

Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) (Ed.)

Article — Digitized Version

Die Arbeitsverhältnisse in Mitteldeutschland

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) (Ed.) (1959) : Die Arbeitsverhältnisse in Mitteldeutschland, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 39, Iss. 1, pp. 40-44

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/132748>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Spanne läßt, die etwa der laufenden Geldentwertungsrates entspricht, während ihre hohe Deckung sie „krisensicher“ macht. Die britischen Versicherungsgesellschaften würden noch mehr davon kaufen, wenn mehr davon ausgegeben würden.

Daß die Versicherungswirtschaft so große Beträge in der Industrie anzulegen bereit ist, hat sich auf dem englischen Kapitalmarkt äußerst günstig ausgewirkt. Die großen Emissionen von Aktien und Schuldverschreibungen könnten ohne Mitwirkung der Versicherungsgesellschaften nicht untergebracht werden und sind auch allgemein auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten. Da ein großer Teil der privaten Kapitalbildung über sie der Volkswirtschaft zukommt, müssen sie logischerweise einen Teil des früher von Privatpersonen gestellten risikotragenden Kapitals liefern, und sie tun dies laufend und stetig ohne Rücksicht auf politische und finanzielle Komplikationen, die private Geldgeber zeitweise vom Kapitalmarkt fernhalten. Daß sie dabei zeitweilig Kursverluste in Kauf nehmen müssen, liegt auf der Hand, zumal die Größe ihrer Anlagen sie un-

vermeidlich der Elastizität beraubt, die es kleineren Kapitalisten ermöglicht, sich Konjunkturschwankungen anzupassen. Um so wichtiger ist es für sie, von vornherein auf weite Streuung ihrer Kapitalinteressen zu achten und dieses Moment im Auge zu behalten.

Selbst die großen Kursrückgänge für festverzinsliche Werte in den Jahren 1955 bis 1957 wurden von den Versicherungsgesellschaften mit wenig Sorge betrachtet, weil derartige Schwankungen nun einmal unvermeidlich sind und keine tatsächlichen Verluste mit sich bringen, falls die Wertpapiere bis zur Fälligkeit im Portefeuille verbleiben, während andererseits das erhöhte Zinsniveau ertragreichere Anlage neuer Mittel und gewinnbringende Umwandlungen von kurzfristigen in langfristige Anleihen ermöglicht. Die hohen Zinssätze im Winterhalbjahr 1957/58 und die Schmälerung der Profitspannen in der englischen Wirtschaft haben deshalb zu einer gewissen Umkehr in der Investitionspolitik der Versicherungsgesellschaften und zu größerem Interesse für Staatspapiere mit begrenzter Laufzeit geführt.

Dr. Heil - 1957

Die Arbeitsverhältnisse in Mitteldeutschland

Von einem Korrespondenten

Das sowjetzonale Regime bezeichnet sich gern als „Staat der Arbeiter und Bauern“, in dem die „Werkstätigen ihr Schicksal in die eigenen Hände genommen“ haben. Jedoch die Massen der Arbeiter und Bauern in Mitteldeutschland haben in den bisher 13 Jahren des „Übergangs zum Sozialismus“ keineswegs regiert, sondern die laufende Einschränkung ihrer Rechte hinnehmen und häufige Versuche zur Steigerung ihrer Pflichten abwehren müssen. Sie sind weitgehend zum Objekt der staatlichen Arbeitspolitik geworden, die sich in dem Dilemma befindet, einmal mit erhöhten Arbeitsnormen eine Leistungssteigerung erzielen zu müssen und andererseits durch die zu geringe Zahl der Arbeitnehmer und durch die hohen Kosten ihrer Ersetzung und Vermehrung doch gezwungen ist, mit dem „Produktionsfaktor Arbeitskraft“ schonend umzugehen.

ARBEITSRECHT UND ARBEITSPFLICHT

Durch die Verstaatlichung des Großgrundbesitzes und der Unternehmungen in Finanz, Handel und Industrie wurden die staatlichen Organe der Sowjetzone zum annähernd monopolistischen Arbeitgeber. Über 75 % der mitteldeutschen Arbeitnehmer sind in der Verwaltung, in den volkseigenen und gleichgestellten Betrieben und in den vom Staat abhängigen landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften tätig. Die absolute Machtstellung des Arbeitgebers Staat wurde etwa 1950 erreicht, nachdem auf dem Wege der Gesetzgebung alle alten Arbeitsgesetze beseitigt worden waren, die einer diktatorischen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse im Wege standen. In den ersten Jahren nach 1945 wurden die Arbeitsbedingungen zwar durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

ausgehandelt, doch waren durch einen „Musterkollektivvertrag“, durch den Lohnstop und weitere „Befehle“ der Sowjetischen Militär-Administration die wichtigsten Arbeitsbedingungen vorweg geregelt. Seit 1950 werden die Löhne und Gehälter von der Regierung auf dem Verordnungswege in allen Einzelheiten festgelegt. Auch Urlaub, Kündigung und sonstige „Mantelbestimmungen“ werden vom Staat bestimmt.

Im alten deutschen Arbeitsrecht waren die gesetzlichen und tariflichen Arbeitsbedingungen Mindestregelungen; in der Sowjetzonenrepublik hingegen sind sie zwingend und dürfen in keinem Fall zugunsten der Arbeitnehmer geändert werden. Selbst die Umgehung der Lohnvorschriften durch Einstufung der Arbeitnehmer in eine höhere Lohngruppe ist seit 1950 strafbar. Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter und Angestellten hat der Staat durch das Gesetz der Arbeit von 1950 auf sich selbst übertragen, da er ein „Arbeiter- und Bauernstaat“ sei. Insbesondere in betriebswirtschaftlichen und technischen Fragen bestimmen die Direktoren allein. In personeller Hinsicht ist ein letzter Rest eines echten Mitspracherechtes der Arbeitnehmer erhalten geblieben: die Betriebsgewerkschaftsleitungen können die Zustimmung zu einer Kündigung und zu Überstunden verweigern.

Das Recht und die Pflicht zur Arbeit sind in der Verfassung der Sowjetzone niedergelegt. „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“, lautete 13 Jahre lang die Propagandaformel, mit der dieses Prinzip den Bewohnern Mitteldeutschlands nahegebracht werden sollte. Durch die Differenzierung der Lebensmittelkarten mit annähernd ausreichenden Zuteilungen für die Schwerarbeiter — zu denen auch die Funktionäre

gerechnet wurden — und mit völlig unzulänglichen Rationen für die Nichtarbeitenden (als solche galten vor allem die Hausfrauen) wurden die Menschen in Mitteldeutschland 1945 bis 1958 zur Übernahme eines Arbeitsplatzes gedrängt. Erst 1958 wurden die Lebensmittelkarten abgeschafft.

Wer dennoch keine Arbeit übernahm, konnte in den ersten Nachkriegsjahren auf Grund eines Kontrollratsbefehles zwangsmobilisiert werden. Diese Methode wurde 1948 eingeschränkt; die Betriebe hatten ihren Arbeitskräftebedarf von nun an grundsätzlich durch Freiwilligenwerbung zu decken. Allerdings waren Zwangseinweisungen — vor allem in den Bergbau — weiterhin zulässig, wenn sich keine Freiwilligen fanden. Von ihrem Recht zur Zwangseinweisung machten die Arbeitsämter allerdings nur zögernd Gebrauch; sie wurden daher 1951 aufgelöst und durch die „Abteilungen für Arbeit und Berufsausbildung“ in den Stadt- und Landkreisen ersetzt. Diese erfaßten als „Arbeitskraftreserven“ alle arbeitsfähigen, aber nicht berufstätigen Männer von 14 bis 65 Jahren und Frauen von 15 bis 50 Jahren. Die Zwangseinweisungen wurden erst 1954 aufgegeben, nachdem das Komitee für Zwangsarbeit der UN und der Internationalen Arbeitsorganisation die Sowjetzone zu denjenigen Ländern gerechnet hatte, in denen Zwangsarbeit vermutet werden müsse.

Da schon 1952 die Vollbeschäftigung erreicht war, der Arbeitskräftebedarf jedoch weiter anstieg, griffen die Zonenbehörden zum Mittel der Umsetzungen. Das „Soll“ an Freizustellenden erfahren die Landräte aus Ostberlin; sie haben die Zahlen auf die Betriebe ihres Kreises aufzuschlüsseln. In den Betrieben wird sodann „geworben“. Dabei wirken der Betriebsleiter, ein Mitglied der Betriebsgewerkschaftsleitung und ein Parteipraktikant mit. Weigert sich der zur Versetzung Vorgesehene, kann er fristlos entlassen werden.

Die Frauen werden in der Sowjetzone als wichtige Arbeitskraftreserve betrachtet und behandelt. Sie unterliegen der Arbeitspflicht, sofern sie nicht ein Kind unter sechs Jahren oder zwei Kinder unter 15 Jahren zu versorgen haben. Durch die rigorose Handhabung der Witwen- und Invalidenrenten und die nur seltene Unterhaltsgewährung an geschiedene Frauen wird auch ein materieller Druck auf die Frauen ausgeübt. Nicht ohne Wirkung ist schließlich die Propaganda, die von dem „Ideal der wirtschaftlich unabhängigen werktätigen Frau“ spricht. Von 1951 bis 1955 ist der Anteil der Frauen an der gesamten Arbeitnehmerschaft von 25 % auf 42 % angestiegen. In Gesundheitswesen, Handel und Verwaltung sowie in den Wirtschaftszweigen Textil/Leder, Druck/Papier und Nahrung/Genuß beträgt der Anteil der arbeitenden Frauen über 42 %. Aber auch in allen anderen Wirtschaftszweigen werden Frauen bei jeglicher Arbeit eingesetzt. Zwar gibt es eine Liste verbotener Arbeiten, doch sind Ausnahmen von dieser Verbotsliste zulässig, wenn die Gesundheit der Frauen dank „fortgeschrittener Produktionstechnik“ ungefährdet sei. Nur für werdende und stillende Mütter sind die Untertagearbeit im Bergbau und die Nachtarbeit absolut verboten. Die Überbean-

spruchung der Frauen spiegelt sich in einem Krankenstand wider, der nicht unerheblich über dem der Männer liegt.

Auch die Formen der Jugendarbeit werden durch den Arbeitskräftemangel beeinflusst. So werden die Lehrlinge bereits frühzeitig in den Produktionsprozeß eingegliedert; sie arbeiten nach Lehrlingsnormen und erhalten eine relativ hohe Lehrlingsentlohnung. Dafür haben sie auch schwere Arbeiten zu leisten, wenn feststeht, „daß dem Jugendlichen die Arbeit ohne Gefährdung seiner Gesundheit zugemutet werden kann“. Absolut verboten ist nur die Nachtarbeit — allerdings nur bis zum vollendeten 16. Lebensjahr. Eine neue Form der Jugendarbeit ist das „polytechnische Praktikum“ der Schuljugend. Die seit einigen Jahren auch während der Unterrichtszeit üblichen Ernteeinsätze sollen nun in Form eines „polytechnischen Wochentages“ fest in den Unterrichtsplan übernommen und auf diesem Wege Hilfskräfte für die Industrie gewonnen werden. Allerdings ist der Widerstand gegen diese Absichten selbst innerhalb der SED noch recht erheblich.

ARBEITSRECHTSVERHÄLTNISS

Seit dem Fortfall der Zwangseinweisungen setzt ein Arbeitsverhältnis — in der Sowjetzone spricht man von „Arbeitsrechtsverhältnis“ — die Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Befristete Arbeitsverhältnisse sind nur bis zu sechs Monaten und Kettenverträge nur mit Künstlern zulässig. Die Kündigungsfristen sind für Arbeiter und Angestellte gleich und betragen während der beiden ersten Beschäftigungswochen drei und danach 14 Arbeitstage. Die radikale Verkürzung der Kündigungsfristen für Angestellte ist aus optischen Gründen für die Arbeiter erfolgt und ferner, um betriebliche Umorganisationen und die Umsetzung von Arbeitskräften leichter vornehmen zu können. Man nahm in Kauf, daß auch die Arbeitnehmer nun leichter den Arbeitsplatz wechseln können und die Fluktuation der Arbeitskräfte zunahm. Die stark gefragte „technische Intelligenz“ wurde allerdings in den genormten „Einzelverträgen“ an eine sechsmonatige Kündigungsfrist zum Kalenderjahres-schluß gebunden. Fristlose Kündigungen können aus acht verschiedenen Gründen ausgesprochen werden. Zu diesen Gründen gehören als erste der „Verstoß gegen die Grundsätze der antifaschistisch-demokratischen Ordnung“ und das „Verlangen eines zuständigen staatlichen Untersuchungs- und Kontrollorgans“. Der politischen Willkür ist damit auch der administrative Weg geebnet. Die Kündigungen bedürfen der vorherigen Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung. Bei fristlosen Entlassungen muß die Zustimmung innerhalb einer Woche nachgeholt werden.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit wurde 1946 neu errichtet, als Verfahrensgrundlage wurde auf das einschlägige deutsche Gesetz aus dem Jahre 1926 zurückgegriffen. Auf die Praktiken der sowjetzonalen Arbeitsgerichte kann aus Zahlen geschlossen werden, die über die Tätigkeit der Gerichte eines Landes der Sowjetzone im Jahre 1951 bekannt geworden sind. Die Streitfälle gingen seinerzeit zu 90 % von Arbeitnehmern aus und

wurden zu je einem Drittel durch Klagerücknahme und durch Vergleiche abgeschlossen. Nur ein Fünftel der Klagen wurde durch Urteile entschieden; diese Urteile lauteten in beträchtlichem Umfang zugunsten des Arbeitgebers Staat. Soweit die Urteile den Arbeitnehmern Recht gaben, waren sie dennoch ohne praktische Bedeutung, da Zwangsvollstreckungen gegen „Rechtsträger von Volkseigentum“ der vorherigen Genehmigung eines Amtes im Ministerium des Inneren in Ostberlin bedürfen, die aber nur selten erteilt wird.

Im Jahre 1953 wurde die Tätigkeit der Arbeitsgerichte weitgehend eingeschränkt. Auf Grund einer „Reform“-Verordnung wurden in den volkseigenen Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten „Konfliktkommissionen“ eingerichtet. Die Kommissionen bestehen aus zwei vom Betriebsleiter benannten Personen und aus zwei Arbeitnehmervertretern. Zu entscheiden haben die Kommissionen über fast alle Streitigkeiten, die sich aus einem Arbeitsverhältnis ergeben können; ausgenommen sind Streitigkeiten, die sich aus der Änderung des Arbeitskräfte- oder Stellenplanes, aus der Eingruppierung in eine Lohn- und Gehaltsgruppe, aus den Arbeits- und Materialverbrauchsnormen und aus der Prämienverteilung ergeben. Die Kommissionen verhandeln und fassen die Beschlüsse öffentlich; ihre Beschlußfreiheit ist somit eingeeengt. Die Arbeitsgerichte müssen die Beschlüsse der Konfliktkommissionen auf die formale Richtigkeit, nicht jedoch sachlich überprüfen. Die erneute Verhandlung vor dem Arbeitsgericht wird nur dann erforderlich, wenn ein Beschluß einer Kommission von einem Beteiligten angefochten oder vom Staatsanwalt aufgehoben wurde, ferner, wenn in der Kommission keine Einstimmigkeit erzielt werden konnte. Man folgt mit diesen Kommissionen einem sowjetischen Modell; in der Sowjetunion wurden nach einer gewissen Anlaufzeit der Konfliktkommissionen die Arbeitsgerichte aufgelöst und ihre restlichen Funktionen den Volksgerichten übertragen.

Die Konfliktkommissionen sind auch für Beschwerden der Arbeitnehmer gegen Disziplinarstrafen ihrer Betriebsleitungen zuständig. Auch die Einrichtung der Disziplinarstrafen wurde aus der Sowjetunion übernommen. Die Ostberliner Regierung erließ Anfang 1955 eine Disziplinarordnung für die Mitarbeiter der staatlichen Verwaltung, zu denen auch die leitenden Angestellten der VEB gerechnet wurden. Ende des gleichen Jahres verkündete der sowjetzonale Minister für Schwerindustrie als erster eine entsprechende Disziplinarordnung für alle Arbeiter und Angestellten der ihm unterstellten VEB. Die Pflichten der Arbeitnehmer sind danach: die Arbeitsnormen zu erfüllen, beste Qualitätsarbeit zu leisten, die festgelegte Arbeitszeit pünktlich einzuhalten und alle Arbeitsunterlagen unverzüglich nach Beendigung der Arbeit abzuliefern. Verstöße gegen diese Pflichten werden durch Verweis, Verwarnung, strenge Verwarnung oder fristlose Entlassung geahndet. Diese Disziplinarordnung und das bereits 1952 eingeführte sehr straffe Vorgesetztenverhältnis der Meister und Brigadiere gegenüber den „unterstellten“ Arbeitern sind Zeichen einer fortschreitenden Militarisierung der Formen des Arbeitslebens,

angesichts derer das Beschwerderecht der Arbeitnehmer bei den Konfliktkommissionen kaum eine größere Bedeutung erlangen kann.

LOHNSYSTEM

Das in der Sowjetzone nach sowjetischem Muster entwickelte Lohnsystem begünstigt die Facharbeiter in den für die wirtschaftliche Entwicklung wichtigen Industriezweigen. Die scharfe Differenzierung soll zur Arbeit in den „Schwerpunktbetrieben“ und zur qualitativen Leistungssteigerung anreizen.

Zeitlöhne Anfang 1957 in der Ortsklasse I (A)
(in Pfennig je Stunde)

Industriezweig	Lohngruppen							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Bergbau unter Tag	120	130	148	164	191	242	307	385
Bergbau über Tag	102	114	128	140	158	192	233	282
Metallurgie	98	107	121	131	147	180	220	270
Großwerften und Schwer- maschinenbaubetriebe	97	105	116	123	144	178	219	270
Holzindustrie	88	99	108	118	136	143	151	161
Bekleidung	84	88	92	95	109	116	127	150
Süßwarenindustrie	87	92	103	117	125	138	—	—

In der Ortsklasse II (B) sind die Löhne um 5% niedriger. Zur quantitativen Leistungssteigerung wurde der Leistungslohn auf die überwiegende Mehrheit der Arbeiter ausgedehnt. Der Leistungsgrundlohn beträgt 115% des Zeitlohnes. Ihm liegt die „Arbeitsnorm“ zugrunde. Man bemüht sich staatlicherseits, die „erfahrungsstatistischen und geschätzten“ Normen durch „technisch begründete Arbeitsnormen“ („TAN“) zu ersetzen. Bei der Erarbeitung der TAN sollen die modernste Technik, die optimale Ausnutzung der Betriebseinrichtungen, die bestmögliche Arbeitsorganisation und Ausnutzung des Arbeitstages, die fachliche Eignung und die Praxis der „Aktivisten“ zugrunde gelegt werden. Die Ausarbeitung und Anwendung der TAN stoßen auf mancherlei Schwierigkeiten. So sind viele Maschinen veraltet. Auch die Materialbereitstellung erfolgt ungleichmäßig. Vor allem aber zögern die staatlichen Organe, das Normensystem in aller Schärfe anzuwenden, denn der Juniaufstand 1953 entstand nach einer solchen Normenerhöhung, die dann zurückgenommen werden mußte. Neben politischen legen wirtschaftliche Überlegungen eine zurückhaltende Handhabung nahe. Die bedeutenden Arbeitsleistungen in einzelnen Schlüsselindustrien beruhen auf der Möglichkeit, die Norm erheblich überzuerfüllen und auf diese Weise viel Geld zu verdienen. Neuerdings konzentriert man sich deshalb auf Normenerhöhungen im Zusammenhang mit der Verbesserung des Maschinenparks.

Die Begünstigung der Investitions- gegenüber der Konsumgüterindustrie bestimmt auch die Höhe der Gehälter der Meister und Ingenieure.

Tarifgehälter für Meister
(in DM je Monat)

Industriezweig	Gehaltsgruppen			
	M I	M II	M III	M IV
Schwermaschinenbau	475	570	700	880
Textilindustrie	340	410	505	635

Der technischen Intelligenz wird darüber hinaus eine günstigere Handhabung der Bezahlung im Krankheitsfalle und eine zusätzliche Altersversorgung geboten.

Tarifgehälter für die „Technische Intelligenz“
(in DM je Monat)

Industriezweig	Gehaltsgruppen				
	J I	J II	J III	J IV	J V
Schwer- maschinenbau	640-700	780-855	955-1045	1165-1275	1420-1555
Textilindustrie	505-565	615-690	750- 840	920-1030	1120-1255

Ein weiterer Anreiz zu erfolgreicher Arbeit ist das Prämiensystem. Die wichtigsten Prämien sind die der „Brigadiere“ (Vorarbeiter) und der leitenden Angestellten der Werke. Die Prämien der Brigadiere betragen bis zu 25 % ihres Leistungsgrundlohnes, wenn ihre „Brigaden“ die Norm mit über 120 % erfüllen. Die leitenden Angestellten erhalten je Quartal Prämien in Höhe bis zu 150 % eines Monatsgehaltes, wenn der Plan übererfüllt, und in den Schlüsselindustrien, wenn er nur erfüllt worden ist. Auf diese Weise wird ein starkes persönliches Interesse an der Erfüllung der vom Staat festgelegten Wirtschaftspläne geschaffen.

BERUFSAUSBILDUNG

Die Berufsausbildung setzt in der Sowjetzone bereits bei den Schulkindern ein. Zur Deckung des großen Bedarfs an technisch aufgeschlossenen Fachkräften wurde die Grundschulpflicht um ein Jahr auf neun Jahre erweitert. Die Einrichtung zahlreicher Zehnklassenschulen ist als vorbereitende Maßnahme zur allgemeinen zehnjährigen Grundschulpflicht anzusehen. Die geplante Ausdehnung auf allgemein 12 Jahre dürfte noch für längere Zeit am Schulraummangel und der schleppenden Bauweise, am Lehrermangel und der entgegenlaufenden Tendenz der „polytechnischen Praktika“ scheitern. In den Unterrichtsplänen stehen die Naturwissenschaften im Vordergrund. Der Unterrichtsstoff ist derart umfangreich, daß er von den Schülern normalerweise nicht bewältigt wird. Die Allgemeinbildung wird demgegenüber auf ein Minimum beschränkt und im übrigen durch die ideologische Schulung ersetzt. An Fremdsprachen ist Russisch auch in den Grundschulen Pflichtfach. Bestrebungen, auch das Englische in den Lehrplan der Grundschulen aufzunehmen, haben sich bislang nicht durchgesetzt. Mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Neigungen und Begabungen der Kinder werden in den außerschulischen Klubs der „Jungen Naturforscher“ und der „Jungen Techniker“ gefördert. Die Schulabgänger werden für die praktische Berufsausbildung geworben. Da der Nachwuchsbedarf geplant ist, diese Pläne aber nicht immer mit den Berufswünschen der Jugendlichen übereinstimmen, erfolgt die Werbung für die Berufe der Schlüsselindustrien mit besonderem Nachdruck. Der Lehre liegt ein Berufsausbildungsvertrag zugrunde. Zur Beseitigung des Typs der ungelerten Arbeiter gibt es seit 1955 die sogenannten „Anlernberufe“, für die die Jugendlichen in 1 bis 1½ Jahren herangebildet werden. Diese Form der Ausbildung soll die jungen Menschen zu Arbeiten entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen der Lohngruppen 3 und 4 befähigen. Alle Jugendlichen sind berufsschulpflichtig, sofern sie nicht die Oberschulen besuchen. Gesellen mit guter Lehrabschlussprüfung können auf Staatskosten die Fachschulen besuchen.

Die sowjetzonale Fach- und Hochschulpolitik ist wegen der zunehmenden Einengung der Lehr- und Lernfreiheit zum Gegenstand scharfer Kritik geworden. Als Ausbildungsstätten neuen Spezialistentums haben sie dennoch eine nicht zu unterschätzende Bedeutung. Laufend werden neue Vorlesungsgebäude, Laboratorien und Studentenwohnheime gebaut. Die Zahl der Studierenden nimmt Jahr für Jahr zu. An etwa 95 % der Studierenden zahlt der Staat während der Studienjahre durchschnittlich 185,— DM (Ost) pro Monat; nach Abschluß des Studiums sind die Staatsstipendiaten verpflichtet, als Gegenleistung drei Jahre lang in vom Staat vorgeschriebenen Betrieben tätig zu sein. Die Mehrzahl der Studierenden glaubt, daß es unfair wäre, sich dieser Verpflichtung zu entziehen.

Auf die bereits im Berufsleben Stehenden übt der Staat einen starken Druck aus, ihre Fachkenntnisse zu vervollständigen und zu erweitern. Zur Erleichterung der Fortbildung wurden neben den örtlichen Volkshochschulen auch solche auf Betriebsbasis in den Großbetrieben eingerichtet. Der fortgeschrittenen Weiterbildung dient das „Fernstudium“, das von neuen Akademien des Staates, aber auch von den alten Hochschulen aus geleitet wird. Die Betriebe gewähren den Teilnehmern wöchentlich einen arbeitsfreien „Studientag“ und von Zeit zu Zeit Urlaub für Repetitionskurse.

GESUNDHEITSFURSORGE

In den ersten Nachkriegsjahren, in denen in der Sowjetzone eine beträchtliche versteckte Arbeitslosigkeit herrschte und die Deckung des Arbeitskräftebedarfs keine Schwierigkeiten bereitete, war die „Sorge um den Menschen“ vor allem ein Propagandaschlagwort, dem in der Praxis kaum Rechnung getragen wurde. Das hat sich geändert, seit die Vollbeschäftigung erreicht ist, die Arbeitskraftreserven der Landwirtschaft für die Industrie ausgeschöpft sind und die Massenflucht nach dem Westen zu einem laufenden Verlust an Arbeitskräften führt. Seither pendelt die Arbeitspolitik zwischen dem Wunsch, für die Menschen möglichst wenig aufzuwenden, und dem Zwang, das Notwendige zur Erhaltung der Arbeitskraft und zur Abhaltung von der Flucht nach dem Westen tun zu müssen, hin und her.

Der Arbeitsschutz ist im Gesetz der Arbeit von 1950, in der Verordnung zum Schutz der Arbeitskraft von 1951 und in rund 200 Arbeitsschutzanordnungen für die einzelnen Berufe geregelt. Die Einhaltung der Schutzvorschriften soll von betrieblichen, gewerkschaftlichen und staatlichen Organen überwacht werden. Die Verwirklichung dieser umfassenden Regelungen erfolgt nur unvollkommen. So können in den Betrieben die für Schutzmaßnahmen bereitgestellten Finanzmittel stets nur zu einem Teil ausgeschöpft werden, da es an Material für die Schutzvorrichtungen, für die sanitären Einrichtungen und für die Arbeitsschutzbekleidung mangelt. Zum anderen verleitet der Wunsch, die hochgesteckten Produktionsziele zu erreichen, häufig zur Vernachlässigung der Betreuung der Menschen. Unfälle, die sich hieraus ergeben, werden zuweilen mit drakonischen Freiheitsstrafen geahndet. Die in

Schauprozessen verkündeten Urteile mögen als Warnungen an übereifrige und bedenkenlose Betriebsleiter und -funktionäre verstanden werden, mit der „Mangelware Arbeitskraft“ sorgfältiger umzugehen.

Mit der Ingangsetzung des Wiederaufbaues in den Jahren 1949 bis 1952 war die 48-Stundenwoche in wachsendem Umfang durch Überstunden umgangen worden. Doch wurde dieser Tendenz schließlich entgegengewirkt. Seit 1957 ist die Zahl der Überstunden auf jährlich 120 begrenzt. Gleichzeitig wurde nach längerem Zögern die Einführung der 45-Stundenwoche proklamiert. Der sich stets als „arbeiterfreundlich“ und „fortschrittlicher als der Westen“ bezeichnende Staat konnte sich den Argumenten der Arbeiter, die auf die Arbeitszeitverkürzungen in den westlichen Ländern hinwiesen, nicht länger verschließen. Der Urlaub beträgt für Arbeiter und Angestellte einheitlich 12 Arbeitstage. Bei schweren, gesundheitsgefährdenden und besonders verantwortlichen Arbeiten werden 18 bis 24 Tage Urlaub gewährt. Jugendliche unter 16 Jahren erhalten 21 Tage Urlaub, Jugendliche unter 18 Jahren 18 Tage. Die Erholungsheime, Hotels und Pensionen in den mitteldeutschen Gebirgen und an der Ostsee sind durchweg verstaatlicht und der Gewerkschaft übergeben worden. Diese nimmt ihre Mitglieder für zwei Wochen zum Preise von 30,— DM (Ost) und deren nichtorganisierte Familienangehörige für 70,— DM (Ost) auf. Die Aufteilung der Ferienplätze erfolgt in den Betrieben. Bei diesen Gewerkschaftsreisen gewährt die Eisenbahn eine Fahrpreisermäßigung von 50%. Der privilegierten Schicht — Funktionäre, werktätige und wissenschaftliche Intelligenz, Kulturschaffende — stehen eigene Erholungsheime zur Verfügung.

Auch in der Krankenfürsorge sind Arbeiter und Angestellte gleichgestellt. Sie erhalten ohne Einschaltung irgendwelcher Karenzzeiten sechs Wochen lang 90% des bisherigen Nettoverdienstes als Krankengeld und Betriebszuschuß. Die ärztliche Betreuung ist hingegen unzureichend; es ist das eine Folge der Massenflucht mitteldeutscher Ärzte nach dem Westen.

STAATSGEWERKSCHAFT

Im Jahre 1945 waren in allen Unternehmen der Sowjetzone Betriebsräte frei und geheim gewählt worden. Die sowjetischen Stellen sahen in ihnen zunächst Verbündete gegen die Privatbetriebe und Kontrollorgane für die Treuhänder enteigneter Unternehmen; deshalb wurden den Betriebsräten bedeutende Befugnisse zugestanden. Mit der Errichtung der volkseigenen Betriebe wandten sich diese gewerkschaftlichen Rechte jedoch gegen die Interessen des Staates als Arbeitgeber. Als 1948 zudem befürchtet wurde, daß weitere Betriebsratswahlen zu antisowjetischen Demonstrationen werden könnten, ordnete man in den „Bitterfelder Beschlüssen“ die Abschaffung der Betriebsräte an. Inzwischen war die neue Einheitsgewerkschaft „FDGB“ aufgebaut worden. Deren unterste Einheit, die „BGL“ — so wurde damals argumentiert — mache die Betriebsräte überflüssig.

Der „Freie Deutsche Gewerkschafts-Bund“ (FDGB) verfügt über einen umfangreichen Zentralapparat und 14 Bezirksvorstände. Ihm unterstehen 21 Industrie-

gewerkschaften bzw. Gewerkschaften mit Zentral-, Bezirks-, Revier-, Kreis- und Ortsvorständen. In den Betrieben gibt es schließlich die Betriebsgewerkschaftsleitungen („BGL“) und die Gewerkschaftsgruppenleitungen („GGL“) für je 20 Mitglieder, ferner in den Großbetrieben die Abteilungsgewerkschaftsleitungen („AGL“) für je 100 bis 600 Mitglieder. Die Wahl zur GGL erfolgt offen, die zur AGL und zur BGL der Klein- und Mittelbetriebe direkt und geheim; die Aufstellung der Kandidaten wird allerdings unter Aufsicht der SED offen beraten. Die Wahlen zu den BGL der Großbetriebe und zu den überbetrieblichen Vorständen erfolgen über Wahlmänner, die der SED ergeben sein müssen. Die Schlagkraft des FDGB beruht nun nicht auf diesen scheindemokratisch gewählten Gewerkschaftsleitungen und Vorständen, sondern auf den hauptamtlichen Sekretären, Inspektoren, Instruktoren und auf den von der Arbeit freigestellten BGL- und AGL-Funktionären. Diese sind nach dem Prinzip des „demokratischen Zentralismus“ strikt an die Weisungen der vorgesetzten Funktionäre gebunden. Intensiv geschult, massiert an „Schwerpunkten“ eingesetzt und von den örtlichen und betrieblichen Partei- und Staatssicherheitskräften unterstützt sind sie in der Lage, gemeldeten Mißstimmungen durch konzentrierte Propaganda am Arbeitsplatz entgegenzutreten und die Argumente der Staatspartei zu verbreiten.

Die kommunistische Gewerkschaft soll nach Lenin der „Transmissionsriemen“ zur Übertragung der kommunistischen Propaganda auf die „parteilosen“ Arbeitermassen sein. Diese Aufgabe hat auch der sowjetzonalen FDGB. Je offener sich der FDGB in den vergangenen Jahren mit Staatspartei und Arbeitgeber Staat identifizierte, desto größer war nun allerdings das Mißtrauen der Arbeiter, Höhepunkte der Vertrauenskrise waren die Jahre 1948 bis 1951 und das erste Halbjahr 1953, das mit dem Juniaufstand endete.

Mit der neuen Satzung von 1955 hat der FDGB seine Entwicklung zur kommunistischen Staatsgewerkschaft abgeschlossen. Um die Sympathien seiner Mitglieder bemüht er sich dadurch, daß er ihre vom Staat bewilligten wenigen Rechte gegen die Wirtschafts- und Betriebsbürokratie vertritt, verbilligte Ferienreisen vergibt, ein umfangreiches Schulungsprogramm zur technischen Fortbildung der Erwachsenen durchführt und höhere Krankengeldsätze und Renten für seine Mitglieder anstrebt. Der mitteldeutsche Arbeitnehmer ist somit vom FDGB materiell abhängig. Daher ist er normalerweise Mitglied der Gewerkschaft, ohne ihr deshalb jedoch zu vertrauen. Vertrauen hat der mitteldeutsche Werk tätige eher zu seiner BGL oder doch zu einzelnen gemäßigten BGL-Mitgliedern. Zwar ist der Einfluß einer BGL recht begrenzt; ihre Beschlüsse können von den vorgesetzten Funktionären annulliert und ihre Mitglieder — obwohl gewählt — abgesetzt werden. Dennoch können die BGL-Mitglieder den Werk tätigen mancherlei kollegiale Hilfe leisten. Die Funktionäre des FDGB wissen das und duldeten es bisher, denn der Kontakt zwischen BGL und Arbeitnehmern ist dem FDGB wichtig, so unerwünscht ihm die Motive auch sein mögen.