Die Ungleichheit der Kollektive : Statusdifferenzen und symbolische Abgrenzungen ehemaliger Beschäftigter eines sozialistischen Betriebs

Autor(en): **Sönke, Friedreich**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerisches Archiv für Volkskunde = Archives suisses des traditions populaires**

Band (Jahr): **101 (2005)**

Heft 2

PDF erstellt am: **29.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-118185

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Schweizerisches Archiv für Volkskunde 101 (2005), 149–171

Die Ungleichheit der Kollektive

Statusdifferenzen und symbolische Abgrenzungen ehemaliger Beschäftigter eines sozialistischen Betriebes

Sönke Friedreich

Abstract
Organisationen prägen Identitäten: dieser Satz gilt nicht nur für organisationsweit erzeugte Repräsentationen, die der Abgrenzung nach aussen dienen («corporate culture»), sondern ebenso für die je spezifischen Kommunikations- und Interaktionszusammenhänge in Abteilungen, Bereichen, Gruppen und Teams. Differenzierungsprozesse, die der Aufrechterhaltung von Autorität, dem Streben nach Prestige oder der Verteidigung von Privilegien dienen, vollziehen sich dabei auf einer symbolischen Ebene, die sich als wichtiger Bestandteil der Organisationskultur fassen lässt. Am Beispiel eines ehemaligen sozialistischen Betriebs der DDR analysiert der Beitrag jenes Netz aus formalen und informellen Bedeutungszuweisungen, das prägend für die industrielle Arbeitswelt der Moderne geworden ist. Dabei werden anhand von Interviewmaterial mit ehemaligen Beschäftigten die für die Zuweisungen eines «kollektiven Status» im Betrieb verantwortlichen spezifischen Einflüsse der sozialistischen Arbeitsorganisation ebenso benannt wie die arbeitsethischen Normen und habituellen Prägungen der Beschäftigten.

Ausgehend von der Krise der alten Arbeiterkulturforschung und der Ausweitung des volkskundlichen Forschungsinteresses an der spätmodernen Arbeitswelt hat sich in den vergangenen fünfzehn Jahren im deutschsprachigen Raum ein grundlegender Wandel in Gestalt von «Themen- und Perspektivverschiebungen» volkskundlich-kulturwissenschaftlicher Beschäftigung mit der Arbeit vollzogen.[1] Hierfür war nicht nur die Umbenennung der DGV-Kommission «Arbeiterkultur» in «Arbeitskulturen» im Jahre 1998 bezeichnend[2], sondern ebenso die Hinwendung volkskundlicher Forschung zu aktuellen arbeitssoziologischen Fragestellungen bezüglich Subjektivierung und Informalisierung der Arbeit und Entgrenzung der Arbeitswelt.[3] Themen wie die Unternehmenskulturforschung, die Transformationsforschung und die Erforschung interkultureller Beziehungen in der Arbeitswelt haben inzwischen auch auf empirischer Ebene erste Erträge der inhaltlichen und z.T. auch methodischen Neuausrichtung eingebracht.[4] Damit hat die Volkskunde auf Wandlungsprozesse von Arbeit reagiert, die im Rahmen der Globalisierung in hohem Masse auch auf die Mikroebene der kulturellen Praktiken einwirken.

Im Rahmen dieser Neuorientierung hat sich nicht zuletzt die Organisationsethnographie als eine Forschungsrichtung etabliert, die sich Organisationen wie Unternehmen, Forschungsinstitute, Bürokratien usw. als Gegenstand wählt.[5] Diese Perspektive bietet vor allem zwei Vorzüge: zum einen vermeidet sie die isolierte Betrachtung einer Berufsgruppe und deren kulturelle Objektivationen (die Arbeiter, die Angestellten usw.), die im Sinne des alten Klassenmodells als homogen vorausgesetzt werden. Zum anderen wird in ihr die (bisweilen vernachlässigte) Tatsache anerkannt, dass Organisationen soziale Räume sind, die eine kultur-

prägende Wirkung entfalten, und dass – wie dies bereits Max Weber beobachtete – das Arbeitsleben in der Moderne in hohem Masse durch eben diese Organisationen bestimmt wird. Von daher verspricht eine (idealtypische) holistische Herangehensweise an die Arbeitswelt in Organisationen weiterführende Einsichten darüber, wie interaktionsgebundene und gruppenübergreifende kulturelle Praktiken den Arbeitsalltag in der modernen Gesellschaft bestimmen und wie sich etwa aus dem interdependenten Verhältnis der einzelnen Gruppen im Betrieb spezifische Organisationskulturen konstituieren, die auf informeller Ebene die Performanz von Organisationen mitbestimmen. Aus diesem Anliegen heraus ergibt sich eine komplexe Definition dessen, was sich als Unternehmenskultur in volkskundlicher Perspektive erforschen lässt, nämlich «gruppengebundene Werte und Normen, Einstellungen und Haltungen, die erstens aus der Auseinandersetzung der Menschen mit der internen und externen betrieblichen Welt entstehen, die zweitens die Wahrnehmungen und Handlungen der Unternehmensangehörigen prägen, drittens in symbolischer Form existieren und viertens als betriebliche Traditionen weitervermittelt werden, wobei sie in ihrer jeweiligen Aktualisierung Transformationen durchleben.»[6]

Angesichts der komplexen Struktur moderner Organisationen, die einem hohen Grad der Arbeitsteilung und einer Vielzahl formalisierter Funktionszuweisungen geschuldet ist, bilden sich unterhalb der Organisation Einheiten aus, die als Bereiche, Abteilungen oder Arbeitsgruppen je eigene Kommunikations- und Interaktionszusammenhänge konstituieren. Organisationskulturen sind demnach nicht (nur) von gemeinsam vertretenen und erzeugten Repräsentationen geprägt (etwa im Sinne einer «corporate culture»[7]), sondern ebenso von divergierenden Intentionen, widerstreitenden Interessen und Brüchen in der Aussendarstellung. Angesichts der funktionalen Zergliederung und eines prekären Konsenses stellt sich die Frage, wie sich zwischen den Organisationseinheiten Differenzierungs- und Abgrenzungsprozesse vollziehen und wie diese symbolisch repräsentiert und damit kulturell ausgedrückt werden. Diese informellen Status- und Prestigezuweisungen zwischen einzelnen Organisationsbereichen sind wiederum konstitutiv für die personale Identitätsbildung der Organisationsmitglieder und tragen zur Ausbildung von Selbst- und Fremdbildern bei. Eine volkskundliche Exploration in interne Differenzierungen von Organisationen erscheint daher lohnend.

Im Folgenden soll anhand des Beispiels eines DDR-Grossbetriebs der Automobilindustrie gezeigt werden, welche symbolischen Bedeutungszuweisungen in internen Differenzierungsprozessen einer Organisation vorgenommen und welche kulturellen Muster dabei abgerufen werden können. Wie zu zeigen sein wird, spielen in diesen Prozessen sowohl die formale betriebliche Struktur wie auch milieubezogene Werte- und Normenvorstellungen in den Kollektiven eine Rolle.[8] Um die Bedeutung organisatorischer Differenzierungen im sozialen Raum des Betriebes aufzuzeigen, ist es insbesondere erforderlich, die auf die innerbetrieblichen Verhältnisse gerichtete subjektive Wahrnehmung zu untersuchen. Dies soll anhand

von Interviewaussagen ehemaliger Beschäftigter des VEB Sachsenring Automobilwerke Zwickau geschehen, die im Rahmen eines seit Ende 2002 laufenden volkskundlichen Forschungsprojektes erhoben wurden.[9] Diese Thematik bringt es mit sich, dass die Untersuchung rekonstruktiv vorgeht, da der Betrieb heute nicht mehr existiert. Wie das hier herangezogene Quellenmaterial zeigt, lässt sich jedoch gerade im Rückblick auf die «Organisationsgesellschaft» der DDR[10] und ihre so ausgeprägten informellen Abgrenzungsvorgänge und Bedeutungszuschreibungen beispielhaft herausarbeiten, welche kulturellen Repräsentationen von Differenz in Organisationen erzeugt werden.

Der Betrieb und seine funktionale Gliederung

Der VEB Sachsenring Automobilwerke Zwickau, im Jahre 1958 aus der Fusion der beiden Pkw-Hersteller Horch und Audi hervorgegangen, gehörte zu den wenigen Fahrzeugherstellern der DDR und war zugleich einer der grössten Industriebetriebe im Bezirk Karl-Marx-Stadt (Chemnitz) im Süden des Landes.[11] Von überdurchschnittlicher Bedeutung war der Betrieb insbesondere dank des von ihm hergestellten Produktes, des Kleinwagens «Trabant» und der entsprechenden Ersatzteile. Nicht erst seit der Wende von 1989 gilt der «Trabi» als das Symbol der DDR schlechthin; bereits zu DDR-Zeiten war er sowohl begehrtes Konsumgut wie Bezugspunkt zahlreicher Alltagserfahrungen und -erzählungen.[12] Die Eigenschaften des Trabant, seine partielle Fertigung aus dem Surrogatstoff Duroplast ebenso wie die Schwierigkeit, ein Fahrzeug dieses Typs überhaupt zu erwerben, standen und stehen bis heute stellvertretend für die Mängel und Fehlfunktionen von Staat und Gesellschaft der DDR insgesamt. In ähnlicher Weise werden auch die Zustände im Betrieb selbst, vor allem hinsichtlich Materialmangels, Überalterung des Maschinenparks und Produktionsstörungen, als typisch für DDR-Betriebe dargestellt.[13]

Wie auch in anderen Industriebetrieben der DDR wurden bei Sachsenring ein fordistisch-tayloristisches Organisationsprinzip der Arbeit und der Grundsatz der hierarchisch geordneten und zugewiesenen Einzelverantwortlichkeit der Leiter durchgesetzt.[14] Die funktionale Gliederung des VEB Sachsenring nach Direktionsbereichen war demzufolge ein grundlegendes Gerüst der Organisation. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass die einzelnen Direktionsbereiche (1989 gab es zwölf Direktoren) einen ganz unterschiedlichen Stellenwert im Betrieb besassen, was sich u. a. in ihrer Grösse, ihrer Ausstattung mit Sachkapital, in den ihnen zustehenden Investitionsmitteln usw. ausdrückte.[15] Der neben dem Betriebsdirektor wichtigste Sektor war der Direktionsbereich F (Produktion). In diesem Bereich konzentrierte sich der Produktionsprozess, der in insgesamt acht verschiedene Fertigungsbereiche (FB) aufgeteilt war.[16] Angefangen von der Blechpresserei bis zur Endmontage fand in den Abteilungen des Produktionsbereiches die Herstellung des Trabant und der Nebenprodukte (Ersatzteile und Gelenkwellen)

statt.[17] Aufgrund der zentralen Bedeutung der Stückzahl im staatlichen Plan war der Produktionsbereich F der zentrale Bereich des Betriebes, zumal er mit etwa 4600 Personen rund 42 Prozent der Beschäftigten (Stand 1989) auf sich konzentrierte.[18] Alle anderen Bereiche waren demgegenüber offiziell dem «Hilfsprozess» zugehörig. Strenggenommen gehörte hierzu auch der Direktionsbereich T (Wissenschaft und Technik), dessen Leistungen für den Betrieb insgesamt und für den Produktionsbereich F jedoch kaum lediglich als «Hilfe» bezeichnet werden können. In diesem Bereich waren sowohl die Technologie (Arbeitsvorbereitung) und die Hauptmechanik (Instandhaltung und Wartung) als direkt produktionsbezogene Hauptabteilungen integriert als auch die Hauptenergetik (Ver- und Entsorgung), der Rationalisierungsmittelbau (betriebseigener Werkzeugbau) sowie die Konstruktionsabteilung (Erzeugnisentwicklung). Er hatte 1989 etwa 1700 Beschäftigte (ca. 15 Prozent der Beschäftigten).[19] Die Direktionsbereiche F und T standen damit in einem direkten Zusammenhang, denn nur das, was durch T entworfen, vorbereitet und eingerichtet worden war, konnte auch in der Produktion ein- und umgesetzt werden. So gab es durchaus eine enge Zusammenarbeit der beiden Bereiche. Dennoch hatte der Bereich F stets absolute Priorität vor den anderen Direktionsbereichen. Von daher gab die arbeitsteilige Organisation des Produktionsprozesses bereits Bedeutungen vor, die den in den einzelnen Bereichen tätigen Beschäftigten einen Eindruck davon vermittelten, ob ihre Tätigkeit von eher grosser oder eher minderer Bedeutung für die Erzeugung des Produktes war.

Um die Direktionsbereiche F und T herum bildeten die übrigen Direktionsbereiche einen Ring von Zuständigkeiten, die als Zuliefer- und Hilfsdienste umschrieben werden können. Dies betrifft die Bereiche B (Hauptbuchhalter und Direktor für Rechnungsführung und Finanzkontrolle), I (Direktor für Grundfondswirtschaft = Investitionen), K (Direktor für Aussen- und Binnenhandel = Absatz und Vertrieb), M (Direktor für Materialwirtschaft = Beschaffung), P (Direktor für Kader und Bildung = Personal) und Z (Direktor für Ökonomie = Planung, Wettbewerb). Ausserhalb dieser Bereiche und in ihrer Bedeutung noch weiter abgewertet waren die Bereiche S (Direktor für Sozialwesen = Sozialpolitik, Wohnungswesen, Wohnheime), W (Direktor für Organisation und Datenverarbeitung = EDV und Kennziffern) und Q (Direktor der TKO = technische Kontrollorganisation/Qualitätskontrolle). Die Funktion dieser Bereiche war auf die Bedürfnisse des Produktionsbereichs zugeschnitten, doch wurde zugleich die Mittel- und Personalverteilung im Betrieb so geregelt, dass eine befriedigende Lösung der Aufgaben der randständigen Bereiche oft kaum möglich war. In diesen unterschiedlichen Zuweisungen drückte sich das «Brutto-Prinzip» der sozialistischen Wirtschaftsführung ebenso aus wie ein Festhalten an einer klassisch fordistischen Bewertung vonArbeit.[20]

Wie die Übersicht über die betriebliche Gliederung zeigt, war das Gebilde des VEB Sachsenring so gross und komplex, dass sich bereits aus den funktionalen

Gliederungen nach produktionsnahen und produktionsfernen Abteilungen auch informelle Differenzierungen ableiten liessen. Die Trennlinien verliefen dabei vor allem zwischen Bereichen mit überwiegendem Arbeiteranteil und solchen, in denen hauptsächlich Angestellte tätig waren. Dieser Differenz lag eine Definition von «Arbeit» zugrunde, die für die Arbeitswelt nicht nur der DDR, sondern in mehr oder weniger ausgeprägter Form für alle modernen Industrieländer von Bedeutung ist: die Differenzierung von körperlicher/ausführender und geistiger/dispositiver Arbeit.[21] Die Bewertungen von Nützlichkeit im und für den Betrieb, die von den einzelnen Beschäftigten vorgenommen wurden, orientierten sich nicht unwesentlich am Prestige der verschiedenen Arbeitsformen. So existierten insbesondere abwertende Ansichten der Arbeiter bezüglich der Angestellten, die als «Wasserkopf» des Betriebes lediglich Ressourcen verbrauchten, ohne produktiv zu wirken.[22] So wurden etwa die Angehörigen der Bereiche B, S und W vom Prestige der Autobauer weitgehend ausgeschlossen. Unter diesen Bedingungen war es eine logische Folge, dass sich Bewusstseinsprozesse in den Kollektiven je nach Direktionszugehörigkeit und Anteil körperlicher Arbeit unterschiedlich ausprägten.

Die Bevorzugung der Arbeiter im Sozialismus und das unter ihnen verbreitete Statusbewusstsein wurden im Rahmen der sozialistischen Ordnung allerdings institutionell gestützt, so dass die Diskrepanz zwischen Arbeitern und Angestellten noch verschärft wurde. Zum einen wurden in den volkseigenen Betrieben mit den Kultur- und Sozialeinrichtungen sowie der Parteiorganisation der SED solche Angestelltenbereiche verankert, die zum Teil zwar durchaus genutzte Institutionen darstellten, die aber tatsächlich als nicht funktional galten, weil sie dem lebensweltlichen bzw. dem politisch-ideologischen Bereich zugeordnet wurden und daher als überflüssig galten. Das Bild vom «schmarotzenden» Angestellten bezog seine diffamierende Qualität nicht zuletzt aus dem Bezugspunkt der Parteifunktionäre im Betrieb. Zweitens wurden bei Produktionsengpässen und Arbeitskräfteknappheit oftmals Angestellte im Rahmen der «sozialistischen Hilfe» in die Produktionsbereiche beordert, wo sie für einen begrenzten Zeitraum Sonderschichten leisten mussten.[23] Diese Prioritätensetzung vermittelte den Betroffenen ein deutliches Bild der Wertigkeit ihrer eigenen Arbeit: die Arbeit der Angestellten konnte liegen bleiben, während die Tätigkeit der Arbeiter unverzichtbar war. Drittens schliesslich war die Entlohnung von Arbeitern und Angestellten in starkem Masse angeglichen, und es war keine Seltenheit, dass einige Gruppen der (über einen hohen Ausbildungsstand verfügenden) Arbeiterschaft ein höheres Einkommen bezogen als die unteren Gehaltsgruppen der Angestellten, vor allem, wenn man die Leistungen der «zweiten Lohntüte» mit einbezieht.[24] Das Entlohnungssystem stellte – abgesehen von seinen realen materiellen Folgen – in plakativer Weise die hohe Wertschätzung körperlicher Arbeit zur Schau. Nicht produktive Angestelltenbereiche als Anhängsel des Betriebes, die Anforderung an die Angestellten, «sozialistische Hilfe» zu leisten, und ein nivelliertes Einkommensgefüge waren auch im Falle des VEB Sachsenring wichtige Bedingungen, die

bei der Bewertung der Zugehörigkeit zu bestimmten Bereichen und Abteilungen eine Rolle spielten.

Der institutionell gestützte, hohe Status der Arbeiter wurde dabei auch in kulturellen Mustern ausgedrückt, etwa in der verbreiteten Form des Duzens, das bekanntlich zum «guten Ton» nicht nur in den Abteilungen der sozialistischen Betriebe und zwischen Parteimitgliedern gehörte, sondern betriebsweit Gültigkeit besass.[25] Im VEB Sachsenring allerdings wurde innerhalb der Angestelltenbereiche den Leitern gegenüber das formelle «Sie» gewahrt, was auf die Arbeiterbereiche nicht zutraf. Die Umgangsform des hierarchieübergreifenden Duzens war eindeutig dem Bereich der Arbeiterschaft zugewiesen, so dass im Falle des grenzüberschreitenden Einsatzes in der Produktion die Angestellten eben auch diese Umgangsformen anzunehmen hatten – so wie der Meister in den Fertigungsabschnitten geduzt wurde, so auch der Hauptabteilungsleiter oder Direktor aus anderen Direktionsbereichen während der «sozialistischen Hilfe». Wie sich in der Umgangsform des Duzens zeigte, spielten kulturelle Traditionen der Arbeiterschaft im sozialen Raum des Betriebes eine dominante Rolle. Dieses schicht- oder klassenspezifische Erbe wurde allerdings in die Betriebe der DDR hineingetragen, ohne dass es tatsächlich zu einer Verwischung der Differenz von Arbeitern und Angestellten gekommen wäre.[26] Denn jenseits der proletarischen Rhetorik blieben Angestellte und Arbeiter in getrennten kulturellen Sphären beheimatet. An der Grenzlinie liessen sich Fragen von Prestige und Status ebenso klären wie dort auch die Generierung von Konkurrenzen erfolgte. Abgesehen von der funktionalen Gliederung des Betriebes und der Trennung zwischen Angestellten- und Arbeiterbereichen wies der soziale Raum des Betriebes indes noch feinere und vertiefte Aufspaltungen auf, von denen nun die Rede sein soll.

«Das ist wie Tag und Nacht»: Bänder und nicht-getaktete Fertigung

Beim VEB Sachsenring existierte eine grundlegende Unterscheidung zwischen Bandbereichen und nicht-getakteten Bereichen (wie der Serien- und der Einzelteilefertigung). Während erstere solche Abteilungen bzw. Fertigungsabschnitte umfassten, in denen die Arbeiter an einem umlaufenden Fliessband standen und gemäss eines vorgegebenen Zeittaktes ihre Arbeit verrichteten, bestanden letztere entweder in der seriellen Fertigung von kleineren Einzelteilen an Ein-Mann-Maschinen ausserhalb von Fliessbändern, wobei die zu erreichenden Stückzahlen genormt waren, oder in der Herstellung von Einzelstücken wie etwa im betriebseigenen Werkzeug- und Maschinenbau.[27] Diese unterschiedlichen Arbeitsweisen und Organisationsformen gingen mit einer Reihe von Statusdifferenzierungen einher, von denen Unterschiede in der Entlohnung und in der Qualifikation die grösste Bedeutung hatten. Mitte der 1970er-Jahre lag etwa der Lohn eines Arbeiters aus der Serien-/Einzelfertigung (Lohngruppe 4) in den FB 6 und 7 bei 705 M, während die Arbeiter aus der getakteten Fertigung der gleichen Lohngruppe bei

775 M lagen.[28] Demgegenüber verdiente 1974 ein Zerspaner oder Schlosser aus dem Rationalisierungsmittelbau in der Lohngruppe 6 nur 660 M.[29] Diese Differenzen, die in gleicher Weise auch in den anderen Lohngruppen vorlagen, hatten bei deutlichen Lohnsteigerungen bis zum Ende der DDR Bestand. Im umgekehrten Verhältnis dazu war das Qualifikationsniveau in den Bandbereichen (besonders in der Endmontage, die zugleich mit einem Anteil von etwa 23 Prozent den zahlenmässig grössten Fertigungsbereich stellte[30]) tendenziell geringer als in anderen Abteilungen und Fertigungsabschnitten, insbesondere im Rationalisierungsmittelbau. Ein Arbeiter aus der Endmontage, einem im Wesentlichen von Bandarbeit geprägten Bereich, berichtet:

> Na, das, das war, das hat sich dann natürlich schon als unterschiedlich herauskristallisiert, weil auch damals die besten Auslerner – jetzt sag' ich mal – die besten Jobs bekommen haben. Das hatte zwar auch 'n bissel was mit Beziehungen zu tun, aber das ist heut' auch nicht anders. Also, sprich Instandhaltung, das waren halt letztendlich die besten Werkzeugmacher oder Maschinenschlosser. In der Nacharbeit sind dann halt, oder in der Reparaturabteilung – gab's ja auch noch – da sind halt die besten Autoschlosser gelandet. So, und alle anderen, die haben zumindest ein Arbeitsplatzangebot gehabt, letztendlich auch am Band, aber nach der Ausbildung hatte jeder seinen Job. (JB, 10)

Die beiläufige Formulierung, jeder habe letztendlich auch am Band einen Arbeitsplatz erhalten, macht deutlich, dass solche Arbeiter, die keinen Lehrabschluss vorzuweisen hatten, im Wesentlichen in die Bandbereiche übernommen wurden. Je höher die Qualifikation, umso geringer war die Wahrscheinlichkeit, in der Bandarbeit eingesetzt zu werden.

Bandarbeit bedeutete eine monotone, ungesunde und vor allem – aufgrund der Taktung – fremdbestimmte Arbeit im Betrieb. Sie galt zugleich als die Urform industrieller Arbeit schlechthin und lag gerade deswegen den Wirtschaftsbürokraten in der DDR besonders am Herzen.[31] Es ist kein Wunder, dass gerade jene Fertigungsbereiche, in denen die Bandarbeit verbreitet war (dies betraf im Wesentlichen die FB 2 und 9), besondere Aufmerksamkeit auch der Betriebsleitung erhielten. Diese hatte zu berücksichtigen, dass trotz der Erfordernisse ständig steigender Sollzahlen die Durchsetzung neuer Schichtsysteme, d.h. der Übergang vom Zwei-Schicht- zum Drei-Schicht-System, in diesen Fertigungsbereichen an ihre Grenzen stiess.[32] Auch hinsichtlich der Verkürzung der Taktzeiten war – nicht zuletzt aufgrund der veralteten Ausrüstung des Betriebes – am Anfang der 80er-Jahre ein nicht mehr zu unterbietendes Mass erreicht. Die Furcht vor der Unzufriedenheit der Bandarbeiter, die aufgrund fehlender Qualifikation ausserdem kaum die Möglichkeit zu einer wesentlichen Statusverbesserung etwa durch einen Arbeitsplatzwechsel hatten, durchzog alle Überlegungen der Leiter, die es sich nicht leisten konnten, den Unmut der umworbenen Werktätigen auf sich zu ziehen.

Im betrieblichen Alltag war der hohe Anspannungsgrad in den Kollektiven der Bandbereiche stets gegeben. Eine Umschreibung hierfür findet ein FB-Leiter der mechanischen Fertigung, der die Härte von Konflikten in den Bandbereichen und in der Einzelteilefertigung vergleicht:

Aber, wobei auch dort ein Unterschied war zwischen Band und Einzelteilfertigung. Also, am, am Band ging's dort, dort auch härter zu. Da ging's auch härter zu! Also, das, ich mein', man tauscht sich ja auch aus. Wir waren ja als, als Bereichsleiter ja nun auch oft mal zusammen und haben uns unterhalten. Also, da hat, da hat man schon festgestellt, dass die, dass das Klima kritischer ist als in der Einzelteilfertigung. Und viele wollten auch deshalb, ich hab' ja auch selbst welche übernommen, Frauen vor allen Dingen, die also von der Bandarbeit weg wollten, so, die also dann bei mir angefangen haben zu arbeiten und die haben also gesagt: ‚Das ist, das ist wie Tag und Nacht, wie Tag und Nacht.' (JG, 15)

Konfliktverhalten und Kommunikation unterschieden sich demnach gravierend zwischen Bandbereichen und der Einzelteilefertigung. Dabei ging es aber nicht nur um eine spezifische Grenzziehung des jeweiligen Kollektivs nach aussen, d. h. um das Distinktionsverhalten einer sich selbst als Elite begreifenden Gruppe von Arbeitern. Vielmehr war das «kritische Klima» vor allem ein rauheres Klima, das sich gerade auch nach innen auf die einzelnen Kollektiv-Mitglieder auswirkte, so dass diese weg wollten. Dass der Interviewpartner in diesem Zusammenhang gerade Frauen hervorhebt, scheint – abseits vom empirischen Gehalt dieser Behauptung – vor allem signalisieren zu sollen, dass das Klima in den Bandbereichen gerade auch entlang der Geschlechtergrenze seine spezifische Qualität erhielt. «Männliche», ruppige, latent gewaltbereite Umgangs- und Konfliktformen bestimmten weitgehend das Arbeitsklima dieser Bereiche. Diese «männlichen» Standards in den Umgangsformen entsprachen der «männlichen», körperbetonten Arbeit in den Bandbereichen in hohem Masse.

Die Tatsache, dass sich die Bandbereiche von anderen Produktionsabteilungen abhoben, betont der gleiche Interviewpartner auch an späterer Stelle des Gesprächs. Direkt auf Unterschiede zwischen den betrieblichen Kollektiven angesprochen, urteilt er:

Ja, [Unterschiede zwischen den Kollektiven, S.F.] gab's auf jeden Fall. Also, die gab's. Also, die wurden, ich will nicht sagen, teilweise auch gefordert, aber es wurde schon Einfluss genommen. Also, sag' ich jetzt mal, Kollektiv, gerade am Band oben hier in der, im Karosserierohbau, so. Die waren zwar, also, waren nun Kollektive, die nicht – na, wie soll ich sagen? – freundlich, wo jeder Mann freundlich unter sich war, aber die haben eben Aufgaben gestellt bekommen über, über's Neuererwesen, [...] oder irgendwelche technisch-organisatorischen Massnahmen zu realisieren, die direkt vorgegeben worden sind oder die auch aus dem Kollektiv kamen, wo das dann entsprechend auch untersetzt wurde und dann eben auch, sag' ich, zu bestimmten Delegiertenkonferenzen dann im Mittelpunkt gestanden haben, solche Kollektive, dort hat man schon versucht, ich will nicht sagen, Türme aufzubauen, aber es gab solche Kollektive als, als Vorzeigeobjekte. [...] Es gab auch welche, die sind das ganze Jahr nicht aufgefallen. Die liefen so nebenbei mit, die haben ihre Aufgaben erfüllt, aber als Leuchttürme sind sie nie, haben sie sich nie entwickelt. Aber ich, ich würde schon fast behaupten, dass es mehr gefördert wurde als es dann von unten kam. [...] Ja, also, ich sage ja, also, es wurden speziell die, die Bandbereiche schon ein bissel hervorgehoben. Vielleicht hat man auch erkannt, dass es notwendig war, dort 'n bissel was zu tun. Weil eben das Klima nicht so gut war, wie, wie in den, in der Einzelteilefertigung. (JG, 28)

Hier wird sehr deutlich, dass Differenzen zwischen den Kollektiven der Bandbereiche und anderer Abteilungen stets zwei Seiten hatten: zum einen existierten sie in Gestalt des jeweils spezifischen Arbeitsklimas, zum anderen in Form von differenter betriebsinterner «Förderung» von oben. Die Bandbereiche sonderten

sich, wie bereits angedeutet, dadurch ab, dass die Konfliktbereitschaft in den Kollektiven auffällig hoch war und dass nicht jeder Mann «freundlich unter sich» war. Andererseits wurde die Differenz auch bewusst gefördert, indem die Betriebsleitung diese Kollektive zu Vorzeigeobjekten erklärte (in Anlehnung an den innerhalb des ostdeutschen Wirtschaftsrekonstruktiondiskurses popularisierten Begriff als «Leuchttürme» bezeichnet). In dieser Argumentation tauschen Ursache und Wirkung die Plätze: während einerseits davon die Rede ist, die Betriebsleitung habe die Unterschiede zwischen Bändern und den übrigen Bereichen bewusst gefördert und letztlich erst erzeugt, wird andererseits diese Förderung auf bereits bestehende Besonderheiten im Arbeitsklima zurückgeführt. Die Abgrenzung von anderen Bereichen schien sich aus Sicht der Betriebsleitung zunächst negativ, weil kritisch und konfliktbeladen, vollzogen zu haben. Durch die Übertragung besonderer Aufgaben, etwa besonderer Kollektivleistungen, sollte diese negative Abgrenzung in eine positive Differenz umgemünzt werden. Ganz im Sinne der sozialistischen Moral, für die die Leiter des Betriebes eine besondere Verantwortung zu tragen hatten, wurden die Kollektive der Bandbereiche einer Art Erziehungsarbeit unterworfen. Ironischerweise geschah dies gerade mithilfe solcher Massnahmen, die den Grad der Arbeitsanspannung in den Bandbereichen noch erhöhen und damit das Arbeitsklima weiter verschlechtern mussten, nämlich durch ausserordentliche Arbeitsleistungen und -belastungen. Trotz des Prestigegewinns, den die Bandbereiche hierdurch erzielten, war dies kaum der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zuträglich.

Wenn von den Bandbereichen als hervorgehobenen Produktionsbereichen die Rede ist, so ist schliesslich darauf hinzuweisen, dass innerhalb dieses Sektors wiederum die fliessgesteuerte Fertigung im Karosserierohbau im Mittelpunkt stand. Zentral hierbei war wiederum die Härte der Arbeit, wie sie durch die Punktschweisserei am Fliessband versinnbildlicht wird. Dazu heisst es beim eben zitierten FB-Leiter:

> Also, im Mittelpunkt hat beispielsweise der Karosserierohbau gestanden, also, die Blechbearbeitung. [...] Teilweise berechtigt, muss ich sagen, weil, für mich war das die körperlich schwerste Arbeit im gesamten Betrieb, das FB 2, Karosserierohbau. Nicht, nicht alle 900 Mann, sicher nicht, gab auch Einzelteile, wo manche an der Presse standen, die bloss 'n bissel was zusammengedrückt haben und so, die gab's dort auch, aber die an den Bändern gearbeitet haben, also, dort hat er [der FB-Leiter, S.F.] sich-, für die Kollektive hat er sich wirklich stark gemacht, hat sich eingesetzt und die standen auch immer im Mittelpunkt. Also das, das FB 2, kenn' ich keine Konferenz oder irgendwelche Beratungen, die ich mitgemacht hab', wo nicht das FB 2 teilweise als Vorbild oder zumindest als der treibende Kern im, im Betrieb dargestellt wurde. Das gab's. Das war eigentlich in der Einzelteilfertigung nicht, nicht unbedingt so. (JG, 28–29)[33]

Die körperliche Beanspruchung im Karosserierohbau war demnach höher als in jedem anderen Bereich (mit Ausnahme des Blechpresswerkes) und brachte daher auch das grösste Prestige mit sich.[34] Seine Stellung als ein zentraler Produktionsbereich drückte sich auch darin aus, dass er in den (Erfolgs-)Berichten des Betriebes einer der am häufigsten genannten Bereiche ist, wie sich bei Einsicht in den Aktenbestand des Betriebes zeigt.[35] Schliesslich erfuhr der FB 2 auch in symbo-

lischen Gesten eine deutliche Aufwertung gegenüber anderen Bereichen. Als am 15. Oktober 1976 die sowjetischen Kosmonauten Waleri Bykowski und Wladimir Axjonow, die kurz zuvor die Weltraummission Sojus 22 durchgeführt hatten, den VEB Sachsenring besuchten, wurde ihnen während ihres Aufenthaltes ausschliesslich der FB 2 gezeigt und dort auch ein «Meeting» abgehalten.[36] Auch anlässlich des Besuches der Politbüromitglieder Günter Mittag und Siegfried Lorenz am 30. Juni 1986 im VEB Sachsenring wurde der Karosserierohbau als Vorzeigebereich präsentiert.[37] Ähnliche Dispositionen wurden bei anderen Besuchsanlässen getroffen.

Die Politisierung, die letztlich mit der Hervorhebung der Bandarbeit im Karosserierohbau verbunden war, bezog sich allerdings nicht nur auf das Bild des fleissigen Proletariers im sozialistischen Vorbildbetrieb, das vom VEB Sachsenring externen Institutionen gegenüber vermittelt wurde. Die Hervorhebung seitens der Betriebsleitung sollte auch dazu dienen, das kritische Potenzial, die Konfliktbereitschaft und die ungefilterte, «ungeschliffene» Redeweise der Bandarbeiter einzudämmen. Unzufriedenheit der Arbeiter mit den schlechten Arbeitsbedingungen und den Zumutungen der Bandarbeit war schlimm genug, doch geradezu katastrophal musste sich eine offen geäusserte brüchige politische Loyalität angesichts betriebsexterner politischer Probleme auswirken, konnte sich durch sie doch eine generelle Infragestellung des sozialistischen Staates abzeichnen. Für «politische Unruhe» bei Sachsenring vor 1989 gibt es nur wenige Anzeichen, dass es diese aber gab, lässt sich an Einzelbeispielen durchaus zeigen. Als mit dem Einmarsch von fünf Warschauer-Pakt-Staaten in die ČSSR am 21. August 1968 eine politische Krisensituation im sozialistischen Block offen zutage trat, beschäftigten sich nicht allein sicherheitspolitische und militärische Kreise mit den möglichen Folgen dieses Gewaltaktes, auch in den grossen Betrieben der DDR wurde leitungsseitig zu grösster Wachsamkeit gegenüber dem «Klassenfeind» aufgefordert. Bei Sachsenring richtete der damalige Betriebsdirektor Uhlmann ein Leitungskollektiv ein, das sich mit den Folgen des Einmarsches für den Betrieb auseinanderzusetzen hatte. Dazu zählten einerseits die unmittelbaren materiellen Auswirkungen, beispielsweise durch die Unterbrechung des Güterverkehrs mit Ungarn, andererseits die möglichen politischen Diskussionen innerhalb der Belegschaft. Hierzu heisst es in einem Beratungsprotokoll des Leitungskollektivs: «Grösste Aufmerksamkeit ist im Betrieb auf die Diskussionen der Belegschaftsangehörigen zu richten. Die Unterstützung durch Flugblätter, Betriebsfunk und Herausgabe von Argumentationsmaterial ist zu empfehlen. Es darf kein Arbeitsausfall geduldet werden. Vor allem ist dabei zu bedenken, dass mit gewissen Herausforderungen durch Gruppen gegenüber Leitern gerechnet werden kann. Hierbei ist vor allem von Interesse, ob es sich bei diesen Erscheinungen um Einzelansichten oder schon um gewisse Gruppenbildungen handelt. Bei der Information ist hierauf mit einzugehen.»[38] In den folgenden Tagen und Wochen wurden regelmässig Rapporte über die Stimmung in den einzelnen Kollektiven eingeholt,

offenbar in der Absicht, potenzielle «Krisenherde» innerhalb des Betriebes rechtzeitig ausmachen und die Verbreitung gefährlicher Ansichten unterbinden zu können. Es ist kein Zufall, dass es insbesondere der FB 2 war, der von den Beobachtern mit Argusaugen beobachtet wurde. So heisst es in einer Einschätzung vom 27. August 1968: «Der weitaus grösste Teil unserer Belegschaftsangehörigen steht nach wie vor hinter den getroffenen Massnahmen. Dabei zeigt sich, differenziert nach Beschäftigtengruppen, folgendes Bild: Unter den Produktionsarbeitern sind die Diskussionen darauf konzentriert, wie der Ausgang der Verhandlungen in Moskau sein wird. Diese Diskussionen sind getragen von der Sorge über die Weiterentwicklung in der ČSSR. Es zeigt sich mit zunehmender Veröffentlichung von Informationen über unseren Fernsehsender und Rundfunk sowie auch der Presseorgane eine grössere Sachlichkeit in den Diskussionen. In den ersten Tagen nach den Ereignissen in der ČSSR wurde in vielen Einzelaussprachen festgestellt, dass noch grosse Unklarheit unter den Produktionsarbeitern herrschte. So konnte in den ersten Tagen nach den Ereignissen in der ČSSR festgestellt werden, dass sich im FB 2 und FB 9 gewisse Schwerpunkte ergaben.»[39] Es waren demnach gerade die Bandbereiche im FB 2 sowie in der Endmontage, in denen am ehesten Unmut geäussert und der Schutz der vorgehaltenen Hand aufgegeben wurde. Die Betriebsleitung hatte zu befürchten, dass der FB 2 seine Rolle als Kern und Vorzeigebereich des Betriebes nicht nur in ihrem Sinne auslegte, sondern auch Ausgangspunkt für Denken und Handeln in Eigeninitiative sein konnte. Neben die Förderung des Selbstbewusstseins und Prestiges der zentralen Produktionsbereiche (und zugleich als deren Rücknahme) trat die erzieherische Aufgabe in Gestalt politischer Indoktrination.[40]

Die Vermutung, die Bandbereiche allgemein und insbesondere jene in der Karosseriefertigung seien tatsächliche oder potenzielle Unruheherde im Betrieb gewesen, darf indes nicht ohne weiteres mit einer artikulierten politischen Haltung oder einem in Permanenz bestehenden politischen Diskussionszusammenhang in Verbindung gebracht werden. Was aus Anlass der Niederschlagung des Prager Frühlings von der Betriebsleitung untersucht wurde, war ein Stimmungsbild, das die spontanen Reaktionen der Beschäftigten auf die politische Krise einfangen sollte. Dies allein sagt noch nichts über den Stellenwert politischer Themen in der Kommunikation der Bereiche oder über den Reflexionsgrad der geführten Diskussionen aus. Einige Interviewpartner vermitteln den Eindruck, dass aufgrund des tendenziell niedrigeren Qualifikationsniveaus der Bandbereiche dort auch die Artikulationsfähigkeit geringer gewesen sei als in anderen Bereichen. Diese Argumentation legt den Schluss nahe, der politische Unwille bzw. Nonkonformismus in den Bandbereichen sei zwar rasch und ungefiltert zutage getreten, habe sich aber durch Einwirkung von oben ebenso leicht wieder zerstreuen lassen. Diesem Verhaltensmuster politischer Devianz werden die mit qualifizierteren Arbeitern besetzten Bereiche als «geistig höherstehend» gegenübergestellt. Als Beispiel nennt ein Arbeiter den Werkzeug- und Maschinenbau des Betriebes, dessen

Beschäftigte ein besonders ausgeprägtes Selbstbewusstsein gehabt hätten, weshalb sie gegenüber politischer Indoktrination immun geblieben wären:

> Also, jetzt, wir haben wenig [politischen] Einfluss gespürt. Es waren ja dann auch – man kann ja sagen – viele, viele Fachleute. Das ist ja nicht so jetzt wie, wie in der Serie, das war wo, wo meistens angelernte, 'ne angelernte Kraft, die dann irgendwie jahrelang immer dieselbe Arbeit macht und so, und, und da waren ja Werkzeugmacher, Vorrichtungsbauer, dann gelernte Schleifer. Also, wie gesagt Einzelfertigung, Dreher, Fräser, also, die – sagen wir mal – schon von der Erfahrung und von dem Zeug her, mussten die schon ein bissel was drauf haben, um das dann hier ordentlich über die Bühne zu bringen, ne? Und da ... Die haben dann auch, die haben natürlich dann auch ein gewisses Selbstbewusstsein gehabt. Muss ich sagen, also, du kannst, wenn jetzt irgendeiner mal dumm kommt, gekommen ist oder was, hier: «Du denkst, du kannst das besser? Komm, stell dich ran und mach mir das vor!» Ja, die hatten schon ein gewisses Selbstbewusstsein in diesen Abteilungen. (MS, 16–17)

Die Schwierigkeiten der betriebsinternen Parteiorganisation, die Arbeiterschaft in ihrem Sinne zu politisieren, traten demnach vor allem bei solchen Produktionsbereichen auf, die aufgrund ihrer Qualifikation ein arbeiterliches Selbstbewusstsein an den Tag legten, das auch eine eigene (reflektierte) politische Meinung einschloss. Während sich politischer Dissens als generelles Potenzial einer nicht zu indoktrinierenden Arbeiterschaft zeigte, trat er zugleich in unterschiedlichen Äusserungsmodi auf, die die Bandbereiche von anderen Abteilungen trennten.

Es lässt sich festhalten, dass die einzelnen Abteilungen des Produktionsapparates des VEB Sachsenring nicht nur durch formalisierte, unterschiedliche Arbeitsformen und Arbeitsorganisationen voneinander unterschieden waren. Mit diesen Differenzen gingen weitergehende, kaum explizierte Trennlinien in Bezug auf Einkommen, Qualifikation, Härte und Monotonie der Arbeit, Prestige der körperlichen Tätigkeit, geistige Beweglichkeit, Konfliktaustragung und politische Artikulationsform einher. Eine entscheidende Differenz trennte die Bänder von der nicht getakteten Fertigung, wobei sich die FB 2 und (in geringerem Masse) 9 als prototypische Bandbereiche herausstellen lassen. Daneben existierten mit dem Presswerk (FB 11) und der Pressstofffertigung (FB 1) zwei weitere Fertigungsbereiche, die in den Erzählungen der Interviewpartner eine besondere Stellung einnehmen und daher ebenfalls in ihrer Bedeutung für die innerbetrieblichen Grenzziehungen vorgestellt werden sollen.

«Die schmutzigste Abteilung, die es eigentlich gab»: Blechpresswerk und Pressstofffertigung

Ebenso wie der Karosserierohbau zählte das im Werk I von Sachsenring lokalisierte Blechpresswerk zu den Kernbereichen der Automobilfertigung. Sein Anteil an den Beschäftigten des Direktionsbereiches F betrug ca. 9,6 Prozent.[41] Zwar bedeutete die Herstellung von Karosserieteilen aus Pressstoff, die im separaten

FB 1 konzentriert war, eine Verkleinerung des Aufgabenbereiches des FB 11, doch blieb es als Hersteller der einzelnen Gerippeteile durchaus von Bedeutung, zumal dort auch Blechteile für die Wartburg-Produktion in Eisenach gefertigt wurden. Die Arbeit im Presswerk war schwer und zugleich besser bezahlt als alle anderen Arbeiten:

> Die bestbezahlteste Arbeit – soviel ich weiss – war das in der Pressenhalle. Soviel wie ich das weiss. Ja, also, die-, ich mein, die haben's auch verdient, abgesehen davon, also die – meiner Meinung nach – die haben's, die haben's auch verdient. [...] Ja, das, das war ganz-, das, das ist mit, mit heutzutage oder was, mit so 'ner, mit so einem Presswerk überhaupt nicht zu vergleichen. Überhaupt nicht zu vergleichen! Da wurden, da wurden noch, da wurden-, aber nur – na, bis dann vielleicht auf die, auf die allerletzten Jahre, wo dann, wo sie ab und zu mal Rollbahnen zwischen den einzelnen Pressen oder was gebaut haben. Die haben ja nur die Teile, die einzelnen Blechteile aus den, aus den Paletten raus, wurden in die Presse hineingehoben, mussten wieder rausgenommen werden, wieder weitergereicht werden und so. Also, es war keine schöne Arbeit. Auch für die nicht angenehm, das muss ich schon sagen. Soviel ich weiss, ist das auch mit am besten bezahlt worden. (MS, 11)

Tatsächlich verdiente ein Presser der Lohngruppe 4 im Jahre 1974 etwa 880 M und damit rund 100 Mark mehr als ein Bandarbeiter; ein Pressenführer der Lohngruppe 5 erreichte sogar 970 M.[42] Diese hohen Löhne honorierten nicht nur die schwere körperliche Tätigkeit, insbesondere das manuelle Einlegen und Entnehmen von Blechplatten in die und aus den Pressen, sondern waren gleichsam auch eine Prämie für die hohe Unfallträchtigkeit an den Pressen.[43] Darüber hinaus waren die Arbeitsbedingungen in der Blechpresserei vor allem wegen des hohen Verschmutzungsgrades der Hallen erheblich gesundheitsschädigend. Der ehemalige FB-Leiter der Presserei gibt hiervon einen plastischen Eindruck:

> Das Ansehen war eigentlich mehr negativ. Das lag ganz einfach daran, dass die, die Halle selber vom Öl und so weiter sehr stark verschmutzt war, was sie ja auch in der, in der Halle bei dem damaligen technologischen Ablauf gar nicht verhindern konnten. Überall wurden ja mit der Hand die Teile eingefettet, die Schmiermittel aufgetragen, das ist beim Transport dann abgetropft, auf den Fussboden gefallen und-, na, es war eben dann wie so 'ne Schmierschicht auf dem Boden, auf dem Betonboden. Ja, und dann gab's ja durch diesen, durch diesen Antrieb auf den Pressen, das-, müssen Sie sich ja vorstellen, das ist wie, wie Bremsbeläge, die Sie am Fahrzeug haben, und wenn Sie mal Ihr, Ihr, Ihr Fahrzeug ansehen, dann tut sich zumindestens am, am, am Vorderrad immer so ein schwarzer, schwarzer Schmutz ab. Das ist also der Staub, der von diesem Karbon oder was auch immer, was das für Bremsbeläge waren, abreibt. Und so müssen Sie sich das auch vorstellen auf den, auf diesen Pressen. Bei jedem Hub-, der Hub wird ja ausgelöst, die Kupplung greift ein, die Maschine geht nach unten, geht nach oben und dann muss die abrupt abgebremst werden. Dann haut die Bremse rein, da sind Bremsdeckplatten drin oder Bremsbeläge drin, und die reiben ja bei jedem Hub ab. Die schleudert's dann weg, diesen Russ. Das sehen Sie auch, wenn dann-, jetzt heute nicht mehr, aber damals sind dann richtige Russwolken in die Luft gestiegen. Das hat natürlich die gesamte Halle geschwärzt. Ergebnis war, der Bergbau war ja hier, Steinkohlenbergbau, wenn die Leute aus dem Schacht kamen, sahen die schwarz aus wie die Nacht, und dann haben sie gesagt: der ‚Sachsenringschacht'. Also, die Blechpresserei war der ‚Sachsenringschacht'. Das war die schmutzigste – das sag' ich jetzt mal – die schmutzigste Abteilung, die es eigentlich gab. Das war also ein Negativ. Ja, das Geld hat gelockt und als Sonder-, Sonderprivileg, will ich mal sagen, gab's nur eins, dass-, die Leute haben alle an der Presse jeden Tag einen Liter Milch gekriegt, kostenlos, kostenfrei. Das war auch alles. I: Und wofür sollte diese Milch dienen, wofür war das?
> Irgendwie zum gesundheitlichen Wohlergehen oder zum Aufbau oder was dienen. Aber das war nur diesen Arbeitern an der Presse vor-, vorbehalten. (DP, 17–18)

Die ausführliche Aussage belegt, dass die Pressenarbeiter in der teilautomatisierten Fertigung offenbar einen Sonderstatus beanspruchten. Dieser Anspruch beruhte ebenso wie im Falle der Bandarbeiter auf der Härte der Arbeit, mit der ein besonderes Prestige verbunden war. Wie die Interviewpassage zeigt, ging es darüber hinaus aber auch um eine symbolische Dimension der Arbeit, in der die Tätigkeit in der Presserei mit derjenigen von Bergarbeitern verglichen bzw. gleichgesetzt wird. Dies bezieht sich nicht allein auf die hohe Entlohnung, da die Bergarbeiter im Zwickauer Steinkohlenrevier und in anderen Revieren zu den am besten bezahlten Industriearbeitern der DDR zählten, während die Pressenarbeiter ihrerseits die am besten bezahlten Arbeiter im VEB Sachsenring waren. Was die Analogie vor allem nahelegt, ist der Schmutz. Damit bezeichnet der Interviewpartner aus seiner Sicht zwar ein «Negativ». Doch lässt sich die Verunreinigung der Hallen auch anders auslegen. So wie die Bergarbeiter mit geschwärzten Gesichtern nach gefahrener Schicht den Schacht verliessen, so kamen die Pressenarbeiter bei Sachsenring mit verrussten Gesichtern aus der Halle in die Umkleideräume. Der Begriff des «Sachsenringschachtes» bringt diesen Vergleich auf den Punkt. Sein Gebrauch ist insofern bedeutsam, da er das Prestige des Bergbaus gleichsam auf die Blechpresserei überträgt. Dies wird auch durch das Detail des arbeitsbegleitenden Milchausschanks an die Arbeiter untermauert, eine Massnahme, die ebenfalls aus dem Bergbau bekannt ist.[44] Der Interviewpartner lehnt sich in seiner Darstellung an die höher bewertete Arbeit im Bergbau an und «leiht» quasi von deren hohem Ansehen.[45]

Die Schwere der Arbeit, der hohe Verschmutzungsgrad des Arbeitsplatzes und die Unfallgefahr waren zusammengenommen allerdings so schlechte Arbeitsbedingungen, dass ihre Kompensation durch hohe Löhne und hohes innerbetriebliches Ansehen bitter notwendig war. Diese Zweischneidigkeit der Tätigkeit im Presswerk gibt ein Arbeiter wieder, der selbst lange Jahre an der Presse gestanden hat:

> Die Pressenhalle galt als Bewährungsfeld, also, das heisst, es war eine extrem körperlich schwere Arbeit, und wenn jemand in einer Abteilung irgendwo in Ungnade gefallen ist-, das, das hätte sein können alles mögliche, Disziplinlosigkeit oder [...] Alkohol oder, na, von Diebstahl will ich nicht reden, da ist ja nun niemand entlassen worden. [...] So, und dann wurde er zur Bewährung in das FB 11 geschickt und musste dort arbeiten. Vier Wochen, sechs Wochen, wenn er eben sich nicht beruhigt hat, ein halbes Jahr, je nachdem. Und das hat sicherlich den Leuten, die aus den Abteilungen kamen – also, gearbeitet wurde überall, musste überall gearbeitet werden –, aber der eine oder andere hat es leichter gehabt, und immer dieses schwere Blech anpacken, das ist nicht jedermanns Sache, da muss man schon ein bissel 'nein-, 'neingeboren sein. (HB, 17)

Auch in dieser Interpretation der Presserei als Bewährungsfeld ist eine Bezugnahme auf den Bergbau erkennbar, insofern die dortige harte körperliche Arbeit eben zur «Bewährung» – und das bedeutete: zur Bestrafung – von devianten Individuen eingesetzt wurde. Die Presserei, die für viele Arbeiter wegen der hohen Löhne durchaus begehrte Arbeitsplätze zur Verfügung stellte, war also zugleich eine Art Strafabteilung des Betriebes, in der solche abweichlerischen Beschäftigten zeitweise arbeiten mussten, die eine weniger strapaziöse Arbeit gewohnt waren.

Dass die Arbeit im Presswerk einen Bestrafungscharakter hatte, macht auch erklärlich, weshalb das Presswerk ein unbeliebter Arbeitsplatz in der «sozialistischen Hilfe» der Angestellten war.

Trotz seiner innerhalb des Betriebes hervorgehobenen Stellung gehört das Presswerk des VEB Sachsenring jedoch nicht zu jenen Arbeits- und Produktionsbereichen, die aus heutiger Sicht dem externen Beobachter auf Anhieb auffallen, wenn er sich mit dem Betrieb beschäftigt. Gleiches gilt für den Karosserierohbau oder andere Fertigungsbereiche, in denen die Bandfertigung verbreitet war. Zwar nahmen diese Bereiche aus der Sicht der Beschäftigten eine Sonderrolle ein, die ihnen in den Interviews besonders berichtenswert erschien – auch dann, wenn sie in diesen Bereichen selbst nie gearbeitet hatten. Doch die Aussenbeobachter, die gleichsam nach einem spezifischen Charakteristikum des Automobilherstellers Sachsenring suchten, fanden diese Besonderheit in einem anderen Bereich: der Pressstofffertigung, die mit 360 Beschäftigten (1989) etwa 7,6 Prozent aller Beschäftigten von F umfasste.[46]

Die Pressstoffentwicklung zählt zu den Fundamenten des DDR-Automobilbaus seit der ostdeutschen Staatsgründung. Sie bestimmte durchgängig nicht nur die Produktentwicklung und ihre Probleme, sondern auch einen nicht unwesentlichen Teil des Produktionsgeschehens bei Sachsenring. Sie war daher *das* Spezifikum im DDR-Automobilbau und besass insofern erhebliche Attraktivität für aussenstehende Beobachter. Insbesondere im Zuge der innerbetrieblichen Wende, die für Sachsenring mit einer weitgehenden Öffnung zu Unternehmen aus dem kapitalistischen Ausland einherging, wurde dieser Bereich besonders exponiert, galt doch gerade die Pressstofffertigung als zugleich bewunderns- und verabscheuungswürdiges «Ausstellungsstück». Dies belegt etwa die Aussage eines Ingenieurs und Investitionsleiters:

> Sie werden auch auf diesen Videos [über die Trabant-Produktion, S.F.] sehen, da gibt's einen Zuschnitt der Dächer, an einer Bandsäge. Das machen zwei Mann frei Hand, in welcher affenartigen Geschwindigkeit, und die dürfen aber nicht daneben sägen. Denn das ist, dann ist das Dach Ausschuss, das-. Da war auf dem Dach so 'ne, so 'ne strichpunktierte Linie, das war die Sägelinie. Normalerweise müsste man das so-, das machen die «ssssssttttt», «ssssttt». Freihändig! Und als die – wieder der Rückschluss –, die Leute aus Volkswagen hier waren, wo die Trabantproduktion noch lief, jeder der kam, hatte den Wunsch, mal die Pressstofffertigung zu sehen. Das sprach sich schon 'rum. Und auf alle Fälle wollten sie mal sehen, wie Dächer zugeschnitten werden. Das hatte, hatte sich schon in Wolfsburg 'rumgesprochen, was, was hier eigentlich los ist. (KL, 23–24)

Die Handarbeit in der Pressstofffertigung versprach offenbar – im Sinne eines Reliktes aus der industriellen Frühmoderne – besondere Aha-Effekte für Vertreter des westdeutschen Automobilbaus. Um einschätzen zu können, unter welchen Bedingungen in der DDR Pkw gebaut wurden, war der Einblick in diesen Bereich offenbar besonders aufschlussreich. Bezeichnenderweise war gerade die Pressstofffertigung zu DDR-Zeiten als Vorzeigebereich ausgeschieden und wurde – im Gegensatz etwa zum FB 2 – der Öffentlichkeit vorenthalten. Ein Ingenieur berichtet:

> Und die [Pressstofffertigung war] also zu DDR-Zeiten tabu. Also, da durften nur ausgewählte hochrangige – was weiss ich – Gäste von Partei und Regierung und mit Abzeichen entsprechend Einblick nehmen. [...] Das war nicht nur die Geräuschbelästigung oder die Geruchsbelästigung oder die Staubbelästigung in der Kunststoffproduktion, sondern das waren allgemein die, das, das Umfeld in der Produktion. (SH, 13)

Die Pressstofffertigung hatte so schwerwiegende Mängel aufzuweisen, dass sie schlicht nicht vorzeigbar war – die Mängel der Planwirtschaft wären zu unverblümt zutage getreten.[48] Neben der Überalterung des Maschinenparks und der in vielen Bereichen unzumutbaren und gefährlichen Handarbeit waren es gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen und eine hohe Anfälligkeit für Pannen, die das Bild vom FB 1 prägten. Die Umstände, die die externen Beobachter während und nach der Wende besonders in den Bann zogen, waren den Interviewpartnern selbst natürlich bekannt, und so ist es kaum verwunderlich, dass sie ihrerseits als gleichzeitig extraordinär und als typisch für den Betrieb geschildert werden.

Ein allgemeines Problem des Betriebes, nämlich der Mangel an Ersatzinvestitionen, liess sich am Beispiel der Pressstofffertigung «vorbildlich» studieren. So wurden zur Duroplastherstellung Grosspressen verwendet, die bis zum Ende der Trabant-Produktion nicht mehr erneuert wurden. Die vorhandenen Maschinen waren so reparaturanfällig, dass Produktionsstillstände nahezu zum Normalfall wurden. Hieran erinnert sich ein stellvertretender Planungsleiter:

> Wir hatten so kleine Farbtupfer, wo wir wussten, dort sind wir ganz produktiv, haben ganz moderne Technik, aber das war'n nur Tupfer. Und sonst eben in allen übrigen Bereichen war das Maschinenanlagenniveau äusserst schlecht. Beispiel: Pressstofffertigung, wo der Pressstoff gemacht wurde. Die Pressen, die wurden damals ins, Anfang der sechziger Jahre wurden die Pressen gebaut und dort hingestellt. Und dann gab's keine Firma mehr, die solche Pressen gebaut hat. Die Firma, die war weg. Wir ham also immer dann diese Pressen ham wir immer wieder über Generalreparaturen undsoweiter auf den einigermassen vernünftigen Stand gebracht, ne? Da gab es zahlreiche Ausfälle da. Wir hatten also dort ein Produktionsniveau, das war unter aller Kanone. (MG, 26)

Neben dem schlechten Zustand der Maschinen trat als grundlegendes Problem die Schwierigkeit bei der Materialverarbeitung. Die Erhitzung der in der Duroplastherstellung verwendeten Baumwolle brachte beispielsweise eine erhöhte Brandgefahr mit sich:

> Auch in der Pressstofffertigung beispielsweise, da hat's fast jeden zweiten, dritten Tag gebrannt, diese Baumwolle hat da angefangen zu brennen in den Maschinen drinne, da hat's Funken gegeben und dann hat's Brände gegeben, ne? Das hatte immer Produktionsausfälle zur Folge dann. (MG, 24)

Der in der Automobilindustrie einzigartige Produktionsprozess in der Plasteherstellung hätte also besonderer Vorsichtsmassnahmen und spezifischer Vorrichtungen bedurft, um Bränden vorzubeugen und eine reibungslose Produktion zu gewährleisten, doch daran mangelte es.[49] Diese Defizite in der Brandsicherheit gingen letztlich ebenso zu Lasten der Arbeiter wie der Anteil der gesundheitsgefährdenden Handarbeit, wie sie vom Investitionsleiter geschildert wurde. Dabei war die Arbeit selbst im Normalfall und bei maximaler Sicherheit für die Arbeiter äusserst

belastend. Um die katastrophalen Umstände der Arbeit im FB 1 gerade auch im Unterschied zu heutige Verhältnissen hervorzuheben, schildert ein Betriebsmechaniker, der oft im FB 1 in der Instandsetzung zu tun hatte, diese in einer Interviewpassage, die hier ausführlich zitiert werden soll:

> Die Duroplastfertigung, die besteht ja im Prinzip aus Baumwolle und Phenolharz und 'n Trennmittel. So, und die Baumwolle, die damals aus der Sowjetunion unter anderem mit kam, grösstenteils, das war dritte, vierte, fünfte Wahl, musste nicht besser sein, wenn sie besser war, brauchst du sie natürlich in der, in der weiteren Bearbeitung nicht so viel Aufwand zu betreiben, aber es ging auch so. Aber diese Baumwolle musste ja entsprechend für die weitere Verwendung als Duroplastteil behandelt werden, das heisst, sie musste gekämmt werden, sie musste zerrissen werden, dass sich da draus 'ne Art Vlies bildet. Und dieses Vlies wurde dann in lange Bänder, mit Harz bestreut. Und jetzt müssen Sie sich vorstellen – niedrige Hallen, zwar Scheddach oben drauf – das Harz ganz fein, gelb, die feinen Flusen, die Baumwollflusen, wie das in den Werkshallen aussah. Also, für die Betreffenden, die dort gearbeitet haben oder arbeiten mussten, waren die Bedingungen natürlich nicht gerade angenehm. Zumal das Phenolharz immer 'nen intensiven Geruch hatte. Die, die Flusen überall mit sich 'rumschleppen mussten und natürlich auch der Reinigungsprozess der Maschinen und Anlagen, der natürlich sehr intensiv war, also, man musste in 'ner Schicht, also, zur jeweiligen Schicht wurde dann eben immer 'ne Viertelstunde Reinigungsschicht eingefahren. Es war natürlich so, dass dort vom Werk Milch zum Beispiel bereitgestellt wurde, kostenlos. Es wurden in den Sommermonaten auch Getränke zusätzlich bereitgestellt. Weil ja neben der, der Vliesaufbereitung dieses Teil ja dann in eine Presse gebracht werden musste, nachdem die entsprechende Kontur von Hand herausgeschnitten war. Es gab dann, in der späteren Zeit gab's dann auch Stanzen, die die Form rausgestanzt haben – ausgeschnitten. Aber grösstenteils musste es mit der Hand 'rausgeschnitten werden. Dann wurden diese, diese Teile in, in Pressen eingebracht, alles manuell, diese Pressen waren beheizt, 150 Grad. Und dieser Abbindevorgang, der jetzt vonstatten ging, um das Duroplastteil aushärten zu lassen, das war ja auch mit Ausgasen des Teiles verbunden, mit Wasserdampf, mit Phenoldampf und natürlich dieser Wärme. Und des Weiteren war es natürlich auch so, dass diese Teile, diese Duroplastteile relativ gross waren. Es wurden ja auch Teile gefertigt für den Traktor ZT fünf-, 300, also, diese Fahrgastkabinendächer. Die waren also gross und die mussten natürlich dann nach dem Aushärtungsprozess manuell herausgehoben werden, teilweise waren sie auch so verpappt, obwohl ein Trennmittel drin lag, dass sie schwer aus der Form herausgingen, teilweise ging's nur mit zwei Mann. Also, diese Arbeitsbedingungen, die waren natürlich nicht sehr optimal. Und war natürlich auch bedingt an dieser Technologie selber. Diese, dieses Baumwollverarbeiten mit Phenolharz. War aber im Prinzip ein Abfallprodukt und von der weiteren Verwendung her preislich sehr gering belastet. Unverrottbar. Nachdem das dann aus der Presse herauskam, wurde es dann in 'ner so geann-, so genannten Nacharbeit dann wirklich von den späteren Konturen zugeschnitten, und das ging wieder mit Lärm ab und auch wieder mit Staub. Da gab's zwar aber Absaugungen, aber der Lärm blieb. Und wenn man den ganzen Tag unter Gehörschutz arbeitet, ist das unangenehm. Also, das sind alles Nachfolgemassnahmen, die aufgrund dieser Technologie Duroplastfertigung entstanden sind. (CM, 12–13)

Lärm, Staub, Hitze und Gestank – in nahezu jeder Weise wurde offenbar die Arbeit zu einer Tortur. Im FB 1 war der arbeitende Körper somit einer multiplen Belastung ausgesetzt, die diesen Arbeitsbereich gegenüber anderen FB unterschied. Allerdings schloss dies wie gesehen nicht aus, dass etwa auch die Arbeit im FB 11 mit einem hohen Verschmutzungsgrad verbunden war. Inwieweit waren also Pressstofffertigung und Blechpresserei vergleichbar? Die Antwort hierauf liegt in einem «feinen Unterschied», der ohne Zweifel mit der symbolischen Funktion des Begriffes «Schmutz» zusammenhängt. War der im Presswerk auftretende Schmutz durch seine dunkle Farbe aufgewertet, da er die Nähe zur Tätigkeit im Bergbau nahelegte, so handelte es sich im FB 1 um «weissen Schmutz» in Form von Baum-

wollflusen. Diese Flusen hefteten sich an die Kleidung, verteilten sich in allen Ecken der Produktionshallen und waren nicht zuletzt verantwortlich für die hohe Brandgefahr an den Maschinen. Darüber hinaus aber handelte es sich um einen (noch dazu in minderwertiger Qualität von auswärts bezogenen) Textilstoff und damit um einen Werkstoff, der aus dem Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie stammt. Es hat den Anschein, als hätte diese Konnotation der Baumwolle mit einem als minderwertig geltenden Industriezweig in der symbolischen Übertragung auf die Arbeit in der Pressstofffertigung eine Abwertung derselben zur Folge gehabt.[50] Daher war die «Beschmutzung» durch die Arbeit im FB 1 keine Auszeichnung, sondern wurde lediglich in ihren negativen Auswirkungen wahrgenommen. Bezeichnend hierfür ist etwa die Aussage des Leiters der Blechpresserei:

> [...] diese Pressstoffpresserei war gut [vom Verdienst her, S.F.], aber die hatte den unangenehmen Effekt, dass das nicht jeder vertragen konnte, diese, diese Baumwolle. Das ist ja Baumwolle. Und die hatten dann Hautausschlag und so allergisch irgendwie reagiert. Da, das war immer so 'n bissel eine Abseitshaltung, lieber Blechpresserei, lieber schwere Arbeit, Lärmarbeit, als dort hier diese, diese dreckige, schmutzige und vor allen Dingen geruchbelästigende Arbeit, ne? (DP, 17)

Es waren demnach Nuancen, die die Arbeitsbelastung im FB 1 von derjenigen im FB 11 (und auch im FB 2) unterschieden, doch diese stellten eine entscheidende Differenzierung dar. In beiden Bereichen war die Arbeit belastend, doch im FB 11 war die Arbeit körperlich noch schwerer und die kalorischen Umsätze noch höher. Beide Bereiche waren durch Schmutz gekennzeichnet, doch die Farbe des Schmutzes stellte einen entscheidenden Unterschied dar. Die in der Pressstofffertigung durch die Luft wirbelnden Baumwollfasern hefteten sich an die Kleidung der Arbeiter und verursachten bei einigen von ihnen Hautausschlag, was als sofort sichtbare Wirkung diese Art von Schmutz zusätzlich «stigmatisierte».

Fazit

Die industriellen Kernbereiche, wie sie in den Kollektiven der Blechpresserei, im Karosserierohbau oder in der Pressstofffertigung vorhanden waren, bestimmten den Massstab, an dem sich das Prestige der Arbeit im Betrieb messen lassen musste. Alle anderen Bereiche und Abteilungen fielen aus Sicht der dort Beschäftigten naturgemäss ab, und zwar sowohl materiell wie auch symbolisch. Für Differenzierungsvorgänge und Statuszuweisungen zwischen den Kollektiven wurde dabei eine Gemengelage unterschiedlicher Indikatoren verwendet: von der Entlohnung über die körperliche Härte der Arbeit bis hin zum Kommunikationsverhalten machen die Beschäftigten des Betriebes ihren eigenen Status wie auch denjenigen ihrer Kollegen an einer Vielzahl von Erscheinungen fest. Insbesondere die hier dargestellten industriellen Kernbereiche bildeten ausgeprägte, wenn auch oft subtile Kollektividentitäten aus, mit denen sich die einzelnen Gruppen innerhalb des betrieblichen Gesamtgefüges profilieren konnten. Die im Direktions-

bereich F zusammengefassten Bereiche setzten sich innerhalb des funktionalen Rahmens des Betriebs deutlich von den peripheren Bereichen ab, eine Abgrenzung, die in einem erheblichen Masse durch die Grenzziehung zwischen Arbeitern und Angestellten verschärft wurde. Nicht zuletzt aufgrund der Vielfalt seiner Funktionen war es dem VEB Sachsenring dagegen kaum möglich, eine Identifizierung der Beschäftigten mit dem Gesamtbetrieb durchzusetzen.[51] Der VEB stellte das Dach und den Namen zur Verfügung, unter dem die einzelnen Bereiche zusammengeschlossen waren, doch nahmen die einzelnen Abteilungen und Kollektive wie etwa das Blechpresswerk nahezu den Charakter eigenständiger «Betriebe im Betrieb» an. Das arbeiterliche Prestige wurde zusätzlich durch betriebliche Massnahmen gestützt, wie sich am Beispiel des Karosserierohbaus zeigen liess. Dennoch erforderte die Automobilherstellung die Zusammenarbeit aller Abteilungen, eine Zusammenarbeit, die nicht ohne Reibungen und Konflikte ablief.

Wie die Distinktionsprozesse der Kollektive des weiteren zeigen, wurden im VEB Sachsenring auch kulturelle Traditionen fortgeführt, die nicht-sozialistischer Herkunft waren oder die durch den Sozialismus erst instrumentalisiert wurden. Das Ethos der Handarbeit, die Wertschätzung körperlicher Verausgabung und die Hochschätzung des (im Wortsinne) «Sich-die-Hände-schmutzig-Machens» etwa entstammen aus der klassischen Zeit der Industriearbeit um die Wende zum 20. Jahrhundert, eine Zeit, in der die Industriearbeit im Fordismus-Taylorismus ihr für Jahrzehnte gültiges Modell fand.[52] Auch darf man den oben zitierten «rauhen Umgangston», der die Kommunikation einzelner Kollektive bestimmte, mit einem arbeiterlichen Habitus in Verbindung setzen, der zugleich mit eingeschränkter Affektkontrolle und einer Vorliebe für offene Konfliktaustragung einherging. Diese Erscheinungen wird man kaum auf die sozialistischen Industriebetriebe eingrenzen können. Die Förderung eines Arbeiterbewusstseins durch Staat und Partei trug allerdings dazu bei, dass die Abgrenzungsmechanismen der Kollektive wohl selbstbewusster und entschiedener in Kraft gesetzt wurden, als dies ohne diese Unterstützung möglich gewesen wäre. Von daher wird man auch folgern können, dass aus der Abgrenzung der Kollektive wesentliche identitätsstiftende Tendenzen für den Einzelnen resultierten. Die auf Ungleichheit beruhende Konkurrenz der Kollektive stellte damit gleichsam die informelle Seite ihres offiziell gewollten partnerschaftlich-kooperativen Verhältnisses dar. Sie war ein wichtiges Merkmal des sozialen Raumes, den der Betrieb für seine Angehörigen verkörperte.

Anmerkungen

1 Bernd Jürgen Warneken: Arbeiterkultur, Arbeiterkulturen, Arbeitskulturen, in: Rolf W. Brednich (Hg.): Grundriss der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie, 3. Aufl. Berlin 2001, S. 280–283, hier S. 280. Vgl. auch Irene Götz: Empirische Erhebungen in Industriebetrieben und bürokratischen Organisationen in: Silke Göttsch / Albrecht Lehmann (Hgg.): Methoden der Volkskunde. Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie, Berlin 2001, S. 213–232, hier S. 214.

2 Burkhart Lauterbach: Die Volkskunde und die Arbeit. Rückblick und Vorschau, in: Irene Götz / Andreas Wittel (Hgg.): Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation, Münster u.a. 2000 (Münchener Beiträge zur Volkskunde, 26), S. 19–34, hier S. 30.

3 Vgl. etwa Klaus Schönberger / Stefanie Springer (Hgg.): Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt, Frankfurt a.M./New York 2003; Gunther Hirschfelder / Birgit Huber (Hgg.): Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen, Frankfurt a.M./New York 2004.

4 Vgl. zum Beispiel Irene Götz: Unternehmenskultur. Die Arbeitswelt einer Grossbäckerei aus kulturwissenschaftlicher Sicht (Münchner Beiträge zur Volkskunde, 19), Münster u.a. 1997; Werner Schmidt / Klaus Schönberger: «Jeder hat jetzt mit sich selbst zu tun.» Arbeit, Freizeit und politische Orientierungen in Ostdeutschland, Konstanz 1999; Asker Kartari: Deutsch-türkische Kommunikation am Arbeitsplatz. Zur interkulturellen Kommunikation zwischen türkischen Mitarbeitern und deutschen Vorgesetzten in einem deutschen Industriebetrieb (Münchner Beiträge zur interkulturellen Kommunikation, 2), Münster u.a. 1997.

5 Aus ethnologischer Sicht besonders interessant hier: Sabine Helmers (Hg.): Ethnologie der Arbeitswelt. Beispiele aus europäischen und aussereuropäischen Feldern, Bonn 1993.

6 Irene Götz / Alois Moosmüller: Zur ethnologischen Erforschung von Unternehmenskulturen. Industriebetriebe als Forschungsfeld der Völker- und Volkskunde, in: Schweizerisches Archiv für Volkskunde 88, 1992, S. 1–31, hier S. 10.

7 Zur Kritik am «corporate culture»-Konzept der Wirtschaftswissenschaften vgl. Götz, Unternehmenskultur (wie Anm. 4), S. 38ff.

8 Als Kollektive galten im Wirtschaftssystem der DDR alle formalen Einheiten vom Kombinat bis zur Arbeitsbrigade, in denen Werktätige gemeinsame ökonomisch definierte und geplante Arbeitsziele anstrebten. Vgl. Francesca Weil: Herrschaftsanspruch und soziale Wirklichkeit. Zwei sächsische Betriebe in der DDR während der Honecker-Ära, Köln/Weimar 2000, S. 107.

9 Grundlage ist das seit Herbst 2002 vom Verfasser am Institut für Sächsische Geschichte und Volkskunde e.V. durchgeführte Forschungsprojekt «Arbeitswelt im gesellschaftlichen Transformationsprozess. Die Zwickauer Automobilindustrie und ihre Beschäftigten, 1945–2002». Hauptquelle des Projektes sind themenzentrierte Interviews mit ehemaligen Beschäftigten des VEB Sachsenring sowie Akten des Betriebsarchivs. Für den vorliegenden Beitrag wurden die Aussagen von neun Interviewpartnern herangezogen; es sind dies drei Arbeiter, zwei Fertigungsbereichs-Leiter, zwei Ingenieure (Erzeugnisentwicklung bzw. Fabrikplanung), ein Betriebsmechaniker und ein stellvertretender Planungsleiter.

10 Detlef Pollack: Das Ende einer Organisationsgesellschaft. Systemtheoretische Überlegungen zum gesellschaftlichen Umbruch in der DDR, in: Zeitschrift für Soziologie 19, 1990, S. 292–307.

11 Es liegt keine ausführliche Unternehmensgeschichte des VEB Sachsenring vor. Vgl. aber Peter Kirchberg: Plaste, Blech und Planwirtschaft. Die Geschichte des Automobilbaus in der DDR, 2. Aufl. Berlin 2001; Jürgen Schiebert: Duroplast in Pastellfarben: Der Trabant, Berlin 1997; Winfried Sonntag: Geschichte des Zwickauer Automobilbaus, in: Sächsische Heimatblätter 46, 2000, H. 4/5, S. 234–260, hier S. 251ff. Einen Überblick aus Sicht der SED gibt: Automobilbauer einst und jetzt, hg. v. der BPO des VEB Sachsenring Automobilwerke Zwickau, Berlin 1976.

12 Vgl. Sönke Friedreich: Erinnerungsleistungen – Leistungserinnerungen. Technische Symbole in berufsbiographischen Legitimationserzählungen ehemaliger Beschäftigter der DDR-Automobilindustrie, in: Zeitschrift für Volkskunde 100, 2004, H. 2, S. 177–197, hier S. 178.

13 So etwa im Film «Die Trabant-Legende. Ein Filmdokument aus den letzten Tagen der Kunststoff-Karosserieproduktion in Zwickau» von Werner Reichelt und Reinhard Kunz (VHS, 46 Min.), o.J. [1990].

14 Vgl. Martin Heidenreich: Zur Doppelstruktur planwirtschaftlichen Handelns in der DDR, in: Zeitschrift für Soziologie 20, 1991, H. 6, S. 411–429; Volkmar Kreissig: «Realsozialistische» betriebliche Machtstrukturen und industrielle Beziehungen im Transformationsprozess zur Marktwirtschaft, in: Rudi Schmidt (Hg.): Zwischenbilanz. Analysen zum Transformationsprozess der ostdeutschen Industrie, Berlin 1993, S. 109–130. Die Herleitung der Einzelleitung aus dem Prinzip des Demokratischen Zentralismus in der DDR analysiert Weil, Herrschaftsanspruch und soziale Wirklichkeit (wie Anm. 8), S. 21f.

15 Zum Folgenden vgl. meine Ausführungen in: Sönke Löden: Der Elefant und die Ameisen. Erinnerungen von staatlichen Leitern eines realsozialistischen Betriebes, in: BIOS 16, 2003, S. 209–235, hier S. 215f.

16 Neben den Fertigungsbereichen unterstanden dem Produktionsdirektor die Hauptabteilungen Produktionslenkung, Produktionsvorbereitung und Kooperation sowie die Leitungen der auswärtigen Betriebsteile Oberlungwitz, Schmalzgrube, Plauen und Oelsnitz (Stand 1988). Vgl. die Angaben in der Aufstellung «Leitungsstruktur 1989» des Betriebsdirektors Hipp v. 26.10.1988, in: StA Chemnitz, Best. VEB Kfz-Werk Audi-Horch / VEB Sachsenring Automobilwerke Zwickau, (1934–44) 1949–1995 (im Folgenden: Best. Audi-Horch / Sachsenring), Nr. 5257: Strukturpläne, 1984–91.

17 Die Fertigungsbereiche umfassten 1988: Pressstoffertigung (FB 1), Karosserierohbau (FB 2), Karosseriebeplankung und Lackierung (FB 3), Getriebe- und Fahrwerkteilefertigung (FB 6), Karosseriebeplankung, Lackierung und Pkw-Montage Mosel (FB 7), Pkw-Montage (FB 9), Blechpresserei (FB 11), Gelenkwellenfertigung (FB 13).

18 Die Angaben nach dem «Protokoll 05/89 über die Beratung der zentralen PKW-Verteilerkommission am 21.9.1989» v. 26.9.89, Leitung: Dir. f. Ökonomie (Leidenroth), darin: Aufschlüsselung von 366 Pkw Trabant 1.1 der Nullserie zur Verteilung an verdiente Werksangehörige mit genauer prozentualer Berücksichtigung der Beschäftigtenzahlen der Dir.-Bereiche, darin Auflistung des Prozentanteils der Arbeitskräfte je Dir.-Bereich, in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 4516: PKW-Bestellung, 1984–90.

19 Ebd. Vgl. auch das tabellarische Verzeichnis «Straffällige» des VEB Sachsenring v. 11.4.1989, in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 5152: Störinformationen, Schriftverkehr Q, W, P, S, 1989.

20 Zur Wertigkeit der einzelnen Direktionsbereiche in sozialistischen Betrieben vgl. auch die Angaben von Rottenburg, der allerdings eine etwas andere Gewichtung vornimmt. Richard Rottenburg: «Der Sozialismus braucht den ganzen Menschen». Zum Verhältnis vertraglicher und nichtvertraglicher Beziehungen in einem VEB, in: Zeitschrift für Soziologie 20, 1991, H. 4, S. 305–322, hier S. 307ff.

21 Vgl. z.B. Friedrich-Wilhelm Henning: Die Industrialisierung in Deutschland 1800 bis 1914, 9. Aufl. Paderborn 1995, S. 299.

22 Über das Bild vom «Wasserkopf», dem natürlich kaum weniger schneidende Vorurteile der Angestellten gegen die Arbeiter gegenüberstanden vgl. Horst Kern / Rainer Land: Der «Wasserkopf» oben und die «Taugenichtse» unten. Zur Mentalität von Arbeitern und Arbeiterinnen in der ehemaligen DDR, in: Frankfurter Rundschau v. 13.2.1991, S. 16–17. Vgl. auch Ramona Alt et al.: Vom Werktätigen zum Arbeitnehmer. Der Umbruch von Arbeitsbeziehungen und Sozialpolitik in ostdeutschen Betrieben, hg. v. d. Hans-Böckler-Stiftung (Manuskripte 142), Düsseldorf 1994, S. 77f.

23 Zur «sozialistischen Hilfe» vgl. auch beispielhaft Günther Heydemann / Francesca Weil: Der Betrieb als sozialer Raum vor und nach 1989. Möglichkeiten und Grenzen der Interessenwahrnehmung von Arbeitnehmern sowie informelle Strategien und Verhaltensmuster im Alltagsleben, in: Deutscher Bundestag (Hg.): Materialien der Enquete-Kommission «Überwindung der Folgen der SED-Diktatur im Prozess der deutschen Einheit», Bd. V: Alltagsleben in der DDR und in den neuen Ländern, Baden-Baden 1999, S. 577–654, hier S. 605f. Siehe auch Weil, Herrschaftsanspruch und soziale Wirklichkeit (wie Anm. 8), S. 76f.

24 Zur Lohnproblematik in der DDR vgl. Klaus Schroeder: Der SED-Staat. Partei, Staat und Gesellschaft 1949–1990, München 2000, S. 498; Annette Wilczek: Einkommen – Karriere – Versorgung. Das DDR-Kombinat und die Lebenslage seiner Beschäftigten, Berlin 2004, S. 57ff. Zur «zweiten Lohntüte» vgl. André Steiner: Von Plan zu Plan. Eine Wirtschaftsgeschichte der DDR, München 2004, S. 216f.

25 Zu den Umgangsformen des Duzens und Siezens vgl. Alt et al., Vom Werktätigen zum Arbeitnehmer (wie Anm. 22), S. 79.

[26] Es wäre interessant, diese Übernahme einer kulturellen Tradition auch in anderen Fällen wie etwa dem in Ostdeutschland bis heute weit verbreiteten Handschlag als Begrüssungsform zu untersuchen. Über den symbolischen Gehalt von Begrüssungen in der DDR finden sich in Wieschioleks Arbeit über einen mecklenburgischen Betrieb nach der Wende interessante Anmerkungen, leider jedoch kein Hinweis auf schichtspezifische Kulturmuster. Vgl. Heike Wieschiolek: «... ich dachte immer, von den Wessis lernen heisst siegen lernen!» Arbeit und Identität in einem mecklenburgischen Betrieb, Frankfurt a.M./New York 1999, S. 146ff.

[27] Der Werkzeug- und Maschinenbau gehörte nicht zum Produktionsbereich, sondern in den Direktionsbereich Wissenschaft und Technik. Da es hier aber um Differenzierungen von Band- und Nicht-Bandbereichen aus der Sicht der Interviewpartner geht, wird diese Hauptabteilung hier in die Analyse mit einbezogen.

[28] Angaben in Brutto. Vgl. Papier «Analyse des Lohnniveaus der PGA» von AWZ, Anlage 1 zur Aktennotiz zu einer Leitungsbesprechung v. 24.7.1975 von Reichmann (Z) an Betriebsdirektor Hipp, in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 2003: Lohnprobleme, perspektivische Lohnkonzeption, Durchführung lohnpolitischer Massnahmen, Arbeitsklassifizierung, 1969–75.

[29] Angaben in Brutto. Manuskript «Informationsmaterial für Übernahme von AK aus dem Bereich der VVB Steinkohle» v. 3.1.1974 von Hochmuth (Leiter Arbeitsökonomie) an W, Anlage: «Darstellung des Lonniveaus der wesentlichsten Tätigkeiten der PHA (Prämienzeitlöhner)», in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 2025: Informationsmaterial für Übernahme v. AK aus der Steinkohle – Darstellung d. Lohnniveaus, 1974.

[30] Vgl. Tabellarisches Verzeichnis «Straffällige» des VEB Sachsenring v. 11.4.1989, in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 5152: Störinformationen, Schriftverkehr Q, W, P, S, 1989.

[31] Auch in nicht-sozialistischen modernen Industriegesellschaften stellte die Fliessbandarbeit ein Hauptinteresse von Theoretikern und Praktikern der Arbeitspolitik dar. So kreist etwa die gesamte human relations-Bewegung in der Industrie- und Organisationsforschung des 20. Jahrhunderts letztlich um diese als höchst entfremdet geltende Arbeitsform. Vgl. Charles Perrow: Complex Organizations. A Critical Essay, 3. Aufl. New York u.a. 1986, S. 79ff.

[32] Erst seit 1985 wurde im FB 9 im Drei-Schicht-System gearbeitet, während der FB 2 bis zur Wende im Zwei-Schicht-System verblieb.

[33] Der in diesem Zitat benutzte neutrale Artikel «das FB» statt «der FB» stellt eine übliche Wendung in der Rede der ehemaligen Sachsenring-Beschäftigten dar und wird hier und im Folgenden nicht korrigiert.

[34] Vgl. Schiebert, Duroplast in Pastellfarben (wie Anm. 11), S. 54.

[35] In der vom VEB Sachsenring herausgegebenen Broschüre «Automobilbauer halten Wort» (wohl 1979) dominiert gleichfalls der Karosserierohbau den Bildteil: von 13 Fotografien, die den Produktionsbereich bzw. die dortigen Arbeiter abbilden, zeigen allein sieben den FB 2, während sich die übrigen Fotografien auf die anderen Bereiche verteilen. Blechpresswerk und Pressstofffertigung werden überhaupt nicht im Bild gezeigt. Auch die Tatsache, dass die FB-Leiter als Reservekader für den Posten des Produktionsdirektors eingestuft waren, stellt einen Hinweis auf die Bedeutung des FB 2 dar. Seine zahlenmässige Grösse lag 1989 bei 620 Beschäftigten, das entsprach einem Anteil von 13 Prozent an allen Beschäftigten von F. Die Angaben nach dem tabellarischen Verzeichnis «Straffällige» des VEB Sachsenring v. 11.4.1989, in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 5152: Störinformationen, Schriftverkehr Q, W, P, S, 1989.

[36] Vgl. Organisationsplan für den Besuch der sowjet. Kosmonauten am 15.10.1976 v. 11.10.1976 von Betriebsdirektor Hipp, in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 4810: Besuch sowjetischer Kosmonauten bei SZ, 1976.

[37] Siehe den «Informationsbericht Stimmung und Meinung der Werktätigen» v. 4.7.1986 von Raeder (Parteisekretär), S. 4, in: StA Chemnitz, Best. SED Bezirksleitung Karl-Marx-Stadt, SED-GO VEB Sachsenring AWZ, 1952–86, Nr. 5688: Informationsberichte, 1986.

[38] «Protokoll über die Sonderberatung im L-Kollektiv am 24.8.1968» v. 26.8.1968 von Reichmann (stellv. Betriebsdirektor), S. 7, in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 873: L-Betriebsdirektor: Sondermassnahme Situation CSSR. Enthält u.a.: Protokolle, Mitteilungen, Aug.–Sept. 1968.

[39] Unbetiteltes Papier [wohl Zuarbeit zur «Berichterstattung in Auswertung der Sonderberatung vom 23.8.68» an die VVB Automobilbau v. 27.8.1968] zur Einschätzung der ideologischen Situation im Betrieb nach dem Einmarsch in der CSSR v. 27.8.1968 von Rothe (LM), in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 873: L-Betriebsdirektor: Sondermassnahme Situation CSSR. Enthält u.a.: Protokolle, Mitteilungen, Aug.–Sept. 1968.

40 Zu dieser nicht untypischen Schizophrenie vgl. auch die Ausführungen bei Wieschiolek, Arbeit und Identität (wie Anm. 26), S. 157.

41 Vgl. Tabellarisches Verzeichnis «Straffällige» des VEB Sachsenring v. 11.4.1989, in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 5152: Störinformationen, Schriftverkehr Q, W, P, S, 1989.

42 Angaben in Brutto. Manuskript «Informationsmaterial für Übernahme von AK aus dem Bereich der VVB Steinkohle» v. 3.1.1974 von Hochmuth (Leiter Arbeitsökonomie) an W, Anlage «Darstellung des Lohnniveaus der wesentlichsten Tätigkeiten der PGA (Stücklöhner)», in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 2025: Informationsmaterial für Übernahme v. AK aus der Steinkohle – Darstellung d. Lohnniveaus, 1974.

43 Inwieweit die gute Entlohnung auch politische Gründe hatte, muss hier offenbleiben. Presswerke als die am Anfang stehenden Prozessstufen der Automobilindustrie sind historisch gesehen besonders streikanfällig gewesen, wie z.B. das US-amerikanische Beispiel der 1930er-Jahre zeigt. Insofern wäre eine hohe Entlohnung auch als Befriedungsmassnahme zu begreifen. Vgl. David M. Kennedy: Freedom from Fear. The American People in Depression and War, 1929–1945, New York u.a. 1999, S. 310.

44 Tatsächlich gab es einen Milchausschank auch in anderen Bereichen, so etwa in der Lackiererei und in der Pressstofffertigung. Interview MG, 48–49; Interview CM, 12.

45 Über den Typus des Bergarbeiters, wie er von den Funktionären der SED als «Ikone» hochgehalten wurde, vgl. Peter Hübner: Arbeiterklasse als Inszenierung? Arbeiter und Gesellschaftspolitik in der SBZ/DDR, in: Richard Bessel / Ralph Jessen (Hgg.): Die Grenzen der Diktatur. Staat und Gesellschaft in der DDR, Göttingen 1996, S. 199–223, hier S. 205.

46 Vgl. Tabellarisches Verzeichnis «Straffällige» des VEB Sachsenring v. 11.4.1989, in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 5152: Störinformationen, Schriftverkehr Q, W, P, S, 1989.

47 Dieser Schlüsselcharakter des FB 1 überdauert bis in die Gegenwart. Anlässlich der Neueröffnung der «Auto-Mobilen-Trabantausstellung» in der Zwickauer Uhdestrasse wurde von den Veranstaltern hervorgehoben, nun habe auch «die letzte existierende Duroplaststrecke den Weg in die Uhdestrasse gefunden». Vgl. Art. «Neue Heimstatt des Zweitakters öffnet am Sonntag», Newsletter des Organisationsbüros 100 Jahre Automobilbau in der Region Chemnitz/Zwickau v. 11.6.2004.

48 Die Tabuisierung war allerdings nicht total. Dies lässt sich am Beispiel eines «Tags der offenen Tür» im November 1973 erkennen. In einem Ablaufplan hierzu heisst es: «Das gesamte Werk I und II sowie die Ausbildungsstätten Werk V können in Einzelbegehungen besichtigt werden. (Ausser Datenverarbeitung und Musterbau) Die Besichtigung der [Fertigungs-]Bereiche 1 und 3 im Werk III wird gruppenweise mit Führungspersonal durchgeführt.» Das Werk III mit dem FB 1 war also unter Einschränkungen zu besichtigen. Vgl. «Ablaufplan zur Vorbereitung und Durchführung des Tages der offenen Tür im VEB Sachsenring am 24.11.1973» v. 8.10.1973 durch Hoppe (F), S. 1, in: StA Chemnitz, Best. Audi-Horch / Sachsenring, Nr. 1990: 1.000.000 PKW Trabant, 1973.

49 Die relativ hohe Brandanfälligkeit des FB 1 wird auch durch entsprechende Archivalien dokumentiert. Vgl. die diversen Berichte des AWZ an die VVB und das MALF in: BArch, Abt. DDR, DG 7 Nr. 569: Schriftverkehr VVB Automobilbau mit VD, 1968–72.

50 Zum mangelnden Prestige der Industriearbeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie vgl. z.B. Annegret Schüle: «Die Spinne». Die Erfahrungsgeschichte weiblicher Industriearbeit im VEB Leipziger Baumwollspinnerei, Leipzig 2001, S. 50ff. Auf die von Schüle en détail analysierte Definition der Textil- und Bekleidungsindustrie als «weiblich» und die damit verbundenen Minderwertigkeitsvorstellungen kann hier nicht näher eingegangen werden.

51 Es ist allerdings zweifelhaft, ob dies einen Sonderfall darstellt. Wie Westerlund und Sjöstrand zu Recht angemerkt haben, sind die symbolischen Grenzziehungen, die Unabhängigkeit und die Identität einzelner Betriebsteile oftmals wichtiger für die Organisationsmitglieder als die übergeordnete Identität der Organisation. Vgl. Gunnar Westerlund / Sven-Erik Sjöstrand: Organisationsmythen, Stuttgart 1981, S. 50f.

52 Vgl. hierzu etwa Alf Lüdtke: «Ehre der Arbeit». Industriearbeiter und die Macht der Symbole, in: Klaus Tenfelde (Hg.): Arbeiter im 20. Jahrhundert, Stuttgart 1991, S. 343–392, hier S. 346f.