE auf dem Arbeitsmarkt? Arbeitslose Frauen sprechen sich über ihre Situation aus, Thüringer Allgemeine, 11. 4. 1991.

propagiertere, blieben traditionelle Rollen- und Familienverhältnisse weitgehend erhalten; diese standen nicht im Mittelpunkt der familien- und sozialpolitischen Reformen unter Erich Honecker. Die wirtschaftliche Emanzipation der Frauen zeitigte zwar durchaus Erfolge, jedoch verdienten Männer trotz gleicher Qualifikationen stets mehr Geld, waren flexibler und konnten häufiger in Schichten arbeiten. Zudem waren sie ungleich weniger durch Care-Aufgaben belastet als Frauen.

Herausgestellt werden konnte aber auch, dass die AWE-Betriebsleitung in einem gewissen Rahmen versuchte, soziale Disparitäten für bestimmte Beschäftigungsgruppen abzumildern, beispielsweise durch den Ausbau der Arbeiterversorgung oder von sozialen Einrichtungen wie Kindertagesstätten. Damit schuf der Betrieb freilich einerseits neue soziale Disparitäten und trug andererseits – nolens volens – zur Verfestigung bestehender Rollenmuster bei. Das AWE zählte im Jahr 1989 immerhin gut 2.000 Mitarbeiterinnen unter den etwa 10.000 Beschäftigten. Dieses Fünftel indes war in den Jahren 1990 und 1991 weitaus häufiger von einem Arbeitsplatzverlust betroffen; ein Umstand, der in Eisenach zum Jahresbeginn 1992 durch die horrende weibliche Arbeitslosenquote von gut 70 Prozent sichtbar wurde.<sup>16</sup>

Anhand der verschiedenen Arbeitsverhältnisse im AWE konnten verschiedene Formen sozialer Ungleichheiten herausgearbeitet werden. Viele Befunde decken sich dabei mit den allgemeinen Erkenntnissen der zeithistorischen DDR-Forschung. Das AWE brachte auch spezifische Formen sozialer Ungleichheiten hervor, wie in dieser Studie erstmals systematisch und über einen längeren Zeitraum nachgewiesen werden konnte. Die berufliche Qualifikation, der gesellschaftliche und familiäre Status sowie das Lebensalter und Geschlecht hatten zu allen Zeiten Einfluss auf die Ausprägung sozialer Disparitäten in diesem Betrieb. Eine solche umfassende Betrachtungsweise der jeweils intersektional zu fassenden Ungleichheitsrelationen unter Einbeziehung unterschiedlicher Gruppen in einem Großbetrieb existiert für die DDR-Sozialgeschichte bislang nicht.

Die DDR propagierte in ihrem Selbstverständnis materielle und soziale Gleichheit unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft, womit jede und jeder den gleichen Zugang zu Bildung, Arbeit sowie Freizeitgestaltung und sozialen Dienstleistungen erhalten sollte.<sup>17</sup> Gerade diese soziale Fürsorgefunktion und das gebetsmühlenartig artikulierten Versprechen sozialer Geborgenheit und Wärme – kurz: die sozialen »Errungenschaften« der DDR – werden beim Rückblick auf die DDR von vielen Mitlebenden als positiv erinnert.

Ein zentrales Element für die Analyse sozialer Ungleichheiten stellte im AWE der Faktor Arbeit dar, denn Erwerbsarbeit diente in der DDR nicht allein der

16 Arbeitslosenzahlen im Monat Juli: Betroffen sind viele Frauen, Thüringer Allgemeine, 14. 8. 1991; Vgl. dazu: Geschäftsbericht 5. 4. 1991-31. 12. 1992, 25. 2. 1993, Aawe, S. 99 f.

17 Best u. a.: Die DDR-Gesellschaft als Ungleichheitsordnung, S. 72.

Existenzsicherung. Durch die Rückbindung sozialpolitischer Leistungen und Teilhabe an den Erwerbsstatus waren MitarbeiterInnen außerhalb von regulären Arbeitsverhältnissen – also insbesondere RentnerInnen, ein hoher Anteil von Frauen, Strafgefangene und ehemalige Häftlinge, VertragsarbeiterInnen oder »RehabilitandInnen« – auch innerhalb des Betriebes mehrfach benachteiligt. Mit der Verlagerung der zum Teil lebenswichtigen sozialen Leistungen in die Betriebe verband die SED vor allem das Ziel, die MitarbeiterInnen zu einer erhöhten Leistungsbereitschaft zu bewegen. Dafür wurden sie gefördert, geehrt und belohnt. Damit schuf die SED einen regelrechten Zwang zur Erwerbsarbeit. Dies lässt sich nicht nur beim Blick auf reguläre Arbeitsverhältnisse erkennen, sondern gerade in Bezug auf die »Ränder der Arbeitsgesellschaft«, also die oben genannten vulnerablen Beschäftigungsgruppen. Rentnerinnen und Rentner waren beispielsweise häufig trotz der wiederholten Erhöhung von (Mindest-) Renten gezwungen, nach dem Eintritt in das Rentenalter weiterhin arbeiten zu gehen. Einerseits waren sie auf diesen Zuverdienst angewiesen. Andererseits konnten sie so weiter auf das betriebliche Versorgungsangebot zurückgreifen.

Besonders Frauen waren im Rentenalter von Altersarmut bedroht.<sup>18</sup> Dies war auf die im Erwerbsleben entstandenen Ungleichheiten zurückzuführen. Denn trotz der Anstrengungen des SED-Regimes zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben sowie allgemeinen Gleichstellungsbestrebungen bestand bis zuletzt eine Kluft zwischen ideologischem Anspruch und sozialer Wirklichkeit. Auch wenn die Einkommensunterschiede tendenziell gering waren, hatten Frauen häufig weniger Einkommen als Männer. Ein Grund hierfür waren die tradierten Rollenbilder: Frauen im AWE waren nach wie vor hauptsächlich für die Sorge-Arbeit in der Familie zuständig und folglich am Arbeitsplatz – gewollt oder ungewollt – weniger flexibel einsetzbar als ihre männlichen Kollegen. Sie verfügten zudem über weniger berufliche Weiterbildungs- und Mobilitätschancen, obwohl sich das Qualifikationsniveau am Ende der DDR weitgehend angenähert hatte. Die propagierte Gleichstellung und Emanzipierung bezog sich immer nur auf die Erwerbsarbeit. Und selbst dort war das Referenzmodell von männlicher Arbeit geprägt.<sup>19</sup> Dies zeigte sich im AWE beispielsweise an der spezifischen Ausschreibung von Lehrstellen oder Leitungspositionen, wodurch Frauen von vornherein manche Positionen nicht erreichen konnten.<sup>20</sup> Hinzu kam, dass Frauen häufiger als Männer im Betrieb unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt wurden, beispielsweise nach der Rückkehr aus dem Babyjahr.<sup>21</sup> Dies hatte nicht nur Auswirkungen auf das Arbeitszeitmodell und damit verbundene finanzielle Zuschläge, sondern auch auf Prämien oder Renten. Es konnte herausgearbeitet werden, dass im AWE

18 Vgl. dazu: Lorke: Armut im geteilten Deutschland.

19 Jessica Lindner-Elsner: Angelika Witzmann, Interview: Arbeitsleben im AWE und danach, 20. 9. 2019.

20 Infomappe zur Lehrlingsausbildung im AWE, 1988.

21 Arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit der Beendigung der Freistellung gemäß § 247 (2) ABG, 28. 7. 1982.

solche Frauen Vorteile genossen, die in Vollzeit und im Mehrschichtsystem arbeiteten sowie politisches und gesellschaftliches Engagement zeigten. Sie waren dadurch gegenüber anderen Frauen in Teilzeit- und Normalschichtregimen in puncto Prämien, Urlaub oder Rentenzahlungen bevorteilt. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten existierten nicht nur durch finanzielle und soziale Aspekte, sondern auch auf symbolischer Ebene: Darauf verweist zum Beispiel die wiederholte Darstellung von Frauen als sexualisierte Objekte im Betriebsalltag.

Das Ende der DDR und die Transformationsphase änderten an diesen geschlechtlichen Ungleichheiten und dem Verständnis von Erwerbsarbeit wenig. Alte Ungleichheitsmuster wurden tradiert und neue kamen hinzu, was gerade die MitarbeiterInnen spürten, die vormals schon außerhalb der »regulären« Arbeitsverhältnisse beschäftigt waren. VertragsarbeiterInnen hatten zudem mit Rassismus und mit rassistischer Gewalt zu kämpfen. Die Positionierung in der Gesellschaft und Erwerbsarbeit blieben auch nach 1989 ein zentraler Faktor für gesellschaftliche Inklusion und Exklusion.

Durch die unter Honecker forcierte Steigerung der Konsumgüterproduktion, die auch den Automobilbau betraf, wurden in Eisenach nicht nur vielfältige Anreize geschaffen, um die Leistungsbereitschaft bei den MitarbeiterInnen des AWE zu steigern. Darüber hinaus wurden zunehmend auch weitere »Arbeitskraftreserven« abgeschöpft, da die DDR bis zuletzt ein Arbeitskräftedefizit kompensieren musste. Dazu zählte unter anderem die Einstellung von ausländischen VertragsarbeiterInnen aus Kuba und Mosambik, die seit 1980 bzw. 1988 im AWE beschäftigt wurden. Die geografische und ethnische Herkunft spielte bei der Behandlung dieser VertragsarbeiterInnen – wie in anderen DDR-Betrieben auch – trotz proklamierter Völkerfreundschaft und internationaler Solidarität eine maßgebliche Rolle. Rassistische Stereotype prägten die Wahrnehmungen und hatten weitere Ungleichbehandlungen zur Folge, wie ich im AWE anhand mehrerer Beispiele für beide Gruppen nachweisen konnte. Die VertragsarbeiterInnen waren in das betriebliche Leben weitgehend integriert, doch endete diese Einbindung zumeist auf der anderen Seite der Werktoore. Gegenüber den »Fremden« bestanden von Anfang an (rassistische) Vorurteile, sie waren mit Neid und Missgunst der übrigen Belegschaft konfrontiert, was sich vor allem nach der »friedlichen Revolution« offen und zum Teil in gewalttätigen Auseinandersetzungen zeigen sollte. In der Nacht zur »Wiedervereinigung« begann eine fast eine Woche andauernde Belagerung der Wohnunterkünfte der ausländischen MitarbeiterInnen in Eisenach, die mit pogromartigen Überfällen einherging.<sup>22</sup> Dies zeigt, dass solche extremen »Wendeerfahrungen« nicht nur in Hoyerswerda oder Rostock-Lichtenhagen zu konstatieren sind.

Doch auch mit dem Einsatz der ausländischen MitarbeiterInnen konnte das Defizit an Arbeitskräften nicht vollständig überwunden werden. Darum

22 Krawalle in Nord, Südthüringer Zeitung, 6.10.1990.



wurden in den DDR-Betrieben häufig weitere marginalisierte Bevölkerungsgruppen in der Produktion (weiter-)beschäftigt.<sup>23</sup> Im AWE waren dies neben RentnerInnen auch Menschen mit Behinderungen, ehemalige Häftlinge und Strafgefangene, deren Arbeitsverhältnisse sich signifikant von den »Normalarbeitsverhältnissen« unterschieden und damit eine andere Form sozialer Ungleichheit zeigen. Sozialer Status und gesundheitlicher Zustand dieser Beschäftigungsgruppen schürten Vorurteile und trugen zu einer weiteren Stigmatisierung ohnehin gesellschaftlich am Rande stehender Gruppen bei. Auch diese Beschäftigungsgruppen waren nur aus wirtschaftlichen Gründen in das betriebliche Leben integriert und wurden darüber hinaus von den übrigen »Werkstätigen« nur wenig beachtet. Diese vulnerablen Gruppen jenseits der »Normalarbeitsverhältnisse« können für die Zeit nach 1989 in Eisenach zu den sogenannten WendeverliererInnen gezählt werden. Frauen, ältere Beschäftigte, Niedrigqualifizierte sowie VertragsarbeiterInnen hatten besondere Schwierigkeiten, eine dauerhafte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Ihr Weg war vielfach von Kurzarbeit, Umschulungsmaßnahmen, AB-Maßnahmen oder aber auch Langzeitarbeitslosigkeit geprägt. Für sie gestaltete sich die Transformationsphase also gewiss nicht günstiger als anderswo.

Bestätigt hat sich die eingangs formulierte Annahme, dass die Beschäftigten eines Großbetriebes wie dem AWE gegenüber MitarbeiterInnen kleinerer Betriebe Vorteile genossen. Ebenso konnte nachgewiesen werden, dass es andererseits aber auch innerhalb des Betriebes – also zwischen den verschiedenen hier betrachteten Beschäftigungsgruppen – stark bevorzugte bzw. mehrfach benachteiligte Gruppen gab. Für kinderreiche Familien und Alleinerziehende propagierte der SED-Staat gewisse sozialpolitische Vorteile, wie beispielsweise die bevorzugte Vergabe von Kuren oder Urlaubsreisen. Dass davon bestimmte Beschäftigungsgruppen stärker profitieren konnten als andere, zeigt, dass es auch hier soziale Ungleichheiten gab. Deutlich wurde in meiner Studie ebenfalls, dass der Umgang mit der Benachteiligung unterschiedlicher sozialer Gruppen sehr verschieden war: Soziale Benachteiligung von ausländischen MitarbeiterInnen wurde im AWE etwa weitgehend toleriert. Etwaige Interventionen vonseiten deutscher MitarbeiterInnen gegen die ungleiche Behandlung der ausländischen KollegInnen konnten nicht gefunden werden. Allerdings engagierte sich die evangelische Kirche in Eisenach für die Belange dieser Menschen – nicht nur in der späten DDR, sondern auch während der Transformationsphase.

Bemerkenswert sind zudem die Befunde zur Akzeptanz betrieblicher Inklusionspolitiken bzw. zur Kritik an Ungleichheitsverhältnissen: Regulär Beschäftigte sprachen bestehende Ungleichheiten bisweilen durchaus deutlich an. Dies deckt sich mit allgemeinen Befunden aus der Forschung. Bemängelt und als Ungleichbehandlungen gedeutet wurden im AWE gleichermaßen die Arbeitsbedingungen, die Versorgung mit Gütern des täglichen Bedarfs, Lebensmitteln

23 Hübner: Arbeit, Arbeiter und Technik, S. 156.

und Konsumgütern, die Wohnungs- und Ferienvergabe. Solche Kritiken häuften sich vor allem in den 1980er Jahren im Zuge der Pkw-Programme.

In dieser Studie lag der Fokus nicht allein auf offensichtlichen Ungleichheitsdeterminanten, sondern auch auf damit verbundenen Begleiterscheinungen oder ungleichheitsverstärkenden, systemimmanenten Faktoren, wie der Systemloyalität oder dem »sozialistischen Wettbewerb«. Politische Loyalität spielte eine nicht zu unterschätzende Rolle bei der Etablierung sozialer Ungleichheitsverhältnisse im Betrieb. Für das Erreichen einer Leitungsposition sowie für die berufliche Weiterbildung konnte politisches Wohlverhalten eine nötige Voraussetzung sein. Bei der Aufstiegsmobilität spielte es in Kombination mit den Faktoren Alter und Geschlecht eine ebenso große Rolle wie umgekehrt ein Mangel an politischer Loyalität und entsprechenden Ambitionen bei der Verweigerung von Aufstiegschancen. Auf diese Weise wurden im AWE traditionelle Rollenmuster manifestiert, wie dies beispielsweise durch Externatslehrgänge für Frauen herausgearbeitet werden konnte. Aber nicht nur die Mitgliedschaft in der SED brachte Vorteile für die MitarbeiterInnen: Die wichtigste Teilhabe-Instanz stellte in den Betrieben der FDGB dar – weit mehr als andere Massenorganisationen wie die FDJ oder die DSF, denn die Betriebsgewerkschaft übernahm mit vielfältigen Kommissionen die Vermittler- und Verteilungsrolle für gesellschaftliche Inklusion und Konsumchancen im Betrieb. Wie anhand der Brigaden im AWE dargelegt werden konnte, etablierte auch der »sozialistische Wettbewerb« soziale Ungleichheitsverhältnisse, denn auch dabei entschied nicht nur die berufliche Leistung etwa über die Höhe der Jahresendprämie, sondern auch das politische Wohlverhalten im Arbeitsalltag.

Die »friedliche Revolution« brachte nicht nur neue soziale Ungleichheiten hervor. Es gab auch Determinanten sozialer Ungleichheitsverhältnisse, die sich auflösten, wie dies anhand der politischen Loyalität oder des Brigadewesens gezeigt werden konnte. Im Zuge des Mauerfalls und der »Wiedervereinigung« erhielten andere und zum Teil neue Akteure eine besondere Rolle, wie beispielsweise die Gewerkschaften oder der Betriebsrat, die nun vor allem soziale Verwerfungen im neuen Betriebsalltag verhandelten. Im AWE wurden im Zuge der wirtschaftlichen Umbrüche bisher fest etablierte Beschäftigungsgruppen obsolet, wie RentnerInnen oder Strafgefangene. Die Arbeitsverhältnisse von anderen Gruppen, wie RehabilitandInnen oder ehemaligen Häftlingen, veränderten sich positiv, und auch die soziale Lage von RentnerInnen verbesserte sich im Zuge der »Vereinigung« deutlich.

In dieser Studie ging es nicht nur darum, Umbruchserfahrungen hinsichtlich des veränderten Betriebsalltages darzustellen, sondern auch Aufbrüche und Verstetigungen von sozialen Ungleichheiten in der Transformationsphase entlang verschiedener Beschäftigungsgruppen zu analysieren. Damit kann einem bisher bestehenden Desiderat bei der Erforschung sozialer Ungleichheiten in der Arbeitswelt – vor allem mit dem Fokus auf verschiedene Beschäftigungsgruppen – zumindest ein Stück weit begegnet werden. Die Analyse sozialer Ungleichheiten im DDR-Betrieb zeigte, dass die arbeitsweltlichen

Veränderungen seit den 1970er Jahren in den Betrieben in einem engen Wechselverhältnis zu sozialen Disparitäten stehen.

Über den gesamten betrachteten Zeitraum hinweg existierten im AWE intersektionale Ungleichheiten: Bedingt durch die Arbeitsverhältnisse ließen sich bei den untersuchten Beschäftigtengruppen gleichermaßen gewollte wie ungewollte Ungleichheiten, deren Determinanten und Ursachen erkennen. In der Transformationsphase nahmen gewollte Ungleichheiten deutlich ab. Nun traten vor allem soziale Aspekte in den Vordergrund. Eine Gemeinsamkeit in beiden Untersuchungszeiträumen – also in der Zeit vor und nach 1989/90 – ließ sich dahingehend feststellen, dass vor allem der Erwerbsstatus über Inklusion und Exklusion bzw. Chancen der Teilhabe entschied und damit soziale Ungleichheitsverhältnisse prägte. Die persönliche Betroffenheit oder Wahrnehmung sozialer Benachteiligungen konnte anhand verschiedener schriftlicher Quellen identifiziert und nicht zuletzt durch Gespräche mit ehemaligen MitarbeiterInnen und Protagonisten überprüft werden. Soziale Ungleichheit war demnach auf allen Ebenen existent.

Wie lassen sich die Befunde vom Zusammenhang arbeitsweltlicher Veränderungen und sozialer Ungleichheiten in der zeithistorischen Forschung verorten? Arbeitsweltliche Wandlungsprozesse in den DDR-Betrieben wurden bisher zwar mehrfach beschrieben, weitgehend vernachlässigt wurden jedoch auf der Mikroebene die damit verbundenen Auswirkungen auf verschiedene Beschäftigungsgruppen und Arbeitsverhältnisse. In der vorliegenden Arbeit konnten die arbeitsweltlichen Ungleichheitskonstellationen mikrohistorisch vermessen werden, das heißt auch bislang offene Fragen nach den Praktiken der Herstellung und Wahrnehmung sozialer Disparitäten beantwortet werden. Dadurch entsteht ein umfassenderes Verständnis für Mechanismen der Verteilung sozialer Teilhabechancen. Gerade mit Blick auf die dargestellten Veränderungen in der Transformationsphase leistet eine solche kombinierte Darstellung einen Beitrag zur Erforschung von Kontinuitäten und Brüchen, zeigt Entwicklungslinien und Neuanfänge auf, ohne dabei die Spezifik der Branche zu vernachlässigen. Mithin eröffnet sich auch die Möglichkeit, das Wirken der Treuhandanstalt an einem Beispiel zu untersuchen und zu bewerten, prägt das Handeln dieses Akteurs doch die differente Erinnerungskultur an den »Einigungsprozess« auch in Eisenach bis heute.<sup>24</sup>

Durch die breite und heterogene Quellenbasis konnten zwar zahlreiche neue Facetten der Betriebsgeschichte in der späteren DDR und in der Transformationszeit aufgezeigt werden, jedoch müssen einige Aspekte oder Fragen vorerst unbeantwortet bleiben. So konnte etwa die Arbeit der Betriebsgewerkschaft oder der Partei im AWE in Ermangelung verfügbarer Quellen nur in groben Strichen skizziert werden. Die fehlenden Personalakten und -statistiken lassen beispielsweise keine genauen Angaben über die Zahl der weiblichen Beschäf-

24 Norman Meißner: Eisenacher bewerten die Arbeit der Treuhand schlechter, in: Thüringer Allgemeine, 29. 9. 2021.

tigten für den gesamten Zeitraum zu, ebenfalls bleiben die Zahlen für RehabilitandInnen, Strafgefangene, ehemalige Häftlinge oder VertragsarbeiterInnen oft vage. Deutliche Leerstellen bestehen außerdem für die Transformationsphase, was nicht nur mit bisher unzugänglichen Beständen erklärt werden kann, sondern auch damit, dass viele Instanzen wie beispielsweise die Frauenkommission in der Zeit nach der »friedlichen Revolution« keine Hinterlassenschaften mehr produzierten oder bestimmte Beschäftigungsgruppen, wie Strafgefangene, im Betrieb fortan keine (nennenswerte) Rolle mehr spielten. Mit der zu erwartenden Öffnung von Beständen im Bundesarchiv und der Rückgabe der Personalakten von der Rhenus Logistikfirma an das Thüringische Hauptstaatsarchiv in Weimar könnten diese Defizite vermutlich behoben werden.

Im gewählten Beispiel des Automobilwerks Eisenach konnte etwa der wirtschaftliche und arbeitsweltliche Wandel nachvollzogen und mit allgemeinen Befunden zur Wirtschafts- und Sozialgeschichte der DDR abgeglichen werden, womit ein Beitrag zur exemplarischen Erforschung sozialer Ungleichheitsverhältnisse in der DDR geleistet wurde. Die Untersuchung eines Großbetriebs in der DDR lässt auch Rückschlüsse darauf zu, wie die Herrschaftspraxis der SED und die Funktionsweisen der planwirtschaftlich geleiteten Wirtschaft auf der Mikroebene soziale Ungleichheiten beeinflussten. Sicherlich können die Ergebnisse nicht umfassend generalisiert werden, sie liefern jedoch Anhaltspunkte für weitere Fragestellungen. Vergleiche mit anderen Großbetrieben, Regionen und Branchen könnten das hier gezeichnete Bild ergänzen und kontrastieren.<sup>25</sup> Unterschiedliche Ergebnisse wären beispielsweise in anderen Regionen oder Branchen zu erwarten – auch bedingt durch die jeweilige Beschäftigtenstruktur in den Betrieben. Eine Untersuchung der Transformationsphase auf der Ebene eines Betriebes, die nicht nur die unmittelbare Zeit, also etwa die ersten beiden Jahre, nach dem Mauerfall, sondern auch die weitere Entwicklung von Beschäftigungsverhältnissen verschiedener Beschäftigungsgruppen in den Blick nimmt, existierte bislang nicht. Meine Untersuchung ist damit anschlussfähig an neuere Forschungen zur Transformationsgeschichte, die das Handeln von AkteurInnen in diesem Umbruchsprozess genauer erforscht bzw. den Fokus auf Institutionen wie die Treuhandanstalt richtet.

25 Vgl. dazu das derzeit entstehende Promotionsprojekt von Larissa Stiglich (University of North Carolina in Chapel Hill) zu Eisenhüttenstadt (»After Socialism: The Transformation of Everyday Life in Eisenhüttenstadt, 1980-Present«) oder das abgeschlossene Dissertationsprojekt von Peter Wegenschimmel (Regensburg) »Staatlichkeit und Industrie im post-sozialistischen Europa: Der Einfluss der staatlichen Hand auf die Organisationsgeschichte zweier Werften in Transformation«.

## 8. Literatur- und Quellenverzeichnis

### 8.1 Archivgut

#### *Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn*

5/IGMZ 9167  
5/IGMZ 100648  
5/IGMZ 150360  
5/IGMZ 520260  
5/IGMZ 520393  
5/IGMZ 520733  
5/IGMZ 520734

#### *Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach (Aawe)*

30.8.1  
30.8.2  
30.8.3  
30.8.4  
30.8.6  
30.8.8  
R09 B 2 Ordner 7  
R 22 B 1416 56

#### Drucksachen:

Arbeitsordnung 1981  
Automobilwerk Eisenach GmbH: Sozialplan 2. Halbjahr '90  
Berufsausbildung im VEB Automobilwerk Eisenach 1975  
Betriebskollektivvertrag 1973  
Betriebskollektivvertrag 1975  
Betriebskollektivvertrag 1976  
Betriebskollektivvertrag 1978  
Betriebskollektivvertrag 1979  
Betriebskollektivvertrag 1982  
Betriebskollektivvertrag 1985  
Betriebskollektivvertrag 1986  
Betriebskollektivvertrag 1988  
Betriebskollektivvertrag 1989  
Betriebsparteiorganisation: Erfolgreiche Sozialpolitik der SED im VEB Automobilwerk Eisenach 1986.  
Erfahrungen und Ergebnisse bei der rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens 1983.  
Konzeption zum Einsatz von Industrierobotern und Handhabegeräten in den Jahren 1983-1985 im VEB Automobilwerk Eisenach.  
Ministerrat der DDR – Staatssekretariat für Arbeit und Löhne: Arbeitsinstruktion zur Fortführung der leistungsorientierten Lohnpolitik in ausgewählten Betrieben 1986.  
Opel in Eisenach – Dokumentarische Reminiszenz 2008.

## ARCHIVGUT

Ordnung zur Organisation und Führung des sozialistischen Wettbewerbes sowie Ausarbeitung der Jahrespläne und Betriebskollektivverträge 1977.  
Soziale Sicherheit – Politik zum Wohle des Volkes im VEB Automobilwerk Eisenach nach dem XI. Parteitag der SED – Fakten und Zahlen 1988.  
Ratgeber für den Bürger, 1. 5. 1975.  
Zirkel Schreibender Arbeiter 1980.  
Brigadebuch der Abteilung 1310 Getriebebau 1972-1975, 1984-1985  
Brigadebuch der Abteilung 1995 Transport im Presswerk 1989  
Brigadebuch der Einfahrabteilung Jugendmeisterbereich Kollektiv Georgi Dimitroff: 1977, 1979, 1985, 1988  
Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Serienkonstruktion, Sekretariat der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung und der Gruppe Zeichnungsverwaltung und Lichtpauserei: 1980, 1981, 1982, 1983, 1984, 1989  
Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Neukonstruktion: 1970, 1973, 1974, 1976, 1977, 1980, 1984, 1986  
Brigadebuch der Hauptabteilung Forschung und Entwicklung – Abteilung Versuchserprobung/Rallyegruppe TKV/TKR: 1979, 1980, 1988, 1989  
Brigadebuch des Büros für Neuererwesen: 1973, 1979, 1980, 1984, 1987, 1989, 1990

### *Behörde des Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes des ehemaligen DDR (BStU), Erfurt*

MfS, AIM 1307/88, 2  
MfS, AIM 1307/88, 3  
MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 71  
MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 620  
MfS, BV Erfurt KD Eisenach 537 (IX 4057/61 T II), 3  
MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81), 1.  
MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81), 2  
MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81), 3  
MfS, BV Erfurt KD Eisenach 585 (IX 457/81 T II), 5  
MfS, BV Erfurt, KD Eisenach, Nr. 621  
MfS, HA XVIII, Nr. 26544  
MfS, ZAIG 4241

### *Bundesarchiv Berlin (BArch)*

B 412/2548  
B 412/2552  
B 412/2556  
B 412/2557  
B 412/2559  
B 412/2572  
B 412/3765  
B 412/10962  
B 412/22435  
B 412/36771  
B 412/36774  
B 412/36775  
B 412/36782  
B 412/36785  
B 412/36786

*Landesarchiv Thüringen – Hauptstaatsarchiv Weimar (LATH – HSt A Weimar)*

Thüringer Wirtschaftsministerium Nr. 4387  
 Bezirksparteiarchiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt, IV C/2/3/083  
 Bezirksparteiarchiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt, Altregistratur Nr. 3231  
 Bezirksparteiarchiv der SED Thüringen, Bezirksleitung der SED Erfurt, Altregistratur Nr. 5368  
 Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV C/2/3/091  
 Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV C/2/3/113  
 Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV C/2/5/261  
 Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/3/213  
 Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/3/265  
 Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV D/2/4/301  
 Bezirksparteiarchiv der SED Erfurt, Bezirksleitung der SED Erfurt IV E/2/3/183.  
 Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 027508  
 Bezirkstag und Rat des Kreises Erfurt Nr. 038002  
 Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 034963  
 Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 044368  
 Bezirkstag und Rat des Bezirkes Erfurt Nr. 44391  
 FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1291  
 FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1328  
 FDGB Bezirksvorstand Erfurt Nr. 1335  
 FDGB Bezirksvorstand Erfurt, Kreisvorstand Eisenach, Nr. 6257

*Stadtarchiv Eisenach (StadtArch)*

Bestand 12 – Städtische Akten bis 1990  
 12-1904  
 12-2272  
 12-2273  
 12-2274  
 12-2376

## 8.2 Privataarchiv der Verfasserin

*Vorträge*

Böick, Marcus: Die Treuhand – Frühe Konzeptionen, 26. 9. 2020, Stiftung Ettersberg, Erfurt.

*Interviews*

Doht, Matthias, Eisenach, 5. 10. 2020.  
 Liedtke, Wolfram, Eisenach, 19. 2. 2020.  
 Lopez, Oswaldo Roque; Lopez, Beate, Eisenach, Eisenach, 18. 6. 2021.  
 Paulin, Ken-Peter, Transkript, 7. 2. 2012.  
 Quentel, Ulrike, Telefoninterview, Eisenach, 3. 2. 2021.  
 Rommel, Lydia, Telefoninterview, Eisenach, 15. 5. 2020.  
 Spee, Eberhard, Stockhausen, 17. 1. 2019.  
 Witzmann, Angelika, Eisenach, 20. 9. 2019.

## 8.3 Internetdokumente

- Ahrens, Ralf: Unternehmensgeschichte 2010, URL: [https://docupedia.de/zg/Ahrens\\_unternehmensgeschichte\\_v1\\_de\\_2010](https://docupedia.de/zg/Ahrens_unternehmensgeschichte_v1_de_2010) (7.10.2021).
- : Unternehmensgeschichte 2019, URL: [https://docupedia.de/zg/Ahrens\\_unternehmensgeschichte\\_v2\\_de\\_2019](https://docupedia.de/zg/Ahrens_unternehmensgeschichte_v2_de_2019) (7.10.2021).
- Alisch, Steffen: Zwischen Kontrolle und Willkür – Der Strafvollzug in der DDR, URL: <https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/227634/zwischen-kontrolle-und-willkuer-der-strafvollzug-in-der-ddr> (19.5.2020).
- : Zwangsarbeit im Fokus. Die Haftarbeit im Volkseigenen Betrieb (VEB) Pentacon Dresden. Eine Fallstudie aus der »Fertigungsstelle Cottbus«, URL: <https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/249692/haftarbeit-im-veb-pentacon-dresden-eine-fallstudie> (2.6.2020).
- Beckmann, Karin: Zerstörte Hoffnungen, neue Herausforderungen. Die Erwerbssituation ostdeutscher Frauen in den frühen 1990er-Jahren 2020, URL: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/zerstoerte-hoffnungen-neue-herausforderungen-die-erwerbssituation-ostdeutscher-frauen> (15.9.2021).
- Bouillot, Corinne: Auferstanden aus Ruinen. Die Frauenbewegung in der DDR, 8.9.2008, URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauenbewegung/35279/neuanfang-im-osten> (24.3.2021).
- Böttcher, Sabine: Kitas und Kindererziehung in Ost und West, 18.8.2020, in: Bundeszentrale für politische Bildung, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47313/kitas-und-kindererziehung-in-ost-und-west/> (23.1.2023).
- Breer, Ruth: Opel in Eisenach: Erinnerungen an den Vectra-Start vor 30 Jahren, URL: <https://www.mdr.de/thueringen/west-thueringen/eisenach/opel-vectra-jubilaeum-werk-awe-automobil-100.html> (7.10.2020).
- Bundesregierung: Amnestie: Freilassung der ersten politischen Häftlinge, URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/deutsche-einheit/amnestie-freilassung-der-ersten-politischen-haeftlinge-446456> (23.1.2023).
- : Volkskammer verabschiedet Sozialcharta, URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/deutsche-einheit/volkskammer-verabschiedet-sozialcharta-409590> (23.1.2023).
- Bundeszentrale für politische Bildung: Kuba und die USA: Ende einer langen Eiszeit, URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/223219/kuba-und-die-usa-ende-einer-langen-eiszeit/> (23.1.2023).
- Chronik der Mauer: Gesetz über die allgemeine Wehrpflicht vom 24. Januar 1962, URL: <https://www.chronik-der-mauer.de/material/178840/gesetz-ueber-die-allgemeine-wehrpflicht-vom-24-januar-1962> (11.2.2021).
- Deutsche Rentenversicherung: Literatursystem – §§ 226-250 – § 248 SGB VI: Beitragszeiten im Beitrittsgebiet und im Saarland, URL: [https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01\\_GRA\\_SGB/06\\_SGB\\_VI/pp\\_0226\\_250/gra\\_sgbo06\\_p\\_0248.html](https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/06_SGB_VI/pp_0226_250/gra_sgbo06_p_0248.html) (15.9.2021).
- Domscheit-Berg, Anke: Familienpolitik in Ost- und Westdeutschland und ihre langfristigen Auswirkungen, 9.11.2016, URL: <https://www.boell.de/de/2016/11/09/familienpolitik-ost-und-westdeutschland-und-ihre-langfristigen-auswirkungen> (22.8.2021).
- Förster, Andreas: Verschwundene Parteifinanzen, in: Deutschland Archiv, 10.6.2020, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutschlandarchiv/311231/verschwundene-partEIFinanzen> (23.1.2023).
- Gill, Ulrich: Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL), in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsgewerkschaftsleitung\\_\(BGL\).html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsgewerkschaftsleitung_(BGL).html) (7.1.2021).
- Gill, Ulrich: Gewerkschaftsgruppe, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/g/Gewerkschaftsgruppe.html> (7.1.2021)
- Grossmann, Thomas: Öffentlichkeit durch Medienwandel. Die Transformation der DDR-



- Tagespresse 1989/90, in: Presse in der DDR, 24. 6. 2011, URL: [https://pressegeschichte.docupedia.de/wiki/Oeffentlichkeit\\_durch\\_Medienwandel\\_Version\\_1.html](https://pressegeschichte.docupedia.de/wiki/Oeffentlichkeit_durch_Medienwandel_Version_1.html) (18. 6. 2021).
- Herbert, Ulrich: Flucht und Asyl, in: Zeitgeschichte online, 1.12.2015, URL: <http://zeitgeschichte-online.de/themen/flucht-und-asyl> (11. 12. 2020).
- Hermann, Alexandra: Solidaritätsspende, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Solidarit%E4tsspende.html> (8. 5. 2020).
- : Vertragsarbeiter, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/v/Vertragsarbeiter.html> (21. 10. 2019).
- Hübner, Peter: Arbeiterversorgung, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/a/Arbeiterversorgung.html> (2. 2. 2021).
- : Betrieb als Sozialisationsinstanz, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betrieb\\_als\\_Sozialisationsinstanz.html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betrieb_als_Sozialisationsinstanz.html) (26. 7. 2019).
- : Freiwillige Zusatzrentenversicherung (FZR), in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/f/Freiwillige\\_Zusatzrentenversicherung\\_\(FZR\).html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/f/Freiwillige_Zusatzrentenversicherung_(FZR).html) (5. 8. 2021).
- : Renten, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/r/Renten.html> (29. 5. 2020).
- : Frauenausschuss, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/f/Frauenausschuss.html> (21. 1. 2021).
- : Frauenförderung, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/f/Frauenf%F6rderung.html> (21. 1. 2021).
- Jachertz, Norbert: Sozialpsychiatrie in der DDR: 2013, URL: [www.aerzteblatt.de/archiv/146520/Sozialpsychiatrie-in-der-DDR-Die-unvollendete-Reform](http://www.aerzteblatt.de/archiv/146520/Sozialpsychiatrie-in-der-DDR-Die-unvollendete-Reform) (21. 6. 2020).
- Jessen, Ralph: Diktatorische Herrschaft als kommunikative Praxis, URL: [pressegeschichte.docupedia.de/wiki/Diktatorische\\_Herrschaft\\_als\\_kommunikative\\_Praxis\\_Version\\_1.html](https://pressegeschichte.docupedia.de/wiki/Diktatorische_Herrschaft_als_kommunikative_Praxis_Version_1.html) (23. 6. 2021).
- Joswig, Gareth: Exit-Gründer über Neonazis in der DDR: »Niemand wollte das damals hören«. 2020, URL: [taz.de/Exit-Gruender-ueber-Neonazis-in-der-DDR/!5665867/](http://taz.de/Exit-Gruender-ueber-Neonazis-in-der-DDR/!5665867/) (16. 12. 2020).
- Küpper, Beate; Zick, Andreas: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit 2015, URL: <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/> (23. 1. 2023).
- Kubina, Michael: Betriebsparteiorganisation (der SED) (BPO), in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsparteiorganisation\\_\(der\\_SED\)\\_BPO.html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsparteiorganisation_(der_SED)_BPO.html) (4. 9. 2020).
- Kultusministerkonferenz: Bildungsabschlüsse der DDR: Feststellung der Gleichwertigkeit, Bildungsabschlüsse der DDR: Feststellung der Gleichwertigkeit: <https://www.kmk.org/themen/hochschulen/bildungsabschluesse-der-ddr.html>, (16. 5. 2023).
- Lindenberger, Thomas: Das Land der begrenzten Möglichkeiten. Machträume und Eigen-Sinn der DDR-Gesellschaft, in: Deutschland Archiv, 10. 8. 2016, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutschlandarchiv/232099/das-land-der-begrenzten-moeglichkeiten> (23. 1. 2023).
- Lindner-Elsner, Jessica: Der einsame Kampf Mosambikanischer Vertragsarbeiter:innen 2021, URL: [zeitgeschichte-online.de/node/58408](http://zeitgeschichte-online.de/node/58408) (27. 5. 2021).
- Lingelbach, Gabriele/Schlund, Sebastian: Disability History, 8. 7. 2014, URL: [docupedia.de/zg/Disability\\_History](https://docupedia.de/zg/Disability_History).
- Lorke, Christoph: »Soziale Ungleichheit und soziale Ungerechtigkeit«: Kinderreiche Familien in der DDR 2015, URL: <https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/206153/soziale-ungleichheit-und-soziale-ungerechtigkeit-kinderreiche-familien-in-der-ddr> (26. 5. 2021).
- : Die Einheit als »soziale Revolution« 2019, URL: [zeitgeschichte-online.de/themen/die-einheit-als-soziale-revolution](http://zeitgeschichte-online.de/themen/die-einheit-als-soziale-revolution) (18. 5. 2020).
- Lothar-Kreyssig-Ökumenezentrums der EKM: Vertragsarbeit Mosambik-DDR Madgermanes:

- Trabalhadores Moçambicanos contratados na RDA 2021, URL: [vertragsarbeit-mosambik-ddr.de](http://vertragsarbeit-mosambik-ddr.de).
- Magdeburger Memorandum 2019, URL: [www.oekumenezentrum-ekm.de/entwicklung-umwelt/Mosambik-Tagung-2019/](http://www.oekumenezentrum-ekm.de/entwicklung-umwelt/Mosambik-Tagung-2019/) (22. 3. 2021).
- Oelkers, Julia/KollATH, Mai-Phuong/Enzenbach, Isabel: Eigensinn im Bruderland, URL: <https://bruderland.de/> (1. 2. 2021).
- Ohne Autor: Kindergärten, URL: [deutsche-einheit-1990.de/ministerien/mfbw/kiga/](http://deutsche-einheit-1990.de/ministerien/mfbw/kiga/) (5. 8. 2021).
- Dass.: Opel News: Aktuelle Nachrichten zum Autobauer, URL: [www.handelsblatt.com/themen/opel](http://www.handelsblatt.com/themen/opel) (7. 10. 2020).
- Oschmiansky, Frank: Das Normalarbeitsverhältnis, URL: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178192/normalarbeitsverhaeltnis> (15. 9. 2021).
- Rabenschlag, Ann-Judith: Arbeiten im Bruderland. 2016, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutschlandarchiv/233678/arbeiten-im-bruderland/> (23. 1. 2023).
- Rede des Präsidenten der Vereinigten Staaten von Amerika an die Einwohner von Eisenach 1998, URL: [www.eisenach.de/rathaus/daten/bill-clinton-in-eisenach/clinton-rede-deutsch/](http://www.eisenach.de/rathaus/daten/bill-clinton-in-eisenach/clinton-rede-deutsch/).
- Sachse, Christian: Verschleierung von Zwangsarbeit, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-teilung/stasi/234183/verschleierte-zwangsarbeit-fuer-westliche-firmen/> (23. 1. 2023).
- Sächsisches Krankenhaus Rodewisch: Rodewischer Thesen 2020, URL: [www.skh-rodewisch.sachsen.de/ueber\\_uns/rodewischer\\_thesen/](http://www.skh-rodewisch.sachsen.de/ueber_uns/rodewischer_thesen/) (21. 6. 2020).
- Sattler, Friederike: Betriebskollektivvertrag, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebskollektivvertrag\\_\(BKV\).html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebskollektivvertrag_(BKV).html) (14. 4. 2021).
- : Betriebsleitung, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsleitung.html> (14. 4. 2021).
- : Betriebsplan, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsplan.html> (29. 4. 2020).
- : Brigade, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Brigade.html> (25. 7. 2019).
- : Brigadier, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Brigadier.html> (4. 5. 2020).
- : Neuererbewegung, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/n/Neuererbewegung.html> (27. 4. 2020).
- : Prämie, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/p/Pr%E4mie.html> (14. 4. 2021).
- : Prämienfonds, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/p/Pr%E4mienfonds.html> (23. 9. 2019).
- : Schule der sozialistischen Arbeit, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Schule\\_der\\_sozialistischen\\_Arbeit.html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Schule_der_sozialistischen_Arbeit.html) (6. 4. 2020).
- : Sozialistischer Wettbewerb, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: [http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Sozialistischer\\_Wettbewerb.html](http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/s/Sozialistischer_Wettbewerb.html) (24. 7. 2019).
- : Volkswirtschaftsplan, in: Dowe u. a. (Hg.): FDGB-Lexikon, Berlin 2009, URL: <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/v/Volkswirtschaftsplan.html> (9. 4. 2020).
- Schimkat, Heike: Alter(n) und Alterssicherung von Frauen in der DDR und im Transformationsprozess 2020, URL: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/altern-und-alterssicherung-von-frauen-der-ddr-und-im-transformationsprozess> (15. 9. 2021).
- Schlieter, Kai: Ex-SED-Zeitung »Thüringer Allgemeine«: Der oberste Geschmacksbestimmer 2009, URL: <https://taz.de/Ex-SED-Zeitung-Thueringer-Allgemeine!/5158815> (18. 6. 2021).
- Schramm, Manuel: Konsumgeschichte 2012, in: Docupedia-Zeitgeschichte, 22. 10. 2012, URL: [https://docupedia.de/zg/Konsumgeschichte\\_Version\\_2.0\\_Manuel\\_Schramm](https://docupedia.de/zg/Konsumgeschichte_Version_2.0_Manuel_Schramm) (23. 1. 2023).
- Schröter, Anja: Unabhängig vor und nach der Ehe – Ostdeutsche Frauen im Scheidungsprozess, URL: <https://www.goethe.de/ins/se/de/kul/sup/umb/21696917.html> (29. 9. 2021).
- Schröter, Ursula: Demokratischer Frauenbund Deutschlands (DFD), URL: <https://www.di->

- gitaless-deutsches-frauenarchiv.de/akteurinnen/demokratischer-frauenbund-deutschlands-dfd (24. 3. 2021).
- Stellantis: News 2021, URL: [www.stellantis.com/en/news/press-releases](http://www.stellantis.com/en/news/press-releases) (29. 7. 2021).
- Stüß, Winfried: Armut, URL: <https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Armut> (14. 7. 2021).
- Straubhaar, Thomas: »Blühende Landschaften«, in: Die Politische Meinung, 28. 11. 2017, URL: <https://www.kas.de/de/web/die-politische-meinung/artikel/detail/-/content/-bluehende-landschaften> (2. 11. 2020).
- Tagesschau: Reaktion auf Teilemangel: Opel-Werk in Eisenach schließt bis Jahresende, 30. 9. 2021, URL: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/opel-eisenach-werkkurzarbeit-101.html> (4. 10. 2021).
- Themenseite Care-Arbeit, in: Bundeszentrale für politische Bildung, URL: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit> (15. 11. 2018).
- The World Factbook – Central Intelligence Agency: Africa: Mozambique, URL: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/mz.html> (16. 6. 2020).
- Weyhe, Birgit: »Sie kamen quasi mit leeren Händen zurück«, URL: <https://www.bpb.de/themen/deutschlandarchiv/235690/sie-kamen-quasi-mit-leeren-haenden-zurueck> (23. 1. 2023).
- Wolf-Bleiß, Birgit: Sprache und Sprachgebrauch in der DDR, URL: <https://www.bpb.de/themen/parteien/sprache-und-politik/42769/sprache-und-sprachgebrauch-in-der-ddr> (23. 1. 2023).
- ZDF: Produktionsstopp bei Opel Eisenach, 4. 10. 2021, URL: <https://www.zdf.de/nachrichten/zdf-morgenmagazin/produktionsstopp-bei-opel-eisenach-autoindustrie-autobauer-100.html> (23. 1. 2023).

## 8.4 Graue Literatur

- Akbulut, Gökay/Freihold, Brigitte u. a. und die Fraktion DIE LINKE: Kleine Anfrage. Anerkennung und Neubewertung der Verantwortung der Bundesregierung für ehemalige ausländische Vertragsarbeiterinnen und Vertragsarbeiter in der DDR. BT-Drucksache 19/14658, Berlin, 31. 10. 2019.
- Bösch, Frank/Kleinschmidt, Julia: Gespaltene Community. Integration und Engagement von Vietnames\*innen in Deutschland, Berlin 2017.
- Döhl, Volker u. a.: Neugründung von Automobilwerken in den neuen Bundesländern. Folgen für Zulieferunternehmen und regionales Umfeld – Beispiel Thüringen, München 1995, URL: [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/10018/ssoar-1995-dohl\\_et\\_al\\_neugrudung\\_von\\_automobilwerken\\_in\\_den.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-1995-dohl\\_et\\_al-neugrundung\\_von\\_automobilwerken\\_in\\_den.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/10018/ssoar-1995-dohl_et_al_neugrudung_von_automobilwerken_in_den.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-1995-dohl_et_al-neugrundung_von_automobilwerken_in_den.pdf) (23. 1. 2023).
- Freyberg, Konrad von: awe – automobile welt eisenach. Die Ausstellung, Eisenach 2007.
- Stadtverwaltung Eisenach: Eisenach. Chronik einer Stadt, Elisabeth von Thüringen. Eine Europäische Heilige, Eisenach 2006.
- Thüringer Landesamt für Statistik: Statistischer Bericht. Arbeitsmarktdaten Thüringens, Januar 2002-Dezember 2003, Erfurt, 1. 5. 2004.

## 8.5 Zeitungen

Chicago Tribune  
 Eisenacher Presse  
 Eisenacher Tagespost  
 Frankfurter Allgemeine Zeitung  
 Das Volk  
 Der Motor

Der Neue Motor  
 Deutschland Archiv  
 Die Welt  
 Metall  
 Neues Deutschland  
 START – Das Opel-Magazin  
 Südthüringer Zeitung  
 Thüringer Allgemeine  
 Thüringische Landeszeitung

## 8.6 Forschungsliteratur

- Ahrens, Ralf: Rationalisierungseuphorie und Innovationsschwäche. Industrieroboter im Werkzeugmaschinenkombinat »Fritz Heckert« um 1980, in: Technikgeschichte 79 (2012) 1, S. 61-77.
- /Steiner, André: Wirtschaftskrisen, Strukturwandel und internationale Verflechtung, in: Frank Bösch (Hg.): Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970-2000, Göttingen 2015, S. 79-115.
- Andresen, Knud/Bitzegeio, Ursula/Mittag, Jürgen: Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) im Wandel: Problemfelder und Fragestellungen, in: dies. (Hg.): »Nach dem Strukturbruch«? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, Bonn 2011, S. 7-23.
- Bade, Klaus J./Oltmer, Jochen: Normalfall Migration, Bonn 2004.
- Barck, Simone/Langermann, Martina/Requate, Jörg: Kommunikative Strukturen, Medien und Öffentlichkeiten in der DDR. Dimensionen und Ambivalenzen, in: Berliner Debatte Initial: Sozial- und geisteswissenschaftliches Journal 6 (1995) 4/5, S. 25-38.
- Barsch, Sebastian: Der »geschädigte« Mensch in der Rehabilitationspädagogik der DDR – Entfaltung und Wirkung eines sozialistischen Modells von Behinderung, in: Gabriele Lingelbach/Anne Waldschmidt (Hg.): Kontinuitäten, Zäsuren, Brüche? Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen in der deutschen Zeitgeschichte, Frankfurt a. M. 2016, S. 191-213.
- : Geistig behinderte Menschen in der DDR. Erziehung – Bildung – Betreuung, Oberhausen 2013.
- Bauer, Reinhold: Ölpreiskrisen und Industrieroboter. Die siebziger Jahre als Umbruchphase für die Automobilindustrie in beiden deutschen Staaten, in: Jarausch, Konrad (Hg.): Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte, Göttingen 2008, S. 68-82.
- : Pkw-Bau in der DDR. Zur Innovationsschwäche von Zentralverwaltungswirtschaften, Frankfurt a. M. 1999.
- Baumann, Christiane: »Das Volk« in Thüringen. Zur Geschichte einer SED-Zeitung (1946 bis 1990), Erfurt 2020.
- Behrends, Jan C./Lindenberger, Thomas/Poutrus, Patrice G. (Hg.): Fremde und Fremd-Sein in der DDR. Zu historischen Ursachen der Fremdenfeindlichkeit in Ostdeutschland, Berlin 2003.
- Belwe, Katharina: Mitwirkung im Industriebetrieb der DDR. Planung, Einzelleitung, Beteiligung der Werktätigen an Entscheidungsprozessen des VEB, Opladen 1979.
- Bernhardt, Christoph/Engler, Harald: Eisenach – Sozialistische Autostadt mit gebremster Entwicklung, in: Martina Heßler/Günter Riederer (Hg.): Autostädte im 20. Jahrhundert: Wachstums- und Schrumpfungsprozesse in globaler Perspektive, Stuttgart 2014, S. 109-126.
- Best, Heinrich/Holtmann, Everhard (Hg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung, Frankfurt a. M. 2012.
- /Gebauer, Ronald/Remy, Dietmar/Salheiser, Axel: Die DDR-Gesellschaft als Ungleichheitsordnung: Soziale Differenzierung und illegitime Statuszuweisung, in: ders./Holtmann (Hg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft, S. 63-84.
- /Holtmann, Everhard: Die langen Wege der deutschen Einigung. Aufbruch mit vielen Unbekannten, in: dies. (Hg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft, S. 9-39.

- Boldorf, Marcel: Rehabilitation und Hilfen für Behinderte, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 433-450.
- Bouvier, Beatrix: Die DDR – ein Sozialstaat? Sozialpolitik in der Ära Honecker, Bonn 2002.
- Boyer, Christoph: Das Wirtschafts- und Sozialrecht im Steuerungs- und Stabilisierungskonzept der SED. Die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik in den achtziger Jahren, in: Deutschland Archiv 36 (2003) 4, S. 626-639.
- : Grundlinien der Sozial- und Konsumpolitik in der DDR in den siebziger und achtziger Jahren in theoretischer Perspektive, in: Hürtgen/Reichel (Hg.): Der Schein der Stabilität. DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker, Berlin 2001, S. 69-84.
- /Henke, Klaus-Dietmar/Skyba, Peter (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik. Bewegung in der Sozialpolitik, Erstarrung und Niedergang, Baden-Baden 2008.
- Böick, Marcus: »Aufstand im Osten«? Sozialer und betrieblicher Protest gegen Treuhandanstalt und Wirtschaftsombau in den frühen 1990er Jahren, in: Dieter Bingen/Maria Jarosz/Peter Oliver Loew (Hg.): Legitimation und Protest. Gesellschaftliche Unruhe in Polen, Ostdeutschland und anderen Transformationsländern nach 1989, Wiesbaden 2012, S. 167-185.
- : Beziehungsgeschichten von Treuhandanstalt und Gewerkschaften in der ostdeutschen Transformationslandschaft. Konflikte, Kooperationen, Alltagspraxis, in: Detlev Brunner/Michaela Kuhnhenne/Hartmut Simon (Hg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess. Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation, Bielefeld 2018, S. 109-129.
- : Berater in »blühenden Landschaften«. Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater bei der Treuhandanstalt, in: Dierk Hoffmann (Hg.): Transformation einer Volkswirtschaft. Neue Forschungen zur Geschichte der Treuhandanstalt, Berlin 2020, S. 41-55.
- : Die Treuhandanstalt. 1990-1994, Erfurt 2015.
- : Die Treuhand. Idee – Praxis – Erfahrung. 1990-1994, Göttingen 2018.
- : Eine Behörde als simuliertes Unternehmen. Die Treuhandanstalt in der Unschärferelation zwischen Transformationspolitik, Wirtschaftsombau und Umbruchgesellschaft, in: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte 58 (2017) 2, S. 489-512.
- /Goschler, Constantin/Jessen, Ralph (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, Berlin 2020.
- /Goschler, Constantin/Jessen, Ralph: Die deutsche Einheit als Geschichte der Gegenwart, in: dies. (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 9-45.
- /Goschler, Constantin/Nietzel, Benno: Die beratene Transformation. Westdeutsche Experten in Ostdeutschland nach 1990, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 230-250.
- /Lorke, Christoph: Zwischen Aufschwung und Anpassung. Eine kleine Geschichte des »Aufbau Ost«, Bonn 2022.
- Böick, Marcus/Lorke, Christoph: Aufschwung, Abbau, Anpassung? Eine kleine Geschichte des »Aufbau Ost«, in: APuZ 46/2019, S. 32-40.
- Bösch, Frank: Geteilt und verbunden. Perspektiven auf die deutsche Geschichte seit den 1970er Jahren, in: ders. (Hg.): Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970-2000, Göttingen 2015, S. 7-37.
- Bude, Heinz/Willisch, Andreas: Die Debatte über die »Überflüssigen«. Einleitung, in: dies. (Hg.): Exklusion. Die Debatte über die »Überflüssigen«, Frankfurt a. M. 2008, S. 9-30.
- Budde, Gunilla (Hg.): Frauen arbeiten. Weibliche Erwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland nach 1945, Göttingen 1997.
- : Einleitung: Zwei Welten? Frauenerwerbsarbeit im deutsch-deutschen Vergleich, in: dies. (Hg.): Frauen arbeiten, S. 7-17.
- Burdumy, Alexander Bruce: Sozialpolitik und Repression in der DDR. Ost-Berlin 1971-1989, Essen 2013.
- Brunner, Detlev: Auf dem Weg zur »inneren Einheit«? Transformation und Protest in den 1990er Jahren, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 169-186.
- /Michaela Kuhnhenne/Hartmut Simon (Hg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess. Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation, Bielefeld 2018.

- /Hall, Christian: Revolution, Umbruch, Neuaufbau. Erinnerungen gewerkschaftlicher Zeitzeugen der DDR, Berlin 2014.
- Brunner, Reinhold: Geschichte der Stadt Eisenach, Gudensberg-Gleichen 2004.
- Brückweh, Kerstin/Villinger, Clemens/Zöller, Kathrin (Hg.): Die lange Geschichte der »Wende«. Geschichtswissenschaft im Dialog, Berlin 2020.
- Bundesregierung: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Rolf Schwanitz, Gerd Andreas, Doris Barnett, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD (BT-Drucksache 13/ 10367). Betriebliche Zusatzrenten nach der Anordnung 1954 der DDR (AO '54): Neue Rechtslage durch Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG), BT-Drucksache 13/10438, 21. 4. 1998.
- : Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gökay Akbulut, Brigitte Freihold, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (BT-Drucksache 19/14658). Anerkennung und Neubewertung der Verantwortung der Bundesregierung für ehemalige ausländische Vertragsarbeiterinnen und Vertragsarbeiter in der DDR. BT-Drucksache 19/15531, Berlin, 27. 11. 2019.
- Deutscher Bundestag: Sachstand – Rentenrechtliche Berücksichtigung der Beschäftigung von Vertragsarbeitern. Wissenschaftliche Dienste, WD 6-3000-113/19, Berlin, 10. 9. 2019.
- Elsner, Eva-Maria/Elsner, Lothar: Ausländer und Ausländerpolitik in der DDR, Berlin 1992.
- Elsner, Jessica: Das KZ-Außenlager Emma in Eisenach. Zur Geschichte und Rolle des Lagers im Nationalsozialismus und dessen öffentlicher Wahrnehmung in der Wartburgstadt Eisenach, Masterarbeit an der Universität Erfurt 2015.
- : Enttäuschte Hoffnung. Soziale Ungleichheit im Automobilwerk Eisenach in der Transformationszeit (1989-91), in: Dierk Hoffmann (Hg.): Transformation einer Volkswirtschaft. Neue Forschungen zur Geschichte der Treuhandanstalt, Berlin 2020, S. 174-187.
- Engelhard, Norbert: Betriebliche Mitbestimmung im Praxistest. Ostdeutsche Betriebsräte als Wegbereiter der Marktwirtschaft, in: Mickler u. a. (Hg.): Nach der Trabi-Ära. Arbeiten in schlanken Fabriken. Modernisierung der ostdeutschen Autoindustrie, Berlin 1996, S. 211-260.
- Danyel, Jürgen: Spätfolgen? Der ostdeutsche Rechtsextremismus als Hypothek der DDR-Vergangenheitspolitik und Erinnerungskultur, in: Jan C. Behrends/Thomas Lindenberger/Patrice G. Poutrus (Hg.): Fremde und Fremd-Sein in der DDR. Zu historischen Ursachen der Fremdenfeindlichkeit in Ostdeutschland, Berlin 2003, S. 23-40.
- Diewald, Martin/Solga, Heike: Soziale Ungleichheiten in der DDR. Die feinen, aber deutlichen Unterschiede am Vorabend der Wende, in: Johannes Huinink/Karl Ulrich Mayer (Hg.): Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin 1995, S. 261-305.
- Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz: Der Epochenbruch in den 1970er-Jahren: Thesen zur Phänomenologie und den Wirkungen des Strukturwandels »nach dem Boom«, in: Andresen/Bitzegeio/Mittag (Hg.): »Nach dem Strukturbruch«?, S. 25-39.
- Frey, Martin/Frerich, Johannes: Handbuch der Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland. Bd. 2: Sozialpolitik in der Deutschen Demokratischen Republik, München 1996.
- Friedreich, Sönke: Autos bauen im Sozialismus. Arbeit und Organisationskultur in der Zwickauer Automobilindustrie nach 1945, Leipzig 2008.
- : Kollegialität – Geselligkeit – Repression. Kollektives Arbeiten im VEB Sachsenring Automobilwerke Zwickau, in: Volkskunde in Sachsen 28 (2016), S. 29-47.
- Gajek, Eva Maria/Lorke, Christoph (Hg.): Soziale Ungleichheit im Visier. Wahrnehmung und Deutung von Armut und Reichtum seit 1945, Frankfurt a. M. 2016.
- Ganzenmüller, Jörg/John, Anke/Kuller, Christiane: Die Ostdeutsche Erfahrung. Auswege aus einem polarisierenden Deutungskampf über unsere Geschichte vor und nach 1989, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 95-119.
- Gehrke, Bernd: Demokratiebewegung und Betriebe in der »Wende« 1989. Plädoyer für einen längst fälligen Perspektivwechsel, in: ders./Renate Hürtgen (Hg.): Der betriebliche Aufbruch im Herbst 1989. Die unbekannte Seite der DDR-Revolution. Diskussion, Analysen, Dokumente, Berlin 2001, S. 204-246.
- Gerhards, Jürgen/Neidhardt, Friedhelm: Strukturen und Funktionen moderner Öffentlichkeit: Fragestellungen und Ansätze, in: Stefan Müller-Doohm/Klaus Neumann-Braun (Hg.): Öff-

- fentlichkeit, Kultur, Massenkommunikation. Beiträge zur Medien- und Kommunikationssoziologie, Oldenburg 1991, S. 31-90.
- Gerlach, Rüdiger: Betriebliche Sozialpolitik im historischen Systemvergleich. Das Volkswagenwerk und der VEB Sachsenring von den 1950er bis in die 1980er Jahre, Stuttgart 2014.
- Giesecke, Johannes/Verwiebe, Roland: Erwerbchancen und Arbeitsmarktintegration im wiedervereinigten Deutschland, in: Krause/Ostner (Hg.): Leben in Ost- und Westdeutschland. Eine sozialwissenschaftliche Bilanz der deutschen Einheit 1990-2010, Frankfurt a.M. 2010, S. 247-275.
- Gieseke, Jens: Bevölkerungsstimmungen in der geschlossenen Gesellschaft. MfS-Berichte an die DDR-Führung in den 1960er- und 1970er-Jahren, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 5 (2008) 2, S. 236-257.
- : Die egalitäre DDR? Staatssozialistische Intersektionalität und der lange Schatten des Intershops, in: Gajek/Lorke (Hg.): Soziale Ungleichheit im Visier, Frankfurt a. M. 2016, S. 163-180.
- : Die Einheit von Wirtschafts-, Sozial- und Sicherheitspolitik. Militarisierung und Überwachung als Probleme einer DDR-Sozialgeschichte der Ära Honecker, in: Zeitschrift für Geschichtswissenschaft 51 (2003) 11, S. 996-1021.
- : »Different Shades of Gray«. Denunziations- und Informantenberichte als Quellen der Alltagsgeschichte des Kommunismus, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 7 (2010) 2, S. 287-295.
- : Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus. Eine Skizze, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 10 (2013), S. 171-198.
- Goebel, Jan/Habich, Roland/Krause, Peter: Ost-West-Angleichung von Einkommen und Zufriedenheit im Lebenszyklus, in: Krause/Ostner (Hg.): Leben in Ost- und Westdeutschland. Eine sozialwissenschaftliche Bilanz der deutschen Einheit 1990-2010, Frankfurt a.M. 2010, S. 463-492.
- Gries, Rainer/ Satjukow, Silke: Von Menschen und Übermenschen, in: APuZ (Aus Politik und Zeitgeschichte) 17, 2002, S. 39-46.
- Groschopp, Horst: Der ganze Mensch. Die DDR und der Humanismus. Ein Beitrag zur deutschen Kulturgeschichte, Marburg 2013.
- Grosser, Dietmar: Eisenach: Automobilwerk GmbH (AWE). Vom Dixi zum Opel, in: ders./ Hanno Müller/Paul-Josef Raue (Hg.): Treuhand in Thüringen. Wie Thüringen nach der Wende ausverkauft wurde, Essen 2013, S. 82-87.
- Großbölting, Thomas: Wiedervereinigungsgesellschaft. Aufbruch und Entgrenzung in Deutschland seit 1989/90, Bonn 2020.
- Gruner-Domić, Sandra: Abriß zur Geschichte der Arbeitskräftemigration in der DDR. Die bilateralen Verträge zur Beschäftigung ausländischer Arbeiter (1961-1989). Arbeitsheft/Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung, Berlin 1997.
- : Kubanische Arbeitsmigration in die DDR 1978-1989. Das Arbeitskräfteabkommen Kuba –DDR und dessen Realisierung. Arbeitsheft/Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung, Berlin 1997.
- Haasis, Lucas/Rieske, Constantin: Historische Praxeologie. Eine Einführung, in: dies. (Hg.): Historische Praxeologie. Dimensionen vergangenen Handelns, Paderborn 2015, S. 7-54.
- Hachtmann, Rüdiger: Arbeitsverfassung, in: Hans Günter Hockerts (Hg.): Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit. NS-Diktatur, Bundesrepublik und DDR im Vergleich, München 1998, S. 27-54.
- : Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung. Arbeit im Wandel, in: Frank Bösch (Hg.): Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970-2000, Göttingen 2015, S. 195-237.
- Helwig, Gisela/Hille, Barbara: Familien-, Jugend- und Altenpolitik, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 474-507.
- Herbert, Ulrich: Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge, München 2001.
- Hildebrandt, Regine: Vorwort, in: Thomas Kieselbach/Peter Voigt (Hg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1992, S. 11-14.

- Hockerts, Hans Günter: Grundlinien und soziale Folgen der Sozialpolitik in der DDR, in: Hartmut Kaelble/Jürgen Kocka/Hartmut Zwahr (Hg.): Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart 1994, S. 519-544.
- : Einführung, in: ders. (Hg.): Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit. NS-Diktatur, Bundesrepublik und DDR im Vergleich, München 1998, S. 7-25.
- Hofmann, Michael: Die Brigade – was bleibt? Ursprung, Höhepunkt und Nachwirkungen der sozialistischen Arbeitskollektive, in: Volkskunde in Sachsen 28 (2016), S. 13-28.
- Hoffmann, Dierk: Am Rande der sozialistischen Arbeitsgesellschaft. Rentner in der DDR 1945-1990, Erfurt 2010.
- : Die umkämpfte Einheit. Die Treuhandanstalt und die deutsche Gesellschaft, Berlin 2022.
- : Leistungsprinzip und Versorgungsprinzip. Widersprüche der DDR-Arbeitsgesellschaft, in: ders./Michael Schwartz (Hg.): Sozialstaatlichkeit in der DDR. Sozialpolitische Entwicklungen im Spannungsfeld von Diktatur und Gesellschaft 1945/49-1989, München 2005, S. 89-113.
- : Sicherung bei Alter, Invalidität und für Hinterbliebene, Sondersversorgungssysteme, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik. Bewegung in der Sozialpolitik, Erstarrung und Niedergang, Baden-Baden 2008, S. 325-361.
- (Hg.): Transformation einer Volkswirtschaft. Neue Forschungen zur Geschichte der Treuhandanstalt, Berlin 2020.
- : Von der Plan- zur Marktwirtschaft. Die Treuhandanstalt und die Privatisierung der ostdeutschen Wirtschaft, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 187-205.
- /Schwartz, Michael (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 8: 1949-1961. Deutsche Demokratische Republik. Im Zeichen des Aufbaus des Sozialismus, Baden-Baden 2004.
- /Schwartz, Michael (Hg.): Sozialstaatlichkeit in der DDR. Sozialpolitische Entwicklungen im Spannungsfeld von Diktatur und Gesellschaft 1945/49-1989, München 2005.
- Höhne, Anke u. a.: Die Betriebszentrierung im Rehabilitationssystem der DDR, in: Die Rehabilitation 46 (2007) 4, S. 233-237.
- Hunn, Karin: »Nächstes Jahr kehren wir zurück ...«. Die Geschichte der türkischen »Gastarbeiter« in der Bundesrepublik, Göttingen 2005.
- Hübner, Peter: Der Betrieb als Ort der Sozialpolitik in der DDR, in: Christoph Boyer/Peter Skyba (Hg.): Repression und Wohlstandsversprechen. Zur Stabilisierung von Parteiherrschaft in der DDR und der ČSSR, Dresden 1999, S. 63-74.
- : Betriebe als Träger der Sozialpolitik, Betriebliche Sozialpolitik, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 703-738.
- (Hg.): Arbeit, Arbeiter und Technik in der DDR 1971 bis 1989. Zwischen Fordismus und digitaler Revolution, Bonn 2014.
- : Konsens, Konflikt und Kompromiß. Soziale Arbeiterinteressen und Sozialpolitik in der SBZ/DDR 1945-1970, Berlin 1994.
- /Kleßmann, Christoph/Tenfelde, Klaus (Hg.): Arbeiter im Staatssozialismus. Ideologischer Anspruch und soziale Wirklichkeit, Köln 2005.
- Hürtgen, Renate: Angestellt im VEB. Loyalitäten, Machtressourcen und soziale Lagen der Industrieangestellten in der DDR, Münster 2009.
- : Betriebliche und gewerkschaftliche Basisbewegungen 1989/90 in der DDR, in: Brunner/Kuhnhenne/Simon (Hg.): Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess, S. 69-93.
- : Entwicklung in der Stagnation? Oder: Was ist so spannend am Betriebsalltag der 70er und 80er Jahre in der DDR?, in: dies./Reichel (Hg.): Der Schein der Stabilität. DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker, Berlin 2001, S. 11-34.
- /Reichel, Thomas (Hg.): Der Schein der Stabilität. DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker, Berlin 2001.
- Ihling, Horst: 90 Jahre Automobilbau Eisenach. 1898-1991. Wartburg-Motorwagen, Wartburg 1.3, Eisenach 1991.



- : Autos aus Eisenach. Vom Wartburg zum Opel, Stuttgart 1998.
- : Autobau in Eisenach. Bilder eines Werks, Erfurt 2003.
- Illgen, Katja: »Zweite Heimat«. Vietnamesen berichten über ihr Leben in Deutschland 1980-1995, Erfurt 2007.
- Jajeśniak-Quast, Dagmara: »Proletarische Internationalität« ohne Gleichheit. Ausländische Arbeitskräfte in ausgewählten sozialistischen Großbetrieben, in: Patrice G. Poutrus/Christian Th. Müller (Hg.): Ankunft – Alltag – Ausreise. Migration und interkulturelle Begegnung in der DDR-Gesellschaft, Köln 2005, S. 267-294.
- Jarusch, Konrad H.: Verkannter Strukturwandel. Die siebziger Jahre als Vorgeschichte der Probleme der Gegenwart, in: ders. (Hg.): Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte, Göttingen 2008, S. 9-26.
- Jarusch, Konrad H.: Krise oder Aufbruch? Historische Annäherungen an die 1970er-Jahre, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 3 (2006) 3, S. 334-341.
- Jessen, Ralph: Revolution und Transformation. Anerkennungskämpfe in der Vereinigungsgesellschaft, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 24-45.
- Kaelble, Hartmut/Kocka, Jürgen/Zwahr, Hartmut (Hg.): Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart 1994
- Kahl, Alice: Erlebnis Plattenbau. Eine Langzeitstudie, Opladen 2003.
- Kaminsky, Anna: Frauen in der DDR, Erfurt 2014.
- Kaminsky, Annette: Konsumpolitik in der Mangelwirtschaft, in: Clemens Vollnhals/Jürgen Weber (Hg.): Der Schein der Normalität. Alltag und Herrschaft in der SED-Diktatur, München 2002, S. 81-112.
- : Ungleichheit in der SBZ/DDR am Beispiel des Konsums. Versandhandel, Intershop und Delikat, in: Lothar Mertens (Hg.): Soziale Ungleichheit in der DDR. Zu einem tabuisierten Strukturmerkmal der SED-Diktatur, Berlin 2002, S. 57-79.
- Kirchberg, Peter: Plaste, Blech und Planwirtschaft. Die Geschichte des Automobilbaus in der DDR, Berlin 2000.
- Kieselbach, Thomas: Massenarbeitslosigkeit und Gesundheit in der Ex-DDR. Soziale Konstruktion und individuelle Bewältigung, in: ders./Peter Voigt (Hg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1992, S. 43-72.
- /Voigt, Peter (Hg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1992-
- /Voigt, Peter: Beschäftigungskatastrophe im Osten Deutschlands. Die individuellen Kosten der deutschen Vereinigung. Einleitende Bemerkungen, in: dies. (Hg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1992, S. 15-37.
- Kleßmann, Christoph: Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR. Deutsche Traditionen, sowjetisches Modell, westdeutsches Magnetfeld (1945 bis 1971), Bonn 2007.
- : Arbeiter im »Arbeiterstaat« DDR, Erfurt 2014.
- Kocka, Jürgen: Mehr Last als Lust. Arbeit und Arbeitsgesellschaft in der europäischen Geschichte, in: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte 46 (2005) 2, S. 185-206.
- Kohli, Martin: Die DDR als Arbeitsgesellschaft? Arbeit, Lebenslauf und soziale Differenzierung, in: Hartmut Kaelble/Jürgen Kocka/Hartmut Zwahr (Hg.): Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart 1994, S. 31-61.
- Kollmorgen, Raj: Eine ungeahnte Renaissance. Zur jüngsten Geschichte der Transformations- und Vereinigungsforschung, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 46-72.
- Kowalczuk, Ilko-Sascha: Revolution ohne Arbeiter? Die Ereignisse 1989/90, in: Peter Hübner (Hg.): Arbeit, Arbeiter und Technik in der DDR 1971 bis 1989. Zwischen Fordismus und digitaler Revolution, Bonn 2014, S. 537-610.
- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter: Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit, in: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) u. a. (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, Wiesbaden 2005, S. 125-149.
- Krause, Peter/Ostner, Ilona (Hg.): Leben in Ost- und Westdeutschland. Eine sozialwissenschaftliche Bilanz der deutschen Einheit 1990-2010, Frankfurt a. M. 2010.
- /–: Einleitung: Was zusammengehört ... Eine sozialwissenschaftliche Bilanzierung des Vereini-

- gungsprozesses, in: dies. (Hg.): *Leben in Ost- und Westdeutschland. Eine sozialwissenschaftliche Bilanz der deutschen Einheit 1990-2010*, Frankfurt a. M. 2010, S. 11-36.
- Kretzschmar, Albrecht: *Arbeitslosigkeit – Resultat und Ferment sozialen Wandels in Ostdeutschland*, in: Thomas Kieselbach/Peter Voigt (Hg.): *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*, Weinheim 1992, S. 138-151.
- Kuck, Dennis: »Für den sozialistischen Aufbau ihrer Heimat«? Ausländische Vertragsarbeitskräfte in der DDR, in: Behrends/Lindenberger/Poutrus (Hg.): *Fremde und Fremd-Sein in der DDR. Zu historischen Ursachen der Fremdenfeindlichkeit in Ostdeutschland*, Berlin 2003, S. 271-282.
- Kuller, Christiane: *Who Cares? Gender, Poverty and Welfare in West Germany*, in: Lutz Raphael (Hg.): *Poverty and Welfare in Modern German History*, New York 2017, S. 172-196.
- Küpper, Willi/Ortmann, Günther: *Vorwort: Mikropolitik – Das Handeln der Akteure und die Zwänge der Systeme*, in: dies. (Hg.): *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*, Opladen 1988, S. 7-9.
- Lauschke, Karl/Welskopp, Thomas (Hg.): *Mikropolitik im Unternehmen. Arbeitsbeziehungen und Machtstrukturen in industriellen Großbetrieben des 20. Jahrhunderts*, Essen 1994.
- Lindenberger, Thomas: *Das Fremde im Eigenen des Staatssozialismus. Klassendiskurs und Exklusion am Beispiel der Konstruktion des »asozialen Verhaltens«*, in: Behrends/Lindenberger/Poutrus (Hg.): *Fremde und Fremd-Sein in der DDR. Zu historischen Ursachen der Fremdenfeindlichkeit in Ostdeutschland*, Berlin 2003, S. 179-191.
- : *Wahrheitsregime und Unbehagen an der Vergangenheit. Ein Versuch über die Unaufrichtigkeiten beim deutsch-deutschen Zusammenwachsen*, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): *Jahrbuch Deutsche Einheit 2020*, S. 73-94.
- Jessica Lindner-Elsner: *BMW kommt!*, in: Grisko, Michael (Hg.): *Moderne und Provinz. Weimarer Republik in Thüringen 1918-1933: Altenburg, Eisenach, Erfurt, Gera, Gotha, Ilmenau, Jena, Schwarzburg, Sondershausen, Suhl, Halle (Saale)* 2022, S. 183-186.
- Lorke, Christoph: *Armut im geteilten Deutschland. Die Wahrnehmung sozialer Randlagen in der Bundesrepublik Deutschland und der DDR*, Frankfurt a. M. 2015.
- : *Armut*, in: Rüdiger Voigt (Hg.): *Handbuch Staat*, Wiesbaden 2018, S. 1313-1323.
- : *Außereuropäische »Werkstätige« als interkulturelle Herausforderung. DDR-Betriebe und ihr Umgang mit Fremdheit*, in: *Geschichte und Region/Storia e regione* 28 (2019) 2, S. 20-43.
- /Schmidt, Rüdiger (Hg.): *Der Zusammenbruch der alten Ordnung? Die Krise der sozialen Marktwirtschaft und der neue Kapitalismus in Deutschland und Europa*, Stuttgart 2020.
- : *Beyond Egalitarianism. Statistical Knowledge and Social Inequality in the German Democratic Republic*, in: *Moving the Social. Journal of Social History and the History of Social Movements* 65 (2021), S. 123-143.
- : *Die Inszenierung des (Un-)Würdigen. Armut und Massenmedien im geteilten Deutschland (1949-1989)*, in: Jörn Ahrens/Lutz Hieber/York Kautt (Hg.): *Kampf um Images. Visuelle Kommunikation in gesellschaftlichen Konfliktlagen*, Wiesbaden 2015, S. 271-293.
- : *Die Welt in der DDR. Globalgeschichtliche Zugriffe auf den SED-Staat, ihr Nutzen und ihre Grenzen*, in: *Historisches Jahrbuch* 141 (2021), S. 416-450.
- : *Klassifizierung des Sozialen. Bürgerliche Werte und soziale Bewertungen in der DDR*, in: Wolfram Pyta/Carsten Kretschmann (Hg.): *Bürgerlichkeit. Spurensuche in Vergangenheit und Gegenwart*, Stuttgart 2016, S. 179-200.
- : *Von alten und neuen Ungleichheiten. »Armut« in der Vereinigungsgesellschaft*, in: Thomas Großbölting/Christoph Lorke (Hg.): *Deutschland seit 1990. Wege in die Vereinigungsgesellschaft*, Stuttgart 2017, S. 271-294.
- : *Von Anstand und Liederlichkeit. Armut und ihre Wahrnehmung in der DDR (1961-1989)*, in: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 10 (2013) 2, S. 199-218.
- : *Von »Besserwessis« und »Jammerossis«. Administration im Übergang, kommunale »Verwaltungshilfe« und westdeutsche »Aufbauhelfer«*, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): *Jahrbuch Deutsche Einheit 2020*, S. 206-229.
- : *Von der Biografie- und Wissensgeschichte zur Analyse sozialer Ungleichheiten. John Lekschas, Hans Szewczyk und die Pathologisierung des Sozialen in der DDR*, in: *Zeitschrift für Geschichtswissenschaft* 68 (2020) 5, S. 437-457.

- Lungwitz, Ralph: Die Autoproduktion der DDR zwischen Stagnation und punktueller Modernisierung, in: Mickler u. a. (Hg.): Nach der Trabi-Ära. Arbeiten in schlanken Fabriken. Modernisierung der ostdeutschen Autoindustrie, Berlin 1996, S. 29-57.
- Lühr, Merve: Tagebuch schreiben im Kollektiv. Brigadetagebücher in der DDR zwischen Ideologie und Alltagspraxis, in: Janosch Steuwer/Rüdiger Graf (Hg.): Selbstreflexionen und Weltdeutungen. Tagebücher in der Geschichte und der Geschichtsschreibung des 20. Jahrhunderts, Göttingen 2015, S. 163-185.
- : Keine fünf Minuten eher. Der Wandel von Arbeitsbiografien nach 1989/90, in: Ira Spieker (Hg.): Umbrüche. Erfahrungen gesellschaftlichen Wandels nach 1989, Dresden 2019, S. 26-35.
- Mattes, Monika: Krisenverliererinnen? Frauen, Arbeit und das Ende des Booms, in: Andresen/Bitzegeio/Mittag (Hg.): »Nach dem Strukturbruch«?, S. 127-140.
- Mayer, Karl Ulrich/Solga, Heike: Lebensverläufe im deutsch-deutschen Vereinigungsprozess, in: Krause/Ostner (Hg.): Leben in Ost- und Westdeutschland. Eine sozialwissenschaftliche Bilanz der deutschen Einheit 1990-2010, Frankfurt a. M. 2010, S. 39-56.
- Mende, Christiane: Lebensrealitäten der DDR-Arbeitsmigrant\_innen nach 1989. Zwischen Hochkonjunktur des Rassismus und dem Kampf um Rechte, in: Netzwerk MiRA (Hg.): Kritische Migrationsforschung? Da kann ja jedeR kommen, Berlin 2012, S. 103-122.
- Mergel, Thomas: Gleichheit und Ungleichheit als zeithistorisches und soziologisches Problem, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 10 (2013) 2, S. 307-320.
- : Soziale Ungleichheit als Problem der DDR-Soziologie, in: Christiane Reinecke/Thomas Mergel (Hg.): Das Soziale ordnen. Sozialwissenschaften und gesellschaftliche Ungleichheit im 20. Jahrhundert, Frankfurt a. M. 2012, S. 307-336.
- Merkel, Ina: Frauen in der DDR. Vorschläge für eine neue Kultur der Geschlechterverhältnisse, in: Hubertus Knabe (Hg.): Aufbruch in eine andere DDR. Reformen und Oppositionelle zur Zukunft ihres Landes, Hamburg 1989, S. 90-97.
- : Leitbilder und Lebensweisen von Frauen in der DDR, in: Hartmut Kaelble/Jürgen Kocka/Hartmut Zwahr (Hg.): Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart 1994, S. 359-382.
- : Die Nackten und die Roten. Zum Verhältnis von Nacktheit und Öffentlichkeit in der DDR, in: Dietrich Mühlberg (Hg.): Differente Sexualitäten, Berlin 1995, S. 80-108.
- : Sex and Gender in the Divided Germany. Approaches to History from a Cultural Point of View, in: Christoph Kleßmann (Hg.): The Divided Past. Rewriting Post-War German History, New York 2001, S. 91-104.
- Mertens, Lothar: »Was die Partei wusste, aber nicht sagte ...«. Empirische Befunde sozialer Ungleichheit in der DDR-Gesellschaft, in: ders. (Hg.): Soziale Ungleichheit in der DDR. Zu einem tabuisierten Strukturmerkmal der SED-Diktatur, Berlin 2002, S. 119-157.
- (Hg.): Soziale Ungleichheit in der DDR. Zu einem tabuisierten Strukturmerkmal der SED-Diktatur, Berlin 2002.
- Mickler, Otfried u. a. (Hg.): Nach der Trabi-Ära. Arbeiten in schlanken Fabriken. Modernisierung der ostdeutschen Autoindustrie, Berlin 1996.
- : Marktwirtschaftliche Transformation und Aufbau neuer Automobilfabriken in Ostdeutschland, in: ders. u. a. (Hg.): Nach der Trabi-Ära, S. 59-174.
- Möhring, Maren: Essen, in: Netzwerk Körper (Hg.): What can a body do? Praktiken und Figurationen des Körpers in den Kulturwissenschaften, Frankfurt a. M. 2012, S. 47-56.
- : Fremdes Essen. Die Geschichte der ausländischen Gastronomie in der Bundesrepublik Deutschland, München 2012.
- Mück, Herbert: Betriebsarzt und betriebliches Gesundheitswesen in der DDR, in: Deutsches Ärzteblatt 20/1978, S. 1212-1217.
- Mühlberg, Felix: Informelle Konfliktbewältigung. Zur Geschichte der Eingabe in der DDR, Diss., Techn. Univ. Chemnitz 1999.
- : Bürger, Bitten und Behörden. Geschichte der Eingabe in der DDR, Berlin 2004.
- Müller, Birgit: Die Entzauberung der Marktwirtschaft. Ethnologische Erkundungen in ostdeutschen Betrieben, Frankfurt a. M. 2002.
- Müller, Christian Th./Poutrus, Patrice G.: Einleitung, in: dies. (Hg.): Ankunft – Alltag – Ausreise. Migration und interkulturelle Begegnung in der DDR-Gesellschaft, Köln 2005, S. 9-15.

- Müller, Gisela: Sozialisation und Identität von Frauen in der DDR – Voraussetzungen für die Bewältigung von Arbeitslosigkeit, in: Thomas Kieselbach/Peter Voigt (Hg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1992, S. 152-169.
- Müller, Hanno: Wie Thüringen und das Volkseigentum ausverkauft wurden, Einleitung, in: Dietmar Grosser/Hanno Müller/Paul-Josef Raue (Hg.): Treuhand in Thüringen. Wie Thüringen nach der Wende ausverkauft wurde, Essen 2013, S. 13-15.
- Müller-Enbergs, Helmut: Die Kreisdienststelle Eisenach und ihr inoffizielles Netz, Erfurt 2010.
- Neubert, Ehrhart/Auerbach, Thomas: »Es kann anders werden«. Opposition und Widerstand in Thüringen 1945-1989, Köln 2005.
- Neuheiser, Jörg: Von Proletariern, Lumpen und Entfremdung. Armut und Arme in sozialistischer Sicht, in: Herbert Uerlings/Nina Trauth/Lucas Clemens (Hg.): Armut. Perspektiven in Kunst und Gesellschaft. Begleitband zur Ausstellung im Stadtmuseum Simeonstift und im Rheinischen Landesmuseum Trier, 10. April 2011-31. Juli 2011, Darmstadt 2011, S. 102-111.
- Niethammer, Lutz: Glasnost privat 1987, in: ders./Alexander von Plato/Dorothee Wierling (Hg.): Die volkseigene Erfahrung. Eine Archäologie des Lebens in der Industrieprovinz der DDR. 30 biographische Eröffnungen, Berlin 1991, S. 9-73.
- Oertzen, Christine von/Rietzschel, Almut: Das »Kuckucksei« Teilzeitarbeit. Die Politik der Gewerkschaften im deutsch-deutschen Vergleich, in: Budde (Hg.): Frauen arbeiten, S. 212-251.
- Pirker, Theo u. a. (Hg.): FDGB – Wende zum Ende. Auf dem Weg zu unabhängigen Gewerkschaften?, Köln 1990.
- Poutrus, Patrice G.: Alles unter Kontrolle? Zur Bedeutung der BStU-Quellen für die zeithistorische Migrationsforschung, in: Jens Gieseke (Hg.): Staatssicherheit und Gesellschaft. Studien zum Herrschaftsalltag in der DDR, Göttingen 2007, S. 318-338.
- Quent, Matthias: Die Extreme Rechte in Thüringen. Die Entwicklung der Neonazi-Szene in Thüringen, in: Heinrich-Böll-Stiftung Thüringen (Hg.): Nazis in Parlamenten. Eine Bestandsaufnahme und kritische Analyse aus Thüringen, Erfurt 2011, S. 8-14.
- Rabenschlag, Ann-Judith: Völkerfreundschaft nach Bedarf. Ausländische Arbeitskräfte in der Wahrnehmung von Staat und Bevölkerung der DDR, Stockholm 2014, URL: <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:760791/FULLTEXT01.pdf>.
- Rau, Christian: Die verhandelte »Wende«. Die Gewerkschaften, die Treuhand und der Beginn der Berliner Republik. Studien zur Geschichte der Treuhandanstalt, Band 3, Berlin 2022.
- Reiche, Werner/Stück, Michael: Meilensteine aus Eisenach. Ein Jahrhundert Automobilgeschichte, Stuttgart 2003.
- Reichel, Thomas: Die »durchherrschte Arbeitsgesellschaft«. Zu den Herrschaftsstrukturen und Machtverhältnissen in DDR-Betrieben, in: Hürtgen/Reichel (Hg.): Der Schein der Stabilität. DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker, Berlin 2001, S. 85-110.
- : »Sozialistisch arbeiten, lernen und leben«. Die Brigadebewegung in der DDR (1959-1989), Köln 2011.
- Roesler, Jörg: Arbeitskräftegewinnung und Arbeitskräftelenkung, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 243-288.
- : Beschäftigung, soziale Sicherung und soziale Integration von Ausländern, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 607-639.
- : Brigadetagebuch – betriebliches Rapportbuch, Chronik des Brigadelebens oder Erziehungsfibel?, in: Evemarie Badstübner (Hg.): Befremdlich anders. Leben in der DDR, Berlin 2000, S. 151-166.
- : Die Produktionsbrigaden in der Industrie der DDR. Zentrum der Arbeitswelt?, in: Hartmut Kaelble/Jürgen Kocka/Hartmut Zwahr (Hg.): Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart 1994, S. 144-170.
- : Die kurze Zeit der Wirtschaftsdemokratie. Zur »Revolution von unten« in Kombinat und Betrieben der DDR während des 1. Halbjahres 1990, Berlin 2005.
- : Ostdeutsche Wirtschaft im Umbruch. 1970-2000, Bonn 2003.
- : Probleme des Brigadealltags. Arbeitsverhältnisse und Arbeitsklima in volkseigenen Betrieben 1950-1989, in: APuZ 38/1997, S. 3-17.

- Sachse, Carola: Der Hausarbeitstag. Gerechtigkeit und Gleichberechtigung in Ost und West 1939-1994, Göttingen 2002.
- : Ein »heißes Eisen«. Ost- und westdeutsche Debatten um den Hausarbeitstag, in: Budde (Hg.): Frauen arbeiten, S. 252-281.
- Sauer, Dieter: Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Soziologische Deutungen in zeithistorischer Perspektive, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 55 (2007), S. 309-328.
- Scheller, Friedrich: Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarktintegration. Ethnospezifische Netzwerke und der Erfolg von Migranten am Arbeitsmarkt, Wiesbaden 2015.
- Schenck, Marcia C.: Remembering African Labor Migration to the Second World. Socialist Mobilities between Angola, Mozambique, and East Germany, Cham 2023
- Schröder, Wolfgang: Die Motorrad- und Pkw-Produktion der DDR. AWO, MZ, Simson, Trabant, Wartburg, Bielefeld 2009.
- Schroeder, Friedrich-Christian: Das Strafrecht des realen Sozialismus. Eine Einführung am Beispiel der DDR, Wiesbaden 1983.
- Schüle, Annegret: »Die Spinne«. Die Erfahrungsgeschichte weiblicher Industriearbeit im VEB Leipziger Baumwollspinnerei, Leipzig 2001.
- : »Die ham se sozusagen aus dem Busch geholt.«. Die Wahrnehmung der Vertragsarbeitskräfte aus Schwarzafrika und Vietnam durch Deutsche im VEB Leipziger Baumwollspinnerei, in: Behrends/Lindenberger/Poutrus (Hg.): Fremde und Fremd-Sein in der DDR. Zu historischen Ursachen der Fremdenfeindlichkeit in Ostdeutschland, Berlin 2003, S. 309-324.
- : Industriearbeit als Emanzipationschance? Arbeiterinnen im Büromaschinenwerk Sömmerda und in der Baumwollspinnerei Leipzig, in: Budde (Hg.): Frauen arbeiten, S. 100-120.
- : »Proletarischer Internationalismus« oder »ökonomischer Vorteil für die DDR«? Mosambikanische, angolansische und vietnamesische Arbeitskräfte im VEB Leipziger Baumwollspinnerei (1980-1989), in: Archiv für Sozialgeschichte 42 (2002), S. 191-210.
- Schwartz, Michael: Frauen und Reformen im doppelten Deutschland. Zusammenhänge zwischen Frauenerwerbsarbeit, Abtreibungsrecht und Bevölkerungspolitik um 1970, in: Konrad H. Jarausch (Hg.): Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte, Göttingen 2008, S. 196-213.
- Solga, Heike/Powell, Justin/Berger, Peter (Hg.): Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse, Frankfurt a. M. 2009.
- : »Systemloyalität« als Bedingung sozialer Mobilität im Staatssozialismus. Am Beispiel der DDR, in: Berliner Journal für Soziologie 4 (1994) 4, S. 523-542.
- Skyba, Peter: Die Sozialpolitik in der Ära Honecker aus institutionentheoretischer Perspektive, in: Christoph Boyer/Peter Skyba (Hg.): Repression und Wohlstandsversprechen. Zur Stabilisierung von Parteiherrschaft in der DDR und der ČSSR, Dresden 1999, S. 49-62.
- : Politische Rahmenbedingungen, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 1-66.
- : Sozialpolitik als Herrschaftssicherung. Entscheidungsprozesse und Folgen in der DDR der siebziger Jahre, in: Clemens Vollnhals/Jürgen Weber (Hg.): Der Schein der Normalität. Alltag und Herrschaft in der SED-Diktatur, München 2002, S. 39-80.
- /Boyer, Christoph: Gesellschaftliche Strukturen und sozialpolitische Denk- und Handlungsfelder, in: Boyer/Henke/Skyba (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 10: 1971-1989. Deutsche Demokratische Republik, S. 67-143.
- Sørensen, Annemette/Trappe, Heike: Frauen und Männer. Gleichberechtigung – Gleichstellung – Gleichheit?, in: Johannes Huinink/Karl Ulrich Mayer u. a. (Hg.): Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin 1995, S. 189-222.
- Steger, Florian/Wiethoff, Carolin: Betriebsgesundheitswesen und Arbeitsmedizin im Bezirk Magdeburg, Halle (Saale) 2018.
- Stegmayer, Dominik/Ther, Philipp: Die Große Transformation des vereinigten Deutschlands nach Karl Polanyi und Pierre Bourdieu. Biografische Brüche in der Marktgesellschaft am Beispiel des VEB Werk für Fernsehelektronik, in: Böick/Goschler/Jessen (Hg.): Jahrbuch Deutsche Einheit 2020, S. 271-292.
- Steiner, André: Bundesrepublik und DDR in der Doppelkrise europäischer Industriegesellschaft

- ten. Zum sozialökonomischen Wandel in den 1970er-Jahren, in: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 3 (2006) 3, S. 342-362.
- : Die personelle Einkommensverteilung in den staatssozialistischen Ländern zwischen Anspruch und Wirklichkeit, in: *Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte* 91 (2004) 4, S. 484-489.
- : Die Planwirtschaft in der DDR. Aufstieg und Niedergang, Erfurt 2016.
- : Leistungen und Kosten: Das Verhältnis von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und Sozialpolitik in der DDR, in: Dierk Hoffmann/Michael Schwartz (Hg.): *Sozialstaatlichkeit in der DDR. Sozialpolitische Entwicklungen im Spannungsfeld von Diktatur und Gesellschaft 1945/49-1989*, München 2005, S. 31-45.
- : Von Plan zu Plan. Eine Wirtschaftsgeschichte der DDR, Berlin 2007.
- : Wirtschaftliche Ausgangsbedingungen für die Transformation der DDR und der ostmitteleuropäischen Länder nach dem Zusammenbruch der kommunistischen Regime, in: Andreas H. Apelt/Robert Grünbaum/Martin Gutzeit (Hg.): *Umbrüche und Revolutionen in Ostmitteleuropa 1989*, Berlin 2015, S. 119-134.
- Stück, Michael/Reiche, Werner: 100 Jahre Automobilbau in Eisenach, Prittriching 2001.
- Süß, Winfried: Soziale Sicherheit und soziale Ungleichheit in wohlfahrtsstaatlich formierten Gesellschaften, in: Frank Bösch(Hg.): *Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970-2000*, Göttingen 2015, S. 153-193.
- : Was bleibt vom »Modell Deutschland«? Sozialpolitik und soziale Ungleichheit in der vereinigten Bundesrepublik, in: Martin Sabrow(Hg.): *Die schwierige Einheit*, Leipzig 2016, S. 63-79.
- /Süß, Dietmar: Zeitgeschichte der Arbeit. Beobachtungen und Perspektiven, in: Andresen/Bitzegeio/Mittag (Hg.): *»Nach dem Strukturbruch«?*, S. 345-365.
- Uhl, Karsten: *Humane Rationalisierung? Die Raumordnung der Fabrik im fordistischen Jahrhundert*, Bielefeld 2014.
- Uellenberg-van Dawen, Wolfgang: Gewerkschaften und deutsche Einheit, in: Brunner/Kuhnhenne/Simon (Hg.): *Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess*, S. 45-67.
- Villinger, Clemens: Von Erfahrungen und Erwartungen. Konsum und der Systemwechsel von 1989/90, in: *INDES. Zeitschrift für Politik und Gesellschaft* 1/2019, S. 46-54.
- Voigtländer, Henrike: »Ist der Mann denn plötzlich eine Null?« Frauenrechte und Männergefühle in Betrieben der DDR, in: Ingrid Artus u. a. (Hg.): *Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven*, Münster 2020, S. 199-212.
- Wehler, Hans-Ulrich: *Deutsche Gesellschaftsgeschichte*, Bd. 5. Bundesrepublik und DDR 1949-1990, München 2008.
- Weil, Francesca: *Herrschaftsanspruch und soziale Wirklichkeit. Zwei sächsische Betriebe in der DDR während der Honecker-Ära*, Köln 2000.
- Weinke, Annette: Strafrechtspolitik und Strafrechtspraxis in der Honecker-Ära, in: Leonore Ansoarg u. a. (Hg.): *»Das Land ist still – noch!« Herrschaftswandel und politische Gegnerschaft in der DDR (1971-1989)*, Köln 2009, S. 37-55.
- Welskopp, Thomas: Der Betrieb als soziales Handlungsfeld. Neuere Forschungsansätze in der Industrie- und Arbeitergeschichte, in: *Geschichte und Gesellschaft* 22 (1996) 1, S. 118-142.
- : Produktion als soziale Praxis. Praxeologische Perspektiven auf die Geschichte betrieblicher Arbeitsbeziehungen, in: Knud Andresen u. a. (Hg.): *Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts*, Bonn 2015, S. 29-52.
- : Zukunft bewirtschaften. Überlegungen zu einer praxistheoretisch informierten Historisierung des Kapitalismus, in: *Mittelweg* 36. Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung 26 (2017) 1, S. 81-97.
- Willisch, Andreas: Drogen am Eichberg oder Feuer im Ausländerheim. Die Gettoisierung ländlicher Räume, in: Bude/Willisch (Hg.): *Exklusion*, S. 50-63.
- Wissenschaftliche Dienste der Bundesregierung: *Rentenrechtliche Berücksichtigung der Beschäftigung von Vertragsarbeitern*, WD 6-3000-113/19, 10. 9. 2019.
- Wölbern, Jan Philipp: *Die historische Aufarbeitung der Zwangsarbeit politischer Häftlinge im Strafvollzug der DDR*, Berlin 2015.

## LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

- : Haftarbeit in der DDR. Eine Zwischenbilanz, in: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 13 (2016) 1, S. 86-107.
- Wunschik, Tobias: Politische Haft in der DDR. Gefängnisse und Haftbedingungen 1949-1989, Erfurt 2018.
- Zeppenfeld, Stefan: Vom Gast zum Gastwirt? Türkische Arbeitswelten in West-Berlin, Göttingen 2021

## 9. Anhang

### 9.1 Abkürzungsverzeichnis

Aawe	Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach
ABI	Arbeiter- und Bauerninspektion
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
ABS	Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung mbH Eisenach
AdsD	Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung
AG	Aktiengesellschaft
APO	Abteilungsparteiorganisation
AWE	Automobilwerk Eisenach
AWE GmbH	Automobilwerk Eisenach GmbH
AWE GmbH i. L.	Automobilwerk Eisenach GmbH in Liquidation
AWG	Arbeiterwohnungsbaugenossenschaft
BArch	Bundesarchiv
BGL	Betriebsgewerkschaftsleitung
BKV	Betriebskollektivvertrag
BMW	Bayerische Motorenwerke
BPO	Betriebsgewerkschaftsorganisation
BStU	Behörde des Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR
CAD	Computer Aided Design
CAM	Computer Aided Manufacturing
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CNC	Computerized Numerical Control
ČSSR	Tschechoslowakische Sozialistische Republik
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DFD	Demokratischer Frauenbund Deutschland
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DM	Deutsche Mark
DSF	Deutsch-Sowjetische-Freundschaft
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
FDJ	Freie Deutsche Jugend
FER	Fahrzeugelektrik Ruhla
FFE	Fahrzeugfabrik Eisenach
FIM	Führungs-IM
FZ	Freiwillige Zusatzrentenversicherung



GM	General Motors
GST	Gesellschaft für Sport und Technik
HO	Handelsorganisation
IFA	Industrieverband Fahrzeugbau
IG	MetallIndustriegewerkschaft Metall
IM	Inoffizieller Mitarbeiter
IMS	Inoffizieller Mitarbeiter für Sicherheit und Durchdringung eines Verantwortungsbereiches
JEP	Jahresendprämie
LATh – HStA	WeimarLandesarchiv Thüringen – Hauptstaatsarchiv Weimar
LPG	Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft
MfS	Ministerium für Staatssicherheit
NC	Numerial Control
NÖSPL	Neues Ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft
NSU	Nationalsozialistischer Untergrund
PC	Personal Computer
Pkw	Personenkraftwagen
RGW	Rat für gegenseitige Wirtschaftshilfe
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
SfAL	Staatsministerium für Arbeit und Löhne
SKD	Semi-knocked down
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SPK	Staatliche Plankommission
StadtArch	Stadtarchiv Eisenach
TBC	Tuberkulose
TBZ	Technologie- und Berufsbildungszentrum
TIS	Technisches Informationssystem
TWG	Gothaer Traktorenwerk
VbE	Vollbeschäftigten-Einheit
VEB	Volkseigener Betrieb
VVB	Vereinigung Volkseigener Betriebe
VVV	Vertrauensleutevollversammlung
VW	Volkswagen
WAO	Wissenschaftliche Arbeitsorganisation
ZGBL	Zentrale Betriebsgewerkschaftsleitung
ZK	Zentralkomitee

## 9.2 Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: HO-Verkaufsstelle »Lager«, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.3 A 06938; S. 76
- Abbildung 2: Bereichsverkaufsstelle in der Abteilung Galvanik, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.3 A 06937; S. 77
- Abbildung 3: »Café Lack«, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.3 A 05627; S. 101
- Abbildung 4: Motorenbau, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.3 A 06315; S. 104
- Abbildung 5: Sattlerei, 1980er Jahre. Archiv der Stiftung Automobilen Welt Eisenach, 30.8.3 A 05804; S. 105
- Abbildung 6: Getriebebau, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.3 A 05251; S. 107
- Abbildung 7: Annonce in »Das Volk«, 14. 8. 1987. Stadtarchiv Eisenach; S. 114
- Abbildung 8: Annonce in »Das Volk«, 30. 4. 1976. Stadtarchiv Eisenach. S. 115
- Abbildung 9: Lehrlingsentgelt 1975. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.2 3677; S. 117
- Abbildung 10: Pausenbereich in der Endmontage 1991. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.8.1 A 14 (2); S. 130
- Abbildung 11: Der Motor, 14. Oktober 1974, Nr. 20, S. 16. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach; S. 131
- Abbildung 12: Der Motor, 07. Dezember 1987, Nr. 25, S. 16. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach; S. 131
- Abbildung 13: Der Motor, 08. Dezember 1986, Nr. 25, S. 16. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach; S. 131
- Abbildung 14: Mitarbeiterin im Karosseriebau, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.3 C 00470; S. 153
- Abbildung 15: Kubanische Mitarbeiter in der Lehrausbildung zum Schweißer, 1982. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach; S. 185
- Abbildung 16: Mitarbeiter in der Schmiede, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.3 A 11557; S. 201
- Abbildung 17: Kubanischer Nationalfeiertag im Klubhaus AWE, 1982. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach; S. 204
- Abbildung 18: Kubanischer Nationalfeiertag im Klubhaus AWE, 1982. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach; S. 205
- Abbildung 19: Kubanische MitarbeiterInnen des Automobilwerks bei der Demonstration am 1. Mai auf dem Marktplatz in Eisenach, 1989. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Fotoarchiv »Der Motor«; S. 207
- Abbildung 20: Brigade »Getriebemontage« 1989. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Fotoarchiv »Der Motor«. S. 212
- Abbildung 21: Jugendbrigade »Luis Corvalan« 1989. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Fotoarchiv »Der Motor«; S. 213
- Abbildung 22: Geschützte Abteilung, 1986. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.3 A 11591; S. 249
- Abbildung 23: Geschützte Werkstatt FER, 1977. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.3 A 11591; S. 253
- Abbildung 24: Veteranentreffen, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach 30.8.3 A 09992; S. 256
- Abbildung 25: Weihnachtsfeier, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach 30.8.3 A 11387; S. 257
- Abbildung 26: Lage der Haftanstalten in Thüringen, 1973. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.2 3334; S. 265

- Abbildung 27: Brigadebuch der Einfahrabteilung Jugendmeisterbereich Kollektiv »Georgi Dimitroff«, 1980. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach; S. 282
- Abbildung 28: Bestenermittlungsbogen der Abteilung Büro für Neuererwesen, März 1973; S. 283
- Abbildung 29: Vertragsunterzeichnung »Joint-Venture« zur Leipziger Frühjahrsmesse, 11. 3. 1990. Privatarchiv Dr. Wolfram Liedtke; S. 301
- Abbildung 30: Helmut Haussmann (Mitte) besucht das AWE, 23. 7. 1990. Privatarchiv Dr. Wolfram Liedtke; S. 311
- Abbildung 31: Produktionsbeginn »1. Vectra Made in Eisenach«, 5. 10. 1990. Privatarchiv Dr. Wolfram Liedtke; S. 314
- Abbildung 32: Bonbonautomat, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach. Fotoarchiv »Der Motor«; S. 315
- Abbildung 33: Unterzeichnung des Kaufvertrages in Berlin, 13. Dezember 1990. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Fotoarchiv Ulrich Kneise; S. 319
- Abbildung 34: Kundgebung auf dem Bahnhofsvorplatz, 17. I. 1991. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Nachlass Horst Ihling. S. 321
- Abbildung 35: Autobahnblockade, 25. Januar 1991. Stadtarchiv Eisenach, 41.3 J138, Pressefotografie Susanne Schweitzer, Eisenacher Tagespost; S. 324
- Abbildung 36: Demonstration auf dem Bahnhofsvorplatz, ohne Datum. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, 30.8.3 A 11277; S. 325
- Abbildung 37: Produktionseinstellung im AWE, 10. April 1991. Stiftung Automobile Welt Eisenach. Fotoarchiv Ulrich Kneise; S. 328
- Abbildung 38: Produktionsende, 10. April 1991. Stiftung Automobile Welt Eisenach, Fotoarchiv Ulrich Kneise; S. 331
- Abbildung 39: Speiseplan AWE, Brigadebuch der Abteilung Neuererwesen. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach; S. 338
- Abbildung 40: Speiseplan AWE, Brigadebuch der Abteilung Neuererwesen. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach; S. 339
- Abbildung 41: Karikatur »Aufschwunghausen Ost«. Der »Neue Motor«, 19. 12. 1991, Ausgabe 25, Seite 2; S. 367
- Abbildung 42: »Wendeverliererinnen«. Der »Neue Motor«, 10. 4. 1991, Ausgabe 7, Seite 7; S. 379
- Abbildung 43: Schmiede AWE, 1990. Stadtarchiv Eisenach, Ulrich Kneise; S. 387
- Abbildung 44: Kubanischer Mitarbeiter 1991. Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Foto Horst Ihling; S. 397

# Dank

Dieses Buch ist nicht nur das Ergebnis jahrelanger Arbeit meinerseits, sondern nicht zu Letzt der aktiven und passiven Mithilfe einer ganzen Reihe von Menschen und Institutionen, denen ich hier herzlich danken möchte.

Ein großer Dank richtet sich an PD Dr. Winfried Süß, der mich ermutigt hat, das Promotionsprojekt zu beginnen. Er hat meine Arbeit in den folgenden Jahren als Doktorvater aufmerksam und kritisch betreut. Von seinen Hinweisen und Anmerkungen habe ich sehr profitiert. Danken möchte ich auch meinem Zweitgutachter Prof. Dr. Andreas Wirsching vom Institut für Zeitgeschichte München-Berlin, der durch die institutionsübergreifende Kooperation meine Arbeit intensiv begleitet hat. Gleiches gilt für Prof. Dr. Frank Bösch, der als Sprecher des Graduiertenkollegs der Hans-Böckler-Stiftung immer wichtige und kritische Hinweise einbrachte. Als sehr wertvoll habe ich die Anbindung an das Leibniz Zentrum für Zeithistorische Forschung (ZZF), in der Abteilung IV »Regime des Sozialen« und an das DoktorandInnen-Kolloquium empfunden. Der Austausch über das Graduiertenkolleg »Soziale Folgen des Wandels in der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts« der Hans-Böckler-Stiftung war für das eigene Projekt immer wieder sehr hilfreich.

Essenziell war darüber hinaus der Austausch, sowohl kritischer als auch feuchtfröhlicher Natur, mit meinen KollegInnen am ZZF: Dr. Ronny Grundig, Dr. Stefan Zeppenfeld, Katharina Täufert und Henrike Voigtländer. Alle haben meine Arbeit in Teilen kritisch gelesen und mir stets mit wertvollen Hinweisen weitergeholfen. Danken möchte ich auch Dr. Marcus Böick und Dr. Christoph Lorke, die mir mit ihrer Expertise und der Korrektur ganzer Passagen sehr geholfen haben. Jens Brinkman unterzog mein Manuskript einem sehr akribischen Lektorat, wofür ich mich herzlich bedanke.

Besonderer Dank richtet sich an meine ganzen GesprächspartnerInnen, die meine Arbeit in vielen Punkten bereichert und überhaupt erst ermöglicht haben. Durch ihre Erinnerungen und individuellen Erfahrungen konnte ich manche Kapitel deutlich lebendiger gestalten. Den MitarbeiterInnen von Archiven und Bibliotheken bin ich dankbar für die Hilfe bei der Recherche und Bereitstellung der Quellen. Der Hans-Böckler-Stiftung, dem ZZF, der Wartburg Sparkasse und der Stiftung Automobile Welt Eisenach danke ich für die finanzielle Unterstützung meines Promotionsprojektes.

Zum Schluss möchte ich von ganzem Herzen meiner Mutter Kerstin Elsner danken. Sie hat mich schon während meines Studiums immer unterstützt, egal ob finanziell oder mental. Meine Dissertation wäre ohne ihre Hilfe während den pandemiebedingten Zeit- und Betreuungsengpässen niemals fertig geworden! Ebenso danke ich meinem Ehemann Philipp Lindner, der über Jahre geduldig die Höhen und auch Tiefen des Entstehungsprozesses dieses Buchs ertragen und mich immer wieder ermutigt hat, weiterzumachen.