

Renate Hürtgen

Die Wirtschaft der DDR zeichnete sich seit Anfang der 1970er Jahre durch eine verstärkte Politisierung ihrer betrieblichen Leitungskader aus. Der angestrebte Typus des Betriebsleiters sollte fachlich und parteilich gleichermaßen befähigt sein, um so seine Unterordnung unter die Parteidisziplin zu garantieren. Die nach 1945 bestehende personelle Trennung von Fachtum und SED-Zugehörigkeit in den Leitungsetagen der Betriebe wurde damit tendenziell aufgehoben. Diese Entwicklung lässt sich in besonderer Weise an einer veränderten Funktionsbestimmung des Meisters darstellen.<sup>1</sup>

Nach 1945 wurde in der SBZ/DDR zunächst an die in Deutschland bestehende industrielle Tradition einer produktionsnahen Führungsebene in der Industrie angeknüpft, die sich um den Qualifikationstyp des Meisters strukturierte.<sup>2</sup> Die erste gesetzliche Grundlage für die Meisterausbildung und den Meistereinsatz in der DDR war die „Meisterverordnung“ von 1953. Die Aufgaben des Meisters waren hier vor allem auf seine Funktion als Organisator der Produktion konzentriert, die moralisch-politische Erziehungsfunktion hatte eine nachgeordnete Bedeutung. Dies galt z. T. auch noch für die sechziger Jahre. Der Meister war vor allem „Wirtschaftsfunktionär“ auf der untersten Ebene im System der Leitung des Betriebes.<sup>3</sup> Seine Funktionszuweisung unterschied sich kaum von der Stellenbeschreibung eines Meisters in einem westlichen Industriebetrieb.<sup>4</sup> Lediglich der Verweis auf den hohen Stellenwert der Kollektivbildung und die Betonung des *sozialistischen* Charakters der Erziehungsziele und Produktionssteigerungsinitiativen lassen erkennen, in welchem Wirtschaftssystem der Meister hier agierte.<sup>5</sup>

*Vom vorgesetzten Arbeiter zum Funktionär in der SED-Planwirtschaft*

Der entscheidende Wechsel der Meisterfunktion vollzog sich in der DDR zu Beginn der 70er Jahre. Seine Schlüsselfunktion als Kontrolleur und leitender Organisator auf der untersten Ebene des Industriebetriebes blieb zwar erhalten, doch eine 1973 verabschiedete Neukonzipierung einer verbindlichen einheitlichen

---

1 Dieser Beitrag ist die Zusammenfassung eines Kapitels über den Meister im DDR-Betrieb. Das für den Herbst 2008 geplante Buch der Autorin trägt den Titel: „Angestellt im VEB. Eine Studie zu den sozialen Beziehungen im DDR-Betrieb“.

2 Vgl. Dirk Bunzel, Vom Statthalter des Unternehmens zum Handlanger der Arbeiter? – Zur Entwicklung des VE-Meisters, in: Ingrid Drexel/Barbara Giessmann (Hg.), Berufsgruppen im Transformationsprozess. Ostdeutschlands Ingenieure, Meister, Techniker und Ökonomen zwischen Gestern und Übermorgen, Frankfurt/New York 1997, S. 113-148.

3 Dipl.-oec. Manfred Müller, Der Meister und die Organisation der Arbeit. Bibliothek des Meister, Verlag die Wirtschaft, Berlin 1963, S. 7 f., 76.

4 Ebd., S. 38-90.

5 Ebd., S. 64-66.

Meisterausbildung<sup>6</sup> sowie die Einführung von leistungsabhängigen Gehältern für Meister veränderten schlagartig seinen Funktionsplan und Status. Diese Änderungen fielen nicht zufällig mit der quasi vollständigen Verstaatlichung der DDR-Industrie 1972 zusammen. Zugleich führte eine forcierte Kombinatbildung dazu, dass sich immer größere Produktionseinheiten mit neuen Hierarchieebenen bildeten, was nicht ohne Folgen für den traditionellen Habitus des Meisters als „Bester seines Faches“ und „Herr der Werkstatt“ bleiben konnte. Die industrielle Entwicklung in der DDR beschleunigte den auch für westdeutsche Branchen zu registrierenden Wandel des Meisters, allerdings in einer für DDR-Verhältnisse typischen und sich durchaus von westlichen Entwicklungen unterscheidenden Art und Weise.<sup>7</sup> Der Meister wurde zum betrieblichen Parteiarbeiter, unabhängig davon, ob er ein Mitglied der SED war oder nicht.

Diese kaderpolitische Neuorientierung für die Meister im DDR-Industriebetrieb ist in zahlreichen Funktions- und Ausbildungsplänen seit den siebziger Jahren beschrieben. Die Beschränkung der Meisterfunktion „auf die Verwaltung von Sachen und die Organisation materiell-technischer Prozesse“ sollte zugunsten der politischen „Erziehung der Werktätigen“ aufgehoben werden.<sup>8</sup> „Der Meister als politischer Leiter und Erzieher“, heißt es in einem der Anleitungstexte, „ist verantwortlich für die Entwicklung eines Kollektivs sozialistischer Produzenten, die sich der gesellschaftlichen Bedeutung ihrer Tätigkeit bewusst sind und in denen sich hohe fachliche Kenntnisse mit sozialistischem Verantwortungsbewusstsein, Kollektivbewusstsein, Zuverlässigkeit und schöpferischer Initiative verbinden.“<sup>9</sup> Leitungstätigkeit auch auf unterster Ebene wurde vor allem politische Arbeit.<sup>10</sup> Dem Meister wird ein Platz zwischen „der Arbeiterklasse“ und „dem Staat“ zugewiesen, der sein eigentlicher Vorgesetzter und Auftraggeber ist.<sup>11</sup> Die zunehmende Zentralisierung und Monopolstellung der Staatsmacht in der DDR der 1970er und 1980er Jahren schlägt sich hier in dem Vorschlag nieder, den untersten betrieblichen Funktionär direkt dem obersten „Dienstherrn“, dem Staat, gegenüber zu verpflichten.<sup>12</sup>

Es drängt sich dem Leser derartig abstrakter politischer Dogmen die Frage auf, ob diese Erwartung an den Meister im DDR-Industriebetrieb überhaupt etwas mit der betrieblichen Wirklichkeit zu tun hatte oder ob sich nicht vielmehr unter

---

6 Verordnung über die Aus- und Weiterbildung der Meister vom 27.6.1973, DDR-GBl., Teil I/1973, Nr. 33. Seit 1975 gab es bei den 14 Handwerkskammern keine besondere Meisterausbildung mehr. Sie hatten nur noch ein Mitwirkungsrecht bei den Betriebsakademien. Vgl. Dietrich Scholz, Vom VE-Meister zum Industriemeister - die Rolle der Verbände und Kammern im Transformationsprozess, in: Drexel/Giessmann (Hg.), Berufsgruppen, S. 150 f.

7 Vgl. Dirk Bunzel, Vom Statthalter des Unternehmens zum Handlanger der Arbeiter?, S. 118.

8 Sozialistische Betriebswirtschaft. Studientexte für die Grundlagenbildung der Meister, hrsg. vom Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR, Verlag Die Wirtschaft Berlin, 1977, 2. unveränderte Auflage, S. 26 und S. 28.

9 Sozialistische Betriebswirtschaft, S. 39.

10 Ebd., S. 31.

11 Ebd., S. 27.

12 Ebd., S. 28 f.

der Hülle solcher ideologischen Phrasen die traditionelle Stellung und Funktion des Meisters den praktischen Erfordernissen entsprechend letztlich doch wieder durchsetzte? Tatsächlich war der Arbeitstag des Meisters auch in einem DDR-Betrieb vor allem mit der Produktionsvorbereitung, der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Material und der Organisation des Einsatzes der Arbeitskräfte in seinem Produktionsabschnitt ausgefüllt. Dennoch blieb die Wandlung des Meisters zu einem politischen Leiter kein folgenloser ideologischer Akt, seine Parteiloyalität keine „Ornamentik“<sup>13</sup>, sondern fand ihre handfeste Entsprechung in seiner stärkeren Bindung an die Weisungs- und Kontrollbefugnisse der SED im Betrieb. Selbst jene Meister, die ihre Funktion zu einem Zeitpunkt übernommen hatten, als daran noch keine Parteimitgliedschaft gebunden war, wurden seit den 1970er Jahren wie SED-Mitglieder behandelt.<sup>14</sup> Von ihnen wird „parteiliche Einflussnahme“ erwartet, der Meister muss stets von den Beschlüssen der Partei ausgehen, er hat die Direktiven der Parteitage der SED umzusetzen, er ist verpflichtet, nicht nur seinen übergeordneten Leiter, sondern auch die Parteiorganisation des Betriebes über die Erfüllung der Produktion, aber auch über „Stimmungen und Meinungen im Kollektiv“ zu informieren. Die Partei „schenkt dem Meister ihr Vertrauen“, so hat sie auch das Recht auf seine Berichterstattung.<sup>15</sup> Ein derartiges Verständnis von der Rolle des Meisters hatte einschneidende Folgen für dessen Arbeitstag und sein Tätigkeitsfeld. Neben den traditionellen Aufgaben des Meisters traten weitere, die sich aus dem doppelten Unterstellungsverhältnis gegenüber dem Betriebsleiter und der Partei ergaben. Der Meister nahm an den Rechenschaftslegungen gegenüber der Partei teil, die „politische Führung des Wettbewerbs“ verlangte von ihm verschiedene Formen der Buchführung und Kontrolle, welche wiederum gegenüber der SED abgerechnet werden mussten, er hatte zusammen mit anderen Funktionären die politische Bildung seines Kollektivs zu organisieren, die Beschlüsse der Partei auszuwerten und die „Neuererbewegung“<sup>16</sup> zu initiieren. Umgekehrt stand die Arbeit des Meisters unter der Kontrolle von Partei und FDJ-Kontrollposten, der Arbeiter- und Bauerninspektion und anderer „gesellschaftlicher Organe“.<sup>17</sup> Obwohl der Meister seit den 1970er Jahren, ob SED-Mitglied oder parteilos, als Parteiarbeiter behandelt werden konnte, drang die Betriebsleitung bei Übernahme einer Meisterfunktion zunehmend auf dessen Parteieintritt. Dies führte nicht selten dazu, dass angeworbene Arbeiter es ablehnten, die Meisterfunktion zu

---

13 Vgl. dagegen Peter Hübner, Menschen-Macht-Maschine. Technokraten in der DDR, in: ders., (Hg.), Eliten im Sozialismus. Beiträge zur Sozialgeschichte der DDR, Köln/Weimar/Wien 1999, S. 351.

14 Das Zusammenwirken des Meisters mit der Parteiorganisation und den gesellschaftlichen Organisationen im Betrieb, in: Sozialistische Betriebswirtschaft, S. 52-56.

15 Ebd., S. 34 f., S. 40, S. 53.

16 Im Rahmen dieser Bewegung wurden Neuerervorschläge in bestimmter Anzahl von Arbeitern erwartet, die jedoch real oft nur „auf dem Papier“ standen, vom Meister selbst oder von qualifizierteren Beschäftigten erbracht wurden.

17 Vgl. auch Aderhold u.a., Von der Betriebs- zur Zweckgemeinschaft. Ostdeutsche Arbeits- und Managementkulturen im Transformationsprozess, Berlin 1994, S. 128 f.

übernehmen, zumal bekannt war, dass die Genossen verstärkt zur Disziplinierung ihrer Kollegen, aber auch als Informanten für die Partei und das MfS herangezogen wurden. „Ausgehend von der Tatsache, dass Diskussionen von Bürgern des Bezirkes zu diesen Problemen überwiegend innerhalb des Arbeitsprozesses erfolgen“, informiert ein Bericht der Bezirksleitung Frankfurt (Oder) des MfS von 1977, „sollte der Erhöhung der Wirksamkeit der politisch-ideologischen Arbeit in den Betrieben und Einrichtungen größere Beachtung geschenkt werden. Eine wichtige Aufgabe fällt dabei den staatlichen Leitern besonders auf der Ebene der Meister und Brigadiere zu. Sie werden zuerst mit unklaren oder negativ-feindlichen Auffassungen oder Verhaltensweisen konfrontiert.“<sup>18</sup> Dies war sehr richtig beobachtet. Hinzu kam, dass sich trotz des in den 1960er Jahren favorisierten „Produktionsprinzips“ die Staatssicherheit nur unzureichend in den Produktionsbereichen und unteren Verwaltungen der Betriebe platzieren konnte, es fehlte hier einfach an zuverlässigen Informanten.<sup>19</sup> So gelangte der Meister in seine für Partei, Staat und die Betriebsleitung wichtige Informantenposition, obwohl er oder gerade weil er auf der untersten Kaderebene für die Leitung des Produktionsablaufes zuständig war.

Aber der Meister war nicht nur beliebter Zuträger, er stand auch unter besonderer Kontrolle des MfS, das seine Zuverlässigkeit in politischen und arbeitsrechtlichen Zusammenhängen gern konspirativ überprüfen ließ. Überhaupt scheinen für die politische und fachliche Kontrolle und Disziplinierung der Meister wie für alle betrieblichen Leiter bevorzugt die Partei und das MfS zuständig gewesen zu sein. Aussprachen und Maßnahmen angesichts von Verfehlungen der Meister wurden häufig im Rahmen der Partei getroffen, die die entsprechende Parteistrafe verhängte. Während die Meister in der Regel von der staatlichen Leitung in Ruhe gelassen wurden, fungierten Partei und Staatssicherheit als wachsame und kritische Beobachter der betrieblichen Vorgänge, darunter auch denen auf der Meisterebene. Regelmäßig ließen sie sich von inoffiziellen und anderen Informanten Personeneinschätzungen von Meistern geben, die selten freundlich ausfielen.<sup>20</sup> In ihnen ist häufig von sogenannten ungerechtfertigten Privilegien die Rede, die die Meister sich genommen hätten, von falschen Lohneinstufungen, bezahlten Überstunden für nicht getätigte Arbeiten oder von Urlaubs- und Kur-aufenthalten, die eigentlich Arbeitern zuständen.<sup>21</sup>

In solchen Informationsberichten kommt ein allgemeines Dilemma zur Sprache, das die Meisterposition in der Wirtschaft der DDR bis an ihr Ende begleitete. Mit

---

18 Einige Aspekte der politisch-ideologischen Situation unter der Bevölkerung des Bezirkes Frankfurt (O) im Zusammenhang mit der Verwirklichung der Politik der friedlichen Koexistenz und der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft, 19.10.1977, BV Frankfurt(O), Leiter Bl. 49 f. (BStU, Ast. Frankfurt (O), AKG Nr. 472).

19 Vgl. Renate Hürtgen, Zwischen Disziplinierung und Partizipation. Vertrauensleute des FDGB im DDR-Betrieb, Köln/Weimar/Wien 2005, S. 209-246.

20 „Information zum Meister X im VEB Kraftverkehr Cottbus“, MfS/HA VIII/Abt.4 an BVfS Cottbus/Abt. XIX, 4.2.1986 (BStU, MfS, HA VIII Nr. 8973, Bl. 1, 2, 30 und 31).

21 HA VIII/Abt. 4, Berlin, den 14. April 1986: Information über Unzulänglichkeiten in der Kaderpolitik des VEB EKL Berlin (BStU, MfS, HA VIII Nr. 8974, Bl. 3 und 4).

der Übernahme der Funktion des Meisters wechselte ein Arbeiter vom Lohn- zum Gehaltsempfänger. Die Folgen für die Nettolohnhöhe waren in der Regel negativ, d.h., als Gehaltsempfänger gingen ihm sämtliche finanziellen Zubrote wie Überstundenzuschläge und Schichtzuschläge verloren, zudem kam er in eine andere, höhere Steuerklasse. Dies war sicher auch ein Grund dafür, dass ein guter Arbeiter, der seinen Grundlohn mit hoher Normerfüllung und zahlreichen Zulagen aufbessern konnte, ungern in die Meisterposition wechselte, in der er u. U. weniger als zuvor verdiente. Um dies zu vermeiden, blieben die Meister lieber in ihrer alten Lohngruppe und ließen sich auch die bisherigen Möglichkeiten für Zuschläge etwa von Überstundentätigkeiten weiter bezahlen. In der Baubranche wurden Meisterplanstellen offiziell als Positionen von Brigadieren ausgewiesen, damit den Meistern keine finanziellen Einbußen drohten.<sup>22</sup> Die Betriebsleitung ging auf solche Forderungen angesichts des Bedarfs an Meistern ein, so dass sich mit derartigen Lohnregelungen verschiedene Interessen in Übereinstimmung trafen.

Trotz dieser materiellen Aufwertung des Meisters blieb deren Gehaltssituation jedoch immer prekär. Die geschilderte Praxis einer Lohn- statt Gehaltseinstufung, die dem Meister keine Verluste beim Wechsel zum Angestelltendasein bringen sollte, war immer vom guten Willen des Betriebsleiters abhängig und insofern nicht einklagbar. Namentlich jene Meister, die ihre Funktion bereits in den 1960er Jahren inne hatten, profitierten kaum von diesen internen Regelungen. Für sie blieb das ganze Lohnsystem, das sie gegenüber den Arbeitern derart benachteiligte, einfach eine „Luftnummer“. Die positiven Seiten des Meisterdaseins schlugen sich am wenigsten auf dem Gehaltsschein nieder.

#### *Der Meister an der Nahtstelle zwischen Kontrolle und Unterordnung*

Die nach 1989 erstellten arbeitssoziologischen Untersuchungen über den Meister im DDR-Industriebetrieb beschreiben vor allem dessen ohnmächtige Situation gegenüber den Arbeitern seines Produktionsabschnittes, sie konstatieren, dass er keine Mittel und Möglichkeiten hatte, sie zu disziplinieren und dass ihm die Hände gebunden waren, negative Sanktionen zu verhängen. Eine Reihe von typischen Denk- und Verhaltensweisen von DDR-Meistern, vor allem aber ihr Prestigeverlust, sei aus diesen Umständen abzuleiten.<sup>23</sup> Tatsächlich waren die realen Weisungs- und Sanktionsmöglichkeiten für Meister gering<sup>24</sup>, und es gelang ih-

---

22 Schumann, Stellung, Funktion und Autorität des Meisters im sozialistischen Betrieb – eine soziologische Studie in Industrie- und Baubetrieben der Hauptstadt der DDR, unv. Diss., Berlin 1984 (zit. bei Bunzel, Vom Statthalter des Unternehmens zum Handlanger der Arbeiter? S. 134.)

23 Vgl. Aderhold u.a., Von der Betriebs- zur Zweckgemeinschaft, S. 91.

24 Das waren ein Vorschlagsrecht für Prämien, die Berechtigung zur Erteilung eines Verweises und ein Vorschlagsrecht für weitere Disziplinarmaßnahmen. Einstellungen und Entlassungen sind von der Zustimmung des Meisters abhängig. Er ist unterschreibsberechtigt für Durchgangsscheine, vgl. Manfred Müller, Der Meister und die Organisation der Arbeit, S.12. Weiterhin sollte er bei der Einstufung in die Lohngruppe mitarbeiten und Arbeitszeit und Lohnbelege kontrollieren. Vgl. ebd., S.14.

nen angesichts der betrieblichen Praxis nicht einmal die formal möglichen anzuwenden: Verweise und Disziplinarmaßnahmen waren nur in Übereinstimmung mit der Betriebsleitung durchzusetzen, Einstellungen und Entlassungen unterlagen zentralen Bestimmungen und die Leistungskontrolle auf dem Brutto-Lohnschein konnte vom Meister nicht zur realen Leistungseinschätzung und Leistungsdifferenzierung seiner Untergebenen genutzt werden, weil das Produktionsergebnis bereits feststand und keine Nicht-Planerfüllung, weder durch den einzelnen Arbeiter noch durch den gesamten Betrieb, zuließ. Sein Durchsetzungsvermögen etwa beim Verbot von Alkohol am Arbeitsplatz war gering. Die Meister, so ein Stasi-Bericht, sähen tatenlos zu, wenn die Arbeiter stundenlang herumstünden, weil kein Material oder keine Ersatzteile bereitlägen.<sup>25</sup>

Warum taten sie das? Warum nutzten die Meister nicht einmal vorhandene Sanktionsmittel, um derartigen Verletzungen der Arbeitsdisziplin entgegenzutreten? Die Gründe lagen für alle betrieblichen Akteure auf der Hand: „Die Meister“ – und nicht nur diese, wie hinzugefügt werden müsste – „sehen über Erscheinungen von Fehlverhalten vor allem deshalb hinweg, weil solche Vorkommnisse negativ auf die Wettbewerbsabrechnung wirken.“<sup>26</sup> Die Bedingungen wie Materialfluss, Maschinenausfall oder Produktqualität waren ohnehin kaum von den Meistern oder Arbeitern positiv zu beeinflussen. Worauf jedoch tatsächlich Einfluss genommen werden konnte, war, dafür zu sorgen, dass die Planaufgaben erfüllt wurden, notfalls nur auf dem Papier. Und sie wurden immer erfüllt und übererfüllt. Gefragt, ob dies denn mit dem Wissen des Vorgesetzten geschah, antwortet ein Meister: „Natürlich, die wollten doch alle Jahresendprämien haben. Und wenn das mit dem Plan nicht klappte, das fiel doch auf alle zurück.“<sup>27</sup>

Dieses Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Ebenen und Bereichen im Betrieb wird in der Literatur als „Planerfüllungspakt“ bezeichnet, wobei meist nur auf den Pakt zwischen den Arbeitern in der Produktion und der Betriebsleitung abgehoben wird, nicht auf den zwischen allen anderen betrieblichen Akteuren. Die Planmanipulation begann jedoch bei den Meistern und Brigadieren und setzte sich bis zur Kombinatleitung fort. Hier wurde nicht aus Furcht vor dem Unmut der Produktionsarbeiter, sondern aus Angst vor dem Zorn der Partei- und Staatsführung im stillen Einvernehmen eine Falschmeldungsmechanik in Gang gesetzt. Man fälschte die Zahlen, um dem Parteiauftrag genüge zu tun und so seinen Platz in diesem System zu erhalten. In diesem Auftragssystem nahm der Meister aufgrund seiner Nähe zur Produktion und „spezifischen Position an der Nahtstelle zwischen planender und ausführender Arbeit, zwischen Kontrolle und

---

25 Information über sich abzeichnende Tendenzen im Stimmungsbild unter den Genossen und Kollegen des KfL Halberstadt, 2.11.79, Streng vertraulich! (BStU, ASt. Magdeburg, KD Halberstadt Nr. 785, Bl. 411).

26 Einige Probleme der Gewährleistung von Sicherheit und Ordnung im Stammbetrieb des VEB Reifenkombinat Fürstenwalde, BV Frankfurt (O), o. D., (BStU, ASt. Frankfurt (O), AKG Nr. 521, Bl. 25).

27 Bunzel, Vom Statthalter des Unternehmens zum Handlanger der Arbeiter?, S. 136.

Unterordnung, zwischen Arbeitern und Unternehmensleitung<sup>28</sup> eine ganz besondere Stellung im Betrieb ein. Er besaß diese ungeachtet seiner kaderpolitischen Indoktrination in der DDR in allen modernen Wirtschaftssystemen, allein seiner Funktion in der arbeitsteilig organisierten Industrie wegen, die ihn zum Arbeitsaufseher, zum „Industrieunteroffizier“ bestellt.<sup>29</sup> Der Meister ist in dieser Entwicklung der Trennung von Kopf- und Handarbeit auf die Seite der Unternehmens- oder Betriebsleitung gewechselt, er ist ein Funktionär der Machthabenden, kein „gemeiner Industriesoldat“ mehr. Alle Beschreibungen der Meisterposition als einer, die sich zwischen oben und unten, zwischen Baum und Borke befände, spiegelt zwar das unentschlossene Selbstverständnis des Aufstiegers wider, nicht aber die Realität.

Trotz historischer, branchenspezifischer und individueller Differenzierungen der Meisterposition, die zu durchaus unterschiedlichen Typen von VE-Meistern führten<sup>30</sup>, lässt sich ein deutlicher Prestigeverlust für die Meister seit den 1970er Jahren feststellen. Es hatte sich schnell herumgesprochen, dass die politische Loyalität zum entscheidenden Auswahlkriterium für eine Meisterqualifikation geworden war. Seine Funktion als Informant und Kontrolleur auch der politischen Stimmung unter den Beschäftigten war bekannt. Er wurde bevorzugt zur Disziplinierung seiner Untergebenen herangezogen, das galt auch bei politischen Vergehen, etwa, wenn in seinem Bereich ein „Ausreiseantrag“ gestellt worden war. Umgekehrt trat der Meister immer weniger als Interessenvertreter der Arbeiter auf, eine Verhaltensweise, die noch in den 1950er Jahren – etwa im Zusammenhang mit den Ereignissen um den 17. Juni 1953 – zu bemerken war.<sup>31</sup> Eine Konfliktbereitschaft der Meister – in fremden wie in eigenen Angelegenheiten – war nicht vorhanden und sollte erst wieder kurz vor 1989 zu einigen kritischen Berichten des MfS an übergeordnete Dienststellen führen.<sup>32</sup> In den seltenen Fällen, wo sich Meister an einer Konfliktaustragung beteiligten und

---

28 Ebd., S. 130.

29 „Die technische Unterordnung des Arbeiters unter den gleichförmigen Gang des Arbeitsmittels und die eigentümliche Zusammensetzung des Arbeitskörpers aus Individuen beiderlei Geschlechter und verschiedener Altersstufen schaffen eine kasernenmäßige Disziplin, die sich zum vollständigen Fabriksystem ausbildet und die schon früher erwähnte Arbeit der Oberaufsicht, also zugleich die Teilung der Arbeiter in Handarbeiter und Arbeitsaufseher, in gemeine Industriesoldaten und Industrieunteroffiziere, völlig entwickelt.“ Karl Marx, *Das Kapital*, Erster Band, MEW, Dietz Verlag Berlin 1989, S. 446 f.

30 VE-Meister = Meister in der Volkseigenen Industrie der DDR. – Die Beispiele aus dem Bauwesen, der Chemieindustrie, dem Maschinenbau und dem Schiffbau zeigen, wie einflussreich der jeweilige Charakter des technisch-industriellen Prozesses, der arbeitsmarktpolitischen Situation sowie des Qualifizierungsgrades des Produktionspersonals für das Verhältnis von Meistern und Arbeitern war und wie unterschiedlich sich dieses damit gestaltete. Vgl. Dieter Voigt, *Montagearbeiter in der DDR, Darmstadt und Neuwied 1973*, S. 108 und 114, sowie Bunzel, *Vom Statthalter des Unternehmens zum Handlanger der Arbeiter?*, S. 139 f.

31 Hier mag auch ein gewichtiger Grund für das höhere Prestige der Brigadiere zu finden sein, deren Selbstverständnis als Vertreter ihrer Mitglieder gegenüber den Zumutungen der Leitung noch bis in die 1970er Jahre weit ausgeprägter war.

32 HA XVIII, Information über eine Arbeitsniederlegung im Stammbetrieb des Kombinates ORSTA-Hydraulik Leipzig, 24.1.1986 (BStU, MfS, ZAIG Nr. 17208, Bl. 7/8).

gemeinsam mit den Arbeitern ihres Bereiches Protest einlegten oder gar die Arbeit niederlegten, richteten sich die darauf folgenden Disziplinierungsmaßnahmen in erster Linie gegen sie.<sup>33</sup> Dieser Umgang der staatlichen Leitung mit den ohnmächtigen Meistern wird das Ansehen dieser betrieblichen Akteure bei den Arbeitern nicht gerade gestärkt und ihren Ansehensverlust verstärkt haben.<sup>34</sup>

Fazit: Die Mehrheit der Meister betrachtete ihre kaderpolitische Einbindung in den Staats- und Parteiapparat der DDR zwar eher als notwendiges Übel, als lästige Aufgabe, der man sich rasch zu entledigen suchte. Ihr positives Selbstwertgefühl als Meister erwuchs dagegen – ganz traditionell – aus ihrer Funktion, die Arbeiter anzuweisen und zu kontrollieren. Sie sahen sich in dieser Rolle durchaus als Teil des betrieblichen Herrschafts- und Machtapparates und wollten von diesem anerkannt sein. Sie bemühten sich aber, gut mit ihm auszukommen und für eigene Interessen nutzbar zu machen. Wie für jeden Funktionär oder Leiter auf unterster Ebene gaben der ständige Kontakt, die räumliche Nähe und das gemeinsam zu bewältigende Arbeitspensum den Verhältnissen auf der Produktionsebene ihren besonderen Charakter. Für die DDR muss darüber hinaus noch jene bekannte Verschworenheit gegenüber der „Zentrale“ mitgedacht werden, „das gemeinsame Boot der falschen Rapporte“, in dem man saß, woraus sich zu guten Teilen die von Arbeitssoziologen vielfach beobachtete Kumpanei zwischen dem Meister und seinen Untergebenen erklären lässt.<sup>35</sup> Aber auch der Meister im DDR-Betrieb konnte sich, gleich seinem Meisterkollegen in einem Westbetrieb, nicht mit seinen Arbeitern gleichstellen. Er war Funktionär des Unternehmens DDR-Staat, der seit den 1970er Jahren die parteipolitische Präsenz in den Betrieben und die parteipolitische Ausrichtung der Leitungskader verstärkte und damit der betrieblichen Atmosphäre ihr ganz besonderes Gepräge gab.

---

33 Information über den Antrag von Meistern aus dem Betrieb Frankfurt (O) des WGK auf eine gerechte und bessere Entlohnung aller Meister dieses Betriebes, BZV Frankfurt (O) des MfS, 20. März 1979 (BStU, Ast. Frankfurt (O), AKG Nr. 521, Bl. 116-118).

34 Dies machen Aderhold u. a. zum Kern ihrer Aussagen über die Situation der Meister im DDR-Industriebetrieb, können aber am Ende keine Antwort darauf geben, warum dennoch diese Funktion ausgeübt wurde: „Es fragt sich, warum sich überhaupt Beschäftigte bereit fanden, diese ausgesprochen unattraktive Puffer- und Vermittlungsfunktion „zwischen Baum und Borke“ wahrzunehmen und als Meister zu fungieren“. Vgl. ebd., S. 92. Diese Frage versucht das o. g. Buch der Autorin „Angestellt im VEB“ zu beantworten.

35 Vgl. Aderhold u.a., S. 90 f. Dies beruht allerdings auf Aussagen von Meistern nach 1989, die die Autoren unkritisch übernehmen und zu dem Befund veranlassen, die Meister in der DDR hätten sich mehrheitlich mit ihren Arbeitern identifiziert und sich nicht als Vorgesetzte wahrgenommen.