Gewerkschaftliche Informationen

Populärwissenschaftliche Schriftenreihe
Zeitgenössische Standpunkte - Historische Dokumente

Interessengemeinschaft FDGB
15. Juni 1945

Gottfried Eckhardt

Der Lohn und die Lohnbesteuerung in der DDR

Berlin, Oktober 2005

Gottfried Eckhardt
Ehem. Leiter des Sektors Löhne im FDGB-Bundesvorstand

Der Lohn und die Lohnbesteuerung in der DDR

Wichtiger Inhalt der Interessenvertretung des FDGB und der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften

Inhalt

Seite

I.	Lohn nach Leistung - wichtiger Inhalt der Interessenvertretung durch den FDGB	3
1.	Der Arbeitslohn - Leistungsstimulans und sozialer Faktor	3
2.	Die Gewerkschaften und das Leistungsprinzip	7
3.	Der Arbeitslohn und der wissenschaftlich-technische Fortschritt	12
4.	Neue Etappe der Verwirklichung des Leistungsprinzips	15
5.	Die Entwicklung einer leistungsorientierten Lohnpolitik	18
6.	Zur Prämierung	27
II.	Zu einigen Problemen der DDR-Lohn- und Steuerpolitik	28
1.	Die Lohnbesteuerung	29
2.	Die „zweite Lohntüte" - ein Sozialpaket	31
3.	Das Leistungsprinzip und die Versorgung mit hochwertigen Erzeugnissen und Dienstleistungen	33
4.	Die Probleme mit dem Plan	35
III.	Versuch eines Resümees	35
IV.	Mit der eigenen Vergangenheit gebrochen	39

I. Lohn nach Leistung - wichtiger Inhalt der Interessenvertretung durch den FDGB

1. Der Arbeitslohn - Leistungsstimulans und sozialer Faktor

Dem FDGB ist wiederholt der abwertende Vorwurf gemacht worden, er sei lediglich eine Organisation zur Verteilung von Ferienplätzen gewesen, andere wussten es noch „besser": der FDGB eine Organisation zum Antreiben der Arbeiter. Damit hatten sie offenbar den Wettbewerb, das Wetteifern der Menschen um beste Arbeitsergebnisse im verstellten Blick.

Beides ist, wie die Praxis von über 40 Jahren FDGB beweist, falsch. Richtig ist, dass gute Arbeit im Wettbewerb auch mit Ferienplätzen für den Werktätigen und seine Familie belohnt wurde. Der FDGB hat sich stets dafür eingesetzt, das sozialistische Prinzip der Verteilung nach der Arbeitsleistung zu verwirklichen. Und dazu gehörten sowohl materielle wie ideelle Leistungsanreize. Die wesentliche Stimulation hatte vom Arbeitslohn auszugehen, weil der Arbeitslohn unmittelbar an die materiellen Interessen der Menschen anknüpft und den Zusammenhang zwischen erbrachter Leistung und persönlichem Lebensniveau zum Ausdruck bringt.

Seit seinem Bestehen war dem Freien Deutschen Gewerkschafts-Bund (FDGB) die Hebung des Lebensniveaus seiner Mitglieder wichtigstes Anliegen. Dies kam in den Beschlüssen der FDGB-Kongresse zum Ausdruck. In ihnen spiegelte sich auch der Artikel 23, Absatz 1, der Menschenrechtserklärung der UNO vom 10. Dezember 1948, wider: „Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit." Das erste und wohl wichtigste Bedürfnis der Menschen - gute, befriedigende Arbeit, die sich lohnt - war für die DDR-Gewerkschaften Handlungsauftrag auf rechtlich gesicherter Grundlage. Das sahen sie als wichtigen Inhalt der Interessenvertretung ihrer Mitglieder an. In der gewerkschaftlichen Praxis haben die materiellen und ideellen Interessen der FDGB-Mitglieder stets eine bedeutende Rolle gespielt.

Auch wenn diese Wertung dem Zeitgeist nicht entsprechen sollte: Die Sozialistische Einheitspartei, die SED, war stets an

der Seite der Gewerkschaften. An ihrem Interesse, die Lebenslage der Bevölkerung ständig zu verbessern, gibt es keinen Zweifel. Dazu kamen von ihr wesentliche Impulse. Denn sie verstand sich als Partei der Arbeiter und Bauern. Ohne die von der SED initiierten und durchgesetzten gesellschaftlichen Veränderungen in der DDR, so die Beseitigung der Allmacht des Kapitals und die Schaffung volkseigener Betriebe, wären die Rechte der Gewerkschaften mit Sicherheit „bescheidener" geblieben. Das erklärt, warum die freien deutschen Gewerkschaften in der Deutschen Demokratischen Republik ihren Staat sahen. Die Alternative wären die alten Ausbeutungsverhältnisse mit den Verantwortlichen für Krieg und Völkermord gewesen.

Für das Recht auf Arbeit und die Mitwirkung der Werktätigen waren in der DDR die notwendigen Voraussetzungen geschaffen worden, ohne die dieses Recht nicht durchgesetzt werden konnte: Das gesellschaftliche Eigentum an den Produktionsmitteln. Erstmals in der deutschen Geschichte konnte es dadurch ein Recht auf Arbeit geben, einklagbar, nicht nur als symbolische, unverbindliche Geste. In den Verfassungen verschiedener Länder, auch entwickelter Länder, war es immer noch ein Fremdwort. Auch die Europäische Verfassung enthält ein solches elementares Menschenrecht nicht.

Mit dem Recht auf Arbeit und befriedigende Arbeitsbedingungen wurde die Unterscheidung des Lohnes nach dem Geschlecht und dem Alter der Werktätigen überwunden. Wer gleiche Arbeit verrichtet und gleiche Leistungen vollbringt, hatte nunmehr auch einen Anspruch auf gleichen Lohn, gleich ob Mann oder Frau, jung oder alt. Die Überwindung dieses alten, ungerechten kapitalistischen Prinzips, das aus der Bewertung der Ware Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt und der Stellung der Frau in der Ausbeutergesellschaft herrührte, hat dazu beigetragen, in unserem Lande die Gleichberechtigung von Mann und Frau zu verwirklichen.

Die Gewerkschaften der DDR konnten sich bei der Vertretung der Interessen der Arbeiter und Angestellten auch auf ein wiederholt den neuen gesellschaftlichen Bedingungen angepasstes Arbeitsgesetzbuch (AGB) stützen, für dessen Ausarbeitung sie selbst die Initiative ergriffen und an deren Ausgestaltung sie

selbst aktiv mitgewirkt hatten. Nach einer umfassenden Diskussion in den Betrieben und Verwaltungen fand diese „Charta der Arbeit" breite Zustimmung. Allein dem Arbeitseinkommen in der Form von Lohn und Prämie war ein ganzes Kapitel gewidmet. In ihm waren die Rechtsansprüche der Werktätigen, aber auch ihre Pflichten, um Lohn nach Leistung, nach der vereinbarten Arbeitsaufgabe und der dazu erforderlichen Qualifikation zu erhalten, eindeutig geregelt. Auch Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen sowie die Ansprüche auf Überbrückungsgeld nach Maßnahmen der Rationalisierung u.a.m. hatten darin Aufnahme gefunden.

Angesichts des 60. Jahrestages der Gründung des Freien Deutschen Gewerk-schaftsbundes 1945 ist es naheliegend, sich der Kompliziertheit vieler Aufgaben, aber auch der erreichten Ergebnisse auf einem schwierigen Weg mit vielen Widerständen zu erinnern. Die Nazis hatten 1933 nicht nur die gewerkschaftlichen Organisationen zerschlagen, sondern auch das Tarifvertragswesen. Aus den Trümmern musste Schritt um Schritt ein unseren politischen und ökonomischen Verhältnissen entsprechendes Lohn- und Tarifsystem geformt werden. Die Arbeitskraft war keine Ware mehr, die auf dem Arbeitsmarkt gehandelt werden konnte. Aus der Arbeit für einen kapitalistischen Arbeitgeber war die Arbeit für sich selbst und die Gesellschaft geworden. Aus der Erzeugung von Mehrwert notwendige Arbeit für sich und Mehrarbeit fürs sozialistische Gemeinwesen. Mit den Tarifen waren auch die Ungereimtheiten, die die Kriegsproduktion mit sich gebracht hatte, übernommen worden.

Erfahrungen anderer Länder, die sich ebenfalls auf nichtkapitalistischem Wege befanden, waren für die Entwicklung eines unseren politischen und ökonomischen Bedingungen entsprechenden Lohnsystems kaum zu nutzen. Sie standen vor der gleichen Aufgabe, unter ihren historischen Bedingungen das Leistungsprinzip zu verwirklichen. Auch das sowjetische Tarifsystem der Entlohnung war als Ganzes für unsere Lohn- und Tarifgestaltung nicht geeignet. Wohl aber gaben Arbeiterinitiativen und ihre materielle und moralische Anerkennung Anregungen für die Verwirklichung des Leistungsprinzips in unserem Lande.

Auf dem Weg zur Verteilung nach der Arbeitsleistung musste die DDR die Bedingungen berücksichtigen, die die Spaltung mit sich gebracht hatte: eine am Boden liegende disproportionale Wirtschaft. So fehlte z.B. dem Maschinenbau die metallurgische Grundlage, andere für eine proportionale Entwicklung der Wirtschaft notwendige Zweige waren ebenfalls nicht vorhanden und mussten neu geschaffen werden. Die zudem von den Westmächten gegen die DDR verhängten Handelsbeschränkungen zwangen über lange Zeit zu vielfältiger „Warenhausproduktion". Der Arbeitslohn musste daher auch eine Arbeitskräfte lenkende Funktion ausüben, das heißt, Arbeitskräfte dahin lenken zu helfen, wo sie im Interesse der Volkswirtschaft am dringendsten gebraucht wurden: Bergbau, Metallurgie, Industriebau u.a.. Es genügte also nicht, den Lohn vor allem nach Qualifikation und Verantwortung zu differenzieren, sondern auch nach der wirtschaftlichen Bedeutung des Zweiges und den Arbeitsbedingungen. Zum Beispiel deren Schwere und den unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen. Das musste sich sowohl in der Zahl der Tarifverträge als auch in der Anzahl der Lohngruppen für die einzelnen Wirtschaftszweige widerspiegeln.

Neue Anforderungen an die Entlohnung stellten auch das Bildungssystem, das Gesundheitswesen, die volkseigene Landwirtschaft, um nur einige zu nennen.

Die Industrie-Gewerkschaften in der DDR Metall, Bau-Holz, Bergbau, Chemie, Textil-Bekleidung-Leder, Nahrung-Genuss-Gaststätten, Transport und Nachrichtenwesen, Druck und Papier, Wismut und die Gewerkschaften des nichtmateriellen Bereichs Unterricht und Erziehung, Kultur, Kunst, Gesundheitswesen, Wissenschaft, Land-Forst-Nahrungsgüter sowie die Gewerkschaft der Mitarbeiter der Staatsorgane und der Kommunalwirtschaft hatten in diesem Zusammenhang eine Reihe bedeutsamer Aufgaben zu erfüllen. Die neuen gesellschaftlichen Verhältnisse mussten sich auch in den Arbeits- und Lohnbedingungen widerspiegeln. Dazu schlossen sie vorrangig mit staatlichen Partnern, den Ministerien, Rahmen-Kollektivverträge (RKV) ab. (Tarifpartner für die konfessionellen Krankenhäuser waren z.B. die verantwortlichen Kirchenleitungen.)

In insgesamt 113 RKV waren die Lohnansprüche der Beschäftigten gemäß der vereinbarten Arbeitsaufgabe, der erforderlichen Qualifikation und der erbrachten Leistung tariflich geregelt. Dazu die Zuschläge für Überstunden, für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, für die zweigspezifischen Arbeitserschwernisse sowie die Urlaubsansprüche, die Arbeitszeit u.a. soweit sie nicht staatlich geregelt worden waren. Die unterschiedlichen Bedingungen der Arbeit mussten bei lohn- und anderen arbeitsrechtlichen Festlegungen berücksichtigt werden. Sie zu vernachlässigen hätte zu Gleichmacherei geführt. Sogenannte Haustarife wurden nach Möglichkeit vermieden.

In der Bundesrepublik bestanden nach DGB-Angaben 1989 32.000 gültige Tarifverträge, mit denen für ca. 90 Prozent der abhängig Beschäftigten die Lohnbedingungen festgelegt wurden, zu denen sie arbeiteten. Davon waren 24.000 Verbandstarifverträge und 8.000 Firmentarifverträge für rund 2.000 Firmen.

Die Gewerkschaften waren nicht nur oder vor allem die treibenden Kräfte zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Die Tarifpartner waren keine Konkurrenten auf verschiedenen Seiten der „Barrikade". Der volkseigene Betrieb war nicht der Ausbeuter der Arbeitenden, folglich ging es bei Tarifänderungen nicht um einen Anteil am Mehrwert. Der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit war überwunden. Die Tarifpartner einte das gleiche Ziel, auch wenn sie unterschiedliche Interessen zu vertreten hatten: Verbesserung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus der Werktätigen durch Erhöhung der Leistungskraft der Volkswirtschaft.

Arbeitslosigkeit musste nicht verwaltet werden. Die DDR hatte Arbeit für alle. In unserem Lande wurde das Menschenrecht auf Arbeit der UN-Menschenrechtserklärung von 1948 verwirklicht. Auch wenn antikommunistische Besserwisser die Vollbeschäftigung als verdeckte Arbeitslosigkeit denunziert haben.

2. Die Gewerkschaften und das Leistungsprinzip

Die Gewerkschaften hatten sich im Prozess der Ausgestaltung und Umsetzung des sozialistischen Prinzips der Verteilung

nach der Arbeitsleistung nach dem Grundsatz „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Leistung" bedeutsame Aufgaben gestellt, von denen ich drei hervorheben möchte:

Erstens: Sie hatten entsprechend ihrer wachsenden Rolle in unserer Gesellschaft eine hohe Verantwortung für die Entwicklung des Lebensniveaus der Werktätigen und damit für die Entwicklung der Löhne und Gehälter. Bei ihren Forderungen und Vorschlägen hatten sie zu beachten, dass der Lohnzuwachs in den volkswirtschaftlichen Zweigen und Bereichen bei Berücksichtigung des erreichten Lohnniveaus leistungsfördernd eingesetzt wurde. Denn nur mit steigendem Leistungsniveau war die Erhöhung des Lebensniveaus zu erreichen. Das Leistungsprinzip war ein entscheidendes Bindeglied zwischen Produktion und Konsumtion. Die für die Gesellschaft geleistete Arbeit hat daher - nach Marx -, „als Maß des individuellen Anteils des Produzenten an der Gemeinarbeit und daher auch ... des individuell verzehrbaren Teils des Gemeinprodukts" (1) zu dienen.

Dank der Anstrengungen der Werktätigen stieg der Arbeitslohn als ein Teil des individuell verzehrbaren Gemeinprodukts in der gesamten Volkswirtschaft durchschnittlich jährlich zwischen 1980 und 1989 um 2,9 Prozent. Im Zeitraum 1985 zu 1989 sogar um 3,6 Prozent. Er erhöhte sich in zehn Jahren auf 128,55 Prozent des Standes von 1980. Den größten Lohnzuwachs erzielte die Industrie.

Die sogenannten nichtmateriellen Bereiche der Volkswirtschaft hatten mit einem jährlichen Lohnzuwachs von durchschnittlich 2,6 Prozent an der Einkommensentwicklung teilgenommen. Darin spiegelte sich unter anderem das Problem wieder, dass die Leistungsentwicklung im produzierenden Bereich stärker gefördert werden musste, denn hiervon hing das Wohl der gesamten Gesellschaft ab. Zunehmende Schwierigkeiten mit der Erfüllung der Volkswirtschaftspläne zeigten ebenfalls ihre Wirkung. Plankorrekturen hatten Überstunden und andere Mehrarbeit zur Folge. Das machte es oft schwierig, darüber zu wachen, dass (frei nach Lenin) nicht nur gerecht verteilt wird, sondern die Verteilung zugleich ein Mittel zur Steigerung der Arbeitsproduktivität ist.

Bei allen Anstrengungen, die leistungsfördernde Wirkung des Arbeitslohnes zu erhöhen, wurde beachtet, dass der Arbeitslohn auch eine soziale Funktion hat. Deshalb war in der DDR ein Mindestlohn (2) eingeführt worden. Er betrug zuletzt bei Vollbeschäftigung 400 Mark monatlich und ermöglichte zum Zeitpunkt der Einführung differenzierte Lohnerhöhungen bis 500 Mark. Gemessen am 1989 erreichten Netto-Durchschnittslohn der Arbeiter betrug der Mindestlohn ca. 40 Prozent. Er entsprach, obwohl das nicht offiziell definiert wurde, dem zum Leben notwendigen Minimum.

Zweitens: Die Gewerkschaften hatten sich die Aufgabe gestellt, ihren Mitgliedern die neue Rolle der Werktätigen als Produzenten und als Eigentümer der sozialistischen Betriebe bewusst zu machen. Mit dem gesellschaftlichen Eigentum an den Produktionsmitteln war die Ausbeutung beseitigt worden, es ermöglichte, die Menschen zu gemeinsamer Arbeit im gesellschaftlichen Interesse zu vereinen. Bei Fortbestehen von Mängeln in der Versorgung, aber auch DDR-feindlichen Einflüssen waren die Arbeiter, Angestellten, Meister und Ingenieure davon zu überzeugen, dass sie für sich selbst und die Gesellschaft arbeiten. Eine Weberin, Frieda Hockauf, hatte schon sehr früh den Zusammenhang von guter Arbeit und dem künftigen Lebensniveau erkannt. „Wie wir heute arbeiten, werden wir morgen leben" hatte sie gesagt. Damit gab sie vielen Werktätigen einen Anstoß darüber nachzudenken, dass nur bessere Arbeit zur besseren Versorgung, zum besseren Leben führt. Ein Motiv für höhere Leistungen ohne äußeren Druck oder Angst um den Arbeitsplatz.

Eigentümerverhalten sahen und förderten die Gewerkschaften auch durch die Teilnahme an der Rationalisierung, am Neuererwesen, an den Plandiskussionen und anderen Formen der Mitarbeit an der Lösung von betrieblichen Problemen, wo die Werktätigen ihre Vorschläge für effektiveres Arbeiten und leichtere Arbeitsbedingungen einbringen konnten. Und natürlich durch gute Arbeit selbst - auch wenn dies nicht immer bewusst aus der Eigentümersicht erfolgte.

Ein Beispiel sozialistischer Mitverantwortung kam in der Initiative „Weniger produzieren mehr" im Petrolchemischen Kombinat Schwedt zum Ausdruck. Werktätige rationalisierten -gestützt

auf eine gesicherte Perspektive in ihrem volkseigenen Betrieb - ihren eigenen Arbeitsplatz weg.

Die Gewerkschaften beschäftigten sich aber nicht nur mit den technisch-technologischen Bedingungen für einen hohen Leistungs- und Lohnzuwachs, sondern auch intensiv mit den sich rasch entwickelnden Bedürfnissen der Menschen und der Entfaltung ihrer Persönlichkeit. Inhalts- und abwechslungsreiche, schöpferische Arbeit zu haben erwies sich immer mehr als ein Bedürfnis der gut ausgebildeten Menschen. Anfang der 80er Jahre verfügten bereits 63 Prozent aller in der sozialistischen Wirtschaft Beschäftigten über eine Facharbeiter- oder Meisterqualifikation. 20 Prozent waren Werktätige mit Hoch- oder Fachschulausbildung (3). Das ermöglichte vor allem, höhere Leistungsziele in Angriff zu nehmen und zu verwirklichen. Höhere volkswirtschaftliche Effektivität war zudem eine wichtige materielle Voraussetzung, um mehr Zeit für die Befriedigung vielfältiger Bedürfnisse innerhalb und außerhalb der Betriebe zu gewinnen. Auch das entsprach den Interessen der Werktätigen als sozialistische Eigentümer und Produzenten. Der sozialistische Betrieb war nicht allein Arbeitsstätte, er war zugleich Ort zu vielfältiger sozialer, kultureller, und sportlicher Betätigung.

Im Denken und Handeln der Menschen sind in den vier Jahrzehnten DDR beachtliche Veränderungen erreicht worden. Konkurrenzdenken im Arbeitskollektiv wurde weitgehend überwunden, Solidarität und gegenseitige kameradschaftliche Hilfe - auch über den Betrieb hinaus - haben die Menschen bewegt. Die sozialen Beziehungen in der Arbeit ermöglichten den Wettstreit um beste Leistungen mit anderen. Und aus der erbrachten Leistung erwuchs deren Anerkennung. Dazu haben auch Entlohnungsformen beigetragen, die die Kollektive an gemeinsam zu erbringenden Leistungen interessiert haben. Das zeigt, dass das Leistungsprinzip nicht allein Leistungsanreize aktiviert, sondern dass es weitaus komplexer ist.

Um zu erreichen, dass alle Werktätigen bewusst als Eigentümer handeln, hätte es wahrscheinlich weiterer Jahre bedurft. Hier waren wir wohl zu optimistisch und hatten Beharrungsvermögen unterschätzt. Auch der Antikommunismus hatte über den Äther den Weg in manche Köpfe gefunden.

Obwohl sie in der Minderheit waren, hatten einige von der Stellung als Eigentümer und Produzent nur eine Seite verinnerlicht. Sie bedienten sich als „Eigentümer" zum Beispiel in Form von Material oder „Privatarbeit" illegal am Volkseigentum oder duldeten es.

Drittens: Ein wichtiges Anliegen der Gewerkschaften war die Einbeziehung der Werktätigen in alle Prozesse, die mit ihrem Arbeiten und Leben verbunden waren. In erster Linie die Arbeitsprozesse selbst. Insbesondere der wissenschaftlich-technische Fortschritt erforderte mehr denn je die Mitwirkung, das Mitdenken und Handeln der Arbeitenden, denn er veränderte oftmals die Arbeitsbedingungen von Grund auf. Das Ziel war die Entwicklung einer sozialistischen Arbeitskultur, in der die Arbeitsbedingungen ein bedeutsamer Faktor für die allseitige Entwicklung der Menschen ist. Zudem hatte der Arbeitslohn stets direkte Beziehungen zu den Arbeitsbedingungen, ihrer Rationalität und Produktivität. Das betraf sowohl die Veränderung der Leistungsmaße, der Normen und Leistungskennziffern, aber auch den Arbeitsschutz. Unter sozialistischen Bedingungen war es zwingend, die davon „Betroffenen" weitgehend einzubeziehen. Denn hier trafen sich die Interessen des Betriebes und der Arbeitenden unmittelbar. Gemeinsam mit den Werktätigen hatten die Gewerkschaften darauf Einfluss zu nehmen, dass bei veränderten Leistungsbedingungen ein normales Maß an physischen und psychischen Beanspruchungen gewährleistet wird, das sozialistischen Verhältnissen angemessen ist. Die Arbeits- und Lebensbedingungen mussten den gleichen Rang haben wie die Steigerung der Arbeitsproduktivität.

Die Gewerkschaftsleitungen in den Betrieben trugen dafür Verantwortung, die neuen Entlohnungsformen arbeitsrechtlich mit dem Betriebsleiter zu vereinbaren und den Leistungskennziffern zuzustimmen. Um so wichtiger war es, die Formulierung der Leistungsanforderungen und -maßstäbe in vertrauensvoller Zusammenarbeit von Mitarbeitern der Abteilungen für wissenschaftliche Arbeitsorganisation und den betreffenden Werktätigen vorzunehmen und ihre Erfüllbarkeit nachzuweisen.

Obwohl es nicht der eigenen Erfahrung der Werktätigen entsprach, dass bei Änderungen von Leistungskennziffern Lohn-

einbussen eingetreten waren, bestand doch auch bei eigener Mitarbeit die Sorge um den Verdienst, wenn neue Arbeitsbedingungen höhere Leistungen ermöglicht haben. „Wollt ihr uns ans Geld?“ die bange Frage. Gewerkschafts-Vertrauensleute und Meister haben oft gemeinsam mit exakten Zahlen geduldig die Vorbehalte überwinden helfen.

Wer den DDR-Gewerkschaften abspricht, sie seien nicht demokratisch gewesen, die Werktätigen hätten „den Mund nicht aufmachen“ dürfen, der hat wohl nie an einer Betriebs- -oder Gewerkschaftsversammlung teilgenommen. Die Mehrzahl der Arbeitenden fühlte sich für ihren Betrieb verantwortlich, deckte ohne Tabus Mängel auf, wies auf Verbesserungen hin und sparte auch nicht, wenn nötig, mit Kritik. Unabhängig davon, ob es um den Lohn oder andere, interessierende Fragen ging. Es wurde „kein Blatt vor den Mund genommen“. Die Demokratiedefizite lagen anderswo.

Zugeben, das konnten die Kritikaster nicht kennen. Wo sie herkamen oder herkommen, sind gewerkschaftliche Versammlungen im Betrieb nicht zugelassen.

Wenn im Folgenden vor allem auf Probleme und Ergebnisse der Lohngestaltung in der Industrie und dem Bauwesen eingegangen wird, so deshalb, weil im produzierenden Bereich der Volkswirtschaft die gravierenden Änderungen in den Arbeitsbedingungen und im Lohn vor sich gegangen sind. Und weil in der Industrie im wesentlichen das Nationaleinkommen erarbeitet worden ist, das der Staat zur Verteilung entsprechend der Arbeitsleistung und zur Verbesserung der Lebenslage der gesamten Bevölkerung zur Verfügung hatte. Es geschieht also nicht aus Geringschätzung der Leistungen der nicht hervorgehobenen, aber für die Gesellschaft unentbehrlichen Wirtschaftsbereiche.

3. Der Arbeitslohn und der wissenschaftlich-technische Fortschritt

Mitte der 60er Jahre war es trotz aller Anstrengungen immer offensichtlicher geworden, dass die Leistungskraft der DDR nicht mehr mit den bisherigen Lohnsystemen sowohl in den

produzierenden als auch den produktionsvorbereitenden Bereichen gestärkt werden konnte. Das erreichte Niveau sozialer Sicherheit erforderte und ermöglichte eine höhere Wirksamkeit des Leistungsprinzips und anderer Triebkräfte des Leistungsverhaltens. Es waren neue Anforderungen an eine höhere Effektivität, an das ökonomisch verantwortungsbewusste Verhalten der Werktätigen zur besseren Ausnutzung der Ressourcen (Arbeitzeit, Rohstoffen, Energie und Grundfonds) entstanden. Der wissenschaftlich-technische Fortschritt war im Interesse der Versorgung der Bevölkerung und des Exports weltmarktfähiger Erzeugnisse konsequenter zu nutzen. Als rohstoffarmes Land brauchte die DDR den wissenschaftlich-technischen Fortschritt wie die Luft zum Atmen. Mit der quantitativen Erweiterung der Produktion erlangten zum Beispiel jedes Prozent Ausschuss und jede Minute vergeudeter Arbeitszeit neue Dimensionen. Material war knapp und teuer. Von wesentlicher Bedeutung war die Ökonomie der Zeit. Es war unerlässlich, die Werktätigen auch durch den Arbeitslohn auf diese Erfordernisse zu lenken.

Mit den geltenden Tarifen, auf deren Grundlage der Lohn nach Leistung ermittelt wurde, war den neuen Anforderungen nicht mehr ausreichend zu entsprechen. Bei den Produktionsarbeitern war der Tariflohn-Anteil an ihrem Gesamtlohn unter die Hälfte gesunken. Das bedeutete, dass mehr als die Hälfte des Lohnes nicht mehr mit der Leistung wuchs und die Arbeiter infolgedessen nicht an realen Arbeitsnormen und höherer Effektivität und Qualität interessiert waren. Daraus war den Arbeitern kein Vorwurf zu machen.

Der von den Betriebsfunktionären gebrauchte Begriff „Tonnenideologie“ hat die Denkweise, die diese Entlohnungsformen beförderte, treffend beschrieben. Die Ursachen lagen in der Forderung nach ständiger Erhöhung der Produktion, aber auch in der Scheu der Verantwortlichen, bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen mit den Arbeitern zu sprechen und ihnen die Notwendigkeit und Rechtmäßigkeit zu erklären, dass überholte Arbeitsnormen entsprechend den realen Bedingungen zu verändern sind. Nach den rechtlichen Bestimmungen war zu gewährleisten, dass der Werktätige unter den neuen Bedingungen bei gleicher Leistung nicht weniger verdienen darf. Die im Arbeitsrecht getroffene Sicherung des erreichten Lohnes bezweckte,

dass sich die Interessen der Arbeiter stärker auf die sozialistische Rationalisierung, somit auf die Erhöhung der Arbeitsleistung bei stabilen Arbeitsbedingungen richten. Das erforderte die Gewährleistung erreichten Lohnes.

Diese Lohnsicherung war jedoch nicht ohne Probleme. Sie trug dazu bei, vielfach die Lohnabstufungen nach Qualifikation, Verantwortung und Leistung zwischen den Beschäftigtengruppen, also zwischen Arbeitern und Meistern, aber auch den Ingenieuren, zugunsten der Arbeiter zu verschieben. Durch die Lohnsteuer wurden die Widersprüche noch vertieft. Änderungen waren zwingend notwendig.

Die Gewerkschaften, die diesen Prozess aufmerksam verfolgten, gaben - als ihren Beitrag zur Verbesserung - der Führung des Wettbewerbs einen neuen Inhalt. Das Ziel war, eine Masseninitiative zu schaffen, mit deren Hilfe die Betriebspläne nicht vor allem in den quantitativen Kennzahlen erfüllt werden, sondern zugleich die Qualität der Produktion und der Produkte erhöht wird. Das verlangte, mit jeder Mark, mit jedem Gramm Material zu sparen und jede Minute Arbeitszeit produktiv zu nutzen. In den Arbeitskollektiven wurde diesem Anliegen um höhere Leistungen zugestimmt. Die Arbeiterinitiative „Meine Hand für mein Produkt" half, Erzeugnisse in hoher Qualität herzustellen.

Besondere Leistungen wurden nunmehr vor allem mit Prämien aus dem Prämienfonds der Betriebe, die Teil des Betriebsergebnisses waren, materiell anerkannt. Oder eben auch mit Ferienplätzen für den Arbeiter und seine Familie.

Um wieder zu realistischen Zeiten des Arbeitsaufwandes zu kommen, wurde nach sowjetischem Vorbild auch versucht, Werktätige zur freiwilligen Rückgabe von Normzeiten zu bewegen. Ihnen wurden dafür einmalige Prämien in Aussicht gestellt, wenn technisch begründete Normen und Lohnverläufe wieder hergestellt waren. Die Resonanz war jedoch gering. Eindeutige arbeitsrechtliche Regelungen haben jedoch dazu beigetragen, Verlustzeiten, wie Warte- und Stillstandszeiten, auszuweisen, weil ihre Entgeltung nicht mehr mit dem Tariflohn, sondern mit dem (höheren) Durchschnittslohn erfolgte.

Trotz vielfältiger Initiativen und Aktivitäten auf lohngestalterischem Gebiet bereitete der Tariflohn als Ausdruck der Anerkennung von Qualifikation, Verantwortung und Leistung nach wie vor Probleme. Seine Wirksamkeit musste erhöht werden. Denn mit der Intensivierung veränderten sich die Maßstäbe für das Resultat der Arbeit und die Arbeitsleistung. Die Notwendigkeit, die Arbeitsproduktivität durch eine wissenschaftliche Arbeitsorganisation zu erhöhen, klopfte buchstäblich an die Betriebstore. Es waren Lösungen zu finden, für die es bisher kaum Beispiele gab. Die Praxis verlangte kategorisch nach Aufhebung von Leistungsbremsen.

4. Neue Etappe der Verwirklichung des Leistungsprinzips

Grundlegende Schritte zur Verbesserung der Lohn-Leistungs-Beziehungen durch eine neue, Leistungen fördernde Lohngestaltung wurden nach einer umfassenden Diskussion mit allen Beteiligten zunächst in einigen wenigen ausgewählten Betrieben der Industrie und des Bauwesens erprobt. Es waren Betriebe mit einem beträchtlichen Automatisierungsgrad ihrer Produktion, und solche, die wesentliche Prozesse rationalisiert oder Rationalisierungsvorhaben geplant hatten. Im Bauwesen waren Betriebe einbezogen worden, die moderne Technologien des industriellen Wohnungsbaus anwendeten. Der Name der neuen Lohngestaltung war sein Ziel: Produktivitätsfördernde Lohngestaltung (PfL).

Der Kern der Veränderung bestand darin, den gesamten Arbeitslohn wieder vollständig leistungsfördernd zu gestalten und somit alle Arbeitenden an höherer Produktivität, Effektivität und Qualität aller mit der Produktion zusammenhängenden Prozesse zu interessieren.

Für die Arbeiter in den produzierenden Bereichen wurde aus den in den RKV vereinbarten Tariflöhnen und Teilen des bereits erarbeiteten Mehr(leistungs)lohnes ein neuer Basislohn gebildet. Er war die neue Grundlage der Leistungsbewertung anstelle des bisherigen Tariflohnes sowohl bei den Stück- als auch den Zeitlöhnen und übte die Funktion neuer Tarife aus. Seine Voraussetzung waren stabile Leistungsbedingungen.

Die neuen Basislöhne wurden in jeder der acht Lohngruppen in vier Stufen nach den Arbeits- bzw. Leistungs-Bedingungen unterteilt. Ausschlaggebend für die Differenzierung war der Einfluss des Werktätigen auf das Arbeitsergebnis. Der höchste Basislohn der jeweiligen Lohngruppe wurde für automatisierte Prozesse gewährt, wo der Einfluss des Werktätigen auf das mengenmäßige Arbeitsergebnis am geringsten, aber der ökonomische Nutzen der vollen Auslastung der Grundfonds am höchsten ist. Der „geringste" Basislohn bei Arbeitsprozessen, wo der Einfluss des Werktätigen am größten ist und die Werktätigen sich durch ihre Leistung einen Mehrlohn erarbeiten können.

Für die Tätigkeiten der technischen und ökonomischen Angestellten, der Meister und der Werktätigen mit Hoch- oder Fachschulabschluss wurden ebenfalls neue Tariflöhne wirksam, die erstmals direkt an Leistungsvorgaben gebundene leistungsabhängige Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile hatten. Sogenannte Gehaltsprämien bzw. -zuschläge. Die Zuschläge wurden an begründete, von den Werktätigen beeinflussbare und abrechenbare Leistungskennziffern von Menge, Qualität, Senkung des Materialverbrauchs bzw. andere, leistungsfördernde Kennziffern gebunden. Sie waren aus dem Arbeitsprozess abzuleiten, sie mussten erfüllbar sein und an höheren Leistungen materiell interessieren.

Mit den neuen Löhnen wurde eine verbesserte Arbeitsklassifizierung eingeführt, die die zur Ausübung der Arbeitsaufgabe erforderliche Qualifikation und die mit ihr verbundene Verantwortung besser zum Ausdruck brachte.

Nach einer umfassenden Information der Werktätigen über Inhalt und Ziel der neuen Lohngestaltung wurden die Werktätigen in alle Veränderungen einbezogen und ihre Hinweise und Vorschläge berücksichtigt. Die neue Art der Leistungsbewertung fand Zustimmung.

Diese Lohngestaltung auf der Grundlage der sozialistischen Rationalisierung kann als Beginn einer neuen Etappe bei der Verwirklichung des Leistungsprinzips in der DDR angesehen werden. Sie umfasste wesentliche Voraussetzungen, um den

Arbeitslohn zu höherer Wirksamkeit zu führen. Mit Hilfe des Arbeitsstudiums und der Arbeitsgestaltung wurden sowohl einzelne aufwendige Arbeitsgänge rationalisiert als auch der gesamte Produktionszyklus effektiver gestaltet. Am Ende des Prozesses standen neue, erfüllbare Leistungskennziffern. Zwischen verbesserten Arbeitsbedingungen und einer wissenschaftlichen Organisation der Arbeit, an der es zuweilen gefehlt hatte, entstanden arbeitsökonomische Wechselwirkungen. Die Arbeitenden selbst haben Reserven aufgedeckt, nachdem sie sich überzeugt hatten, dass dies nicht ihren Lohn schmälert, wohl aber ihre Arbeit erleichtert. Die Ergebnisse waren ermutigend. In einem Werk des Elektromotorenbaus wurden Produktivitätssteigerungen von 36 Prozent erreicht. Auch wenn das nicht die Regel war: der Weg hatte sich als richtig erwiesen.

Gewerkschaftsfunktionäre aller Ebenen haben die neue Lohngestaltung in allen Phasen ihrer Vorbereitung und Durchführung kritisch begleitet. Es war für alle Beteiligten ein Lernprozess, bei dem streng darauf geachtet wurde, dass durch die Veränderung der Arbeitsorganisation die geplanten Leistungssteigerungen erfolgen, den Werktätigen aber keine Nachteile entstehen.

Die Gewerkschaftsvorstände und -leitungen mussten sich mit der neuen Lohngestaltung, ihrem Inhalt und ihren Methoden, auseinandersetzen. Die konkrete Mitwirkung stellte sie vor neue Anforderungen, denn nur wer selbst von der Richtigkeit der neuen Maßnahmen überzeugt ist, kann in den Arbeitskollektiven überzeugend wirken und die Fragen der Arbeitenden sachkundig beantworten. Zudem verlangte jede Veränderung des Arbeitsprozesses, bei der neue Leistungsanforderungen und neue Entlohnungsformen und Leistungsmaße entstanden, den Abschluss arbeitsrechtlicher Vereinbarungen der betrieblichen Gewerkschaftsleitung mit dem Betriebsleiter.

Nach einer Erprobungsphase wurden die Ergebnisse auf dem 8. FDGB-Kongress analysiert. Der Gesamtkomplex „Einbeziehung der Werktätigen in die Rationalisierung - Verbesserung der Arbeitsorganisation mit Hilfe der Arbeitswissenschaften - leistungsfördernde Arbeitsbedingungen - Lohn nach Leistung" wurde als eine notwendige Grundlage für die weitere Vervollkommnung des Leistungsprinzips angesehen und unterstützt. In der

bisher praktizierten Art und Weise war ein hoher Leistungsanstieg der Volkswirtschaft nicht zu meistern. Die wissenschaftlich-technische Revolution verlangte neue Formen der demokratischen Mitarbeit, wirksamere Leistungsanreize und eine Weiterentwicklung der innergewerkschaftlichen Demokratie. Diese Lohngestaltung war ein Schritt dahin.

Als Beginn einer neuen Tarifpolitik waren die Ergebnisse jedoch nicht tauglich. Die Beschränkung auf ausgewählte Kombinate und die Unterteilung der Basislöhne je Lohngruppe zum Beispiel, festgelegt in Verantwortung der Betriebe, hätte nicht zu einem neuen übersichtlichen und arbeitsrechtlich zu sichernden Tarifsystem geführt. Das Gegenteil wäre der Fall gewesen.

Es hatte sich gezeigt, dass eine neue leistungsorientierte Lohnpolitik für die gesamte Volkswirtschaft erforderlich ist, in der eine Leistungen fördernde Lohngestaltung einen bedeutenden Platz hat. Dementsprechend erfolgte der Beschluss des Kongresses.

5. Die Entwicklung einer leistungsorientierten Lohnpolitik

Im Vorfeld des FDGB-Kongress waren die Herangehensweise an die Veränderungen, die Methoden und Ergebnisse der produktivitätsfördernden Lohngestaltung von der Betriebsleitung eines Automobilwerkes, unterstützt von den Gewerkschaften, unter den Bedingungen der Serienfertigung untersucht worden. So konnten auf dem Kongress erste Ergebnisse einer Lohngestaltung im Zusammenhang mit der Automatisierung und Rationalisierung dargelegt werden, die dem Wesen einer leistungsorientierten Lohnpolitik entsprachen.

Im Prozess seiner weiteren Ausprägung erfolgte die Lohngestaltung unter dem Namen Produktivlöhne. Sie war geeignet, und darin bestand der Unterschied zu der in den ausgewählten Betrieben erprobten Lohngestaltung, in der gesamten Industrie und anderen Wirtschaftsbereichen angewendet zu werden.

Was war unter „leistungsorientierter Lohnpolitik“ zu verstehen? Worin unterschied sie sich von der bisherigen Lohnpolitik?

1. Sie war darauf gerichtet, mit Hilfe des wissenschaftlich-technischen Fortschritts einen hohen Leistungsanstieg der

Volkswirtschaft im Interesse der weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes zu unterstützen und die Einkommen in Abhängigkeit steigender Leistungen zu erhöhen.

2. Sie förderte „die schöpferische Initiative der Werktätigen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur Qualifizierung sowie das Interesse ...an der sozialistischen Rationalisierung bis hin zur Anwendung technisch begründeter Arbeitsnormen". (3)
3. Mit ihr war das sozialistische Leistungsprinzip als grundlegendes Verteilungsprinzip im Sozialismus weiter zu vervollkommnen.
4. Fest eingeordnet in die Wirtschafts- und Sozialpolitik war sie Bestandteil der Volkswirtschaftsplanung.
5. Der Hauptweg ihrer Verwirklichung bestand in der Anwendung und weiteren Vervollkommnung von Produktivlöhnen.

Mit dem Begriff Produktivlöhne sollte der neue Inhalt deutlich erkennbar und zugleich von der PfL abgegrenzt werden. Die Produktivlöhne waren ihrem Wesen nach Grundlöhne mit Tarif-Funktionen (im folgenden Grundlöhne genannt). Ihre ökonomischen Voraussetzungen waren im Grundsätzlichen die gleichen wie bei der produktivitätsfordernden Lohngestaltung. Der Zwang zu stabilen Leistungsvoraussetzungen hatte sich durch die wissenschaftlich-technische Revolution verstärkt.

Ihrem Tarifcharakter entsprechend waren die neuen Grundlöhne in den produzierenden Wirtschaftsbereichen der Industrie und dem Bauwesen sowie dem Kraftverkehr, dem Post- und Fernmeldewesen, der Wasserwirtschaft, der Geologie u.a. verbindliche Entlohnungsgrundlage. Für den Bergbau unter Tage, die Wismut sowie für die Mikroelektronik galten entsprechend den spezifischen Besonderheiten eigene Zweigtabellen.

Die neuen Tabellen ermöglichten, die Grundlöhne zum bestimmenden, mit der Leistung wachsenden Lohnanteil zu machen. Der Grundlohnanteil am Bruttolohn erreichte dadurch 1984 im Durchschnitt der Industrie und dem Bauwesen 70,4 Prozent, in einigen Bereichen wie Kohle-Energie sogar 78,8 Prozent. Im Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau stieg er auf 62 Prozent.

Die Anzahl der Tariftabellen (bisher rund 200) wurde wesentlich eingeschränkt. Für Produktionsarbeiten in den genannten Wirtschaftsbereichen galten nur noch je 12 Tabellen für die Republik und Berlin. Zugleich wurde die Ortsklassen-Unterscheidung aufgehoben. Die bisherigen Tariflöhne blieben weiterhin Grundlage der (unveränderten) Lohnbesteuerung, damit den Werktätigen durch die neuen Grundlöhne keine finanziellen Nachteile entstehen. Alle anderen, in den RKV vereinbarten Zahlungen, zum Beispiel für Arbeitserschwernisse, soweit nicht durch bessere Arbeitsbedingungen beseitigt, wurden ebenfalls weiter gewährt.

Durch Veränderung der Arbeitsinhalte und Qualifizierung der Werktätigen konnten die Grundlöhne nur noch nach 6 Lohngruppen (bisher 8) unterteilt werden, Tätigkeiten in den unteren Lohngruppen dadurch entfallen. Niedrigste Facharbeiterlohngruppe wurde die 5, höchste die 8, später wurde die 9 neu eingeführt.

Um die oft einseitige Orientierung des Lohnes auf hohe Mengenleistungen zu überwinden wurde eine leistungsabhängige Lohnprämie zum Grundlohn gewährt, die an qualitative und quantitative Leistungskennzahlen gebunden wurde. Sie wurde in der Regel aus bereits vorhandenen Lohnbestandteilen und dem Lohnzuwachs gebildet. Die Kombination mit Qualitätskennzahlen und anderen, für die Ökonomie des Betriebes bedeutsamen, von den Werktätigen beeinflussbaren Faktoren galt für Arbeiten im Stück- und Zeitlohn. Nunmehr reagierten alle Lohnbestandteile auf das Arbeitsergebnis.

Die Lohnprämie konnte auch im Interesse der vollen Nutzung der Grundfonds nach dem Schichtregime gestaffelt gewährt werden.

Alle in Schichten arbeitenden Werktätigen - also nicht nur jene in den ausgewählten Betrieben - hatten Anspruch auf eine einheitliche Schichtprämie (4). Sie betrug je Nachtschicht sieben Mark. Mit ihr wurde das Erschwernis Nachtarbeit (Arbeit entgegen dem biologischen Rhythmus) abgegolten.

Für Tätigkeiten technisch-ökonomischer Fachkräfte, der Angestellten, galten vier Tabellen mit je 8 Gehaltsgruppen; vier

Tabellen mit je drei Gehaltsgruppen enthielten die tariflichen Entlohnungsbedingungen für Meister und Lehrmeister (Berlin erhielt ausgehend vom bereits erreichten Effektivlohnniveau 4 Gehaltsgruppen).

War für die Arbeiter an den Maschinen und Anlagen die Bindung ihres Lohnes oder ihrer Prämie an Leistungsvorgaben nicht neu, so wurde für die Beschäftigten in den produktionsvorbereitenden-, Leitungs- und Lenkungsbereichen mit der Bindung eines Lohnbestandteils an unmittelbare abzurechnende Aufgaben Neuland beschriften. Um die Werktätigen mit Hoch- bzw. Fachschulqualifikation stärker am wissenschaftlich-technischen Fortschritt zu interessieren, wurde auch ihre Entlohnung neu gestaltet. Es wurden 6 HF-Tabellen mit je fünf Gehaltsgruppen eingeführt. Den Tarif übersteigende Gehaltsbestandteile sowie der Lohnzuwachs wurden zu einem leistungsabhängigen Gehaltszuschlag zusammengefasst. Seine Anwendung setzte voraus, dass die Leistungskennzahlen unmittelbar aus dem Arbeitsprozess abgeleitet wurden, dass sie für den Werktätigen erfüllbar und abrechenbar waren und auf eine Leistungssteigerung orientierten.

Der Vorteil der neuen Tabellen bestand in größeren Von-bis-Spannen, die eine bessere Differenzierung des Gehalts nach der Leistung ermöglichten.

Die neuen Regelungen gestatteten außerdem, dass alle an einem Thema beteiligten Entwickler, Konstrukteure und Technologen, aber auch die Teilkonstrukteure und Facharbeiter an hohen wissenschaftlich-technischen Leistungen interessiert und in die Stimulierung einbezogen werden konnten. Den Betrieben wurde auch das Recht eingeräumt, Werktätigen, die sich beständig durch vorbildliche Leistungen im Arbeitsprozess auszeichnen, einen Qualifikationszuschlag für die Produktionsarbeiter bzw. eine persönliche Lohn- oder Gehaltsgruppe zuzuerkennen. Dazu waren die Voraussetzungen und Kriterien für die Gewährung schriftlich festzulegen. Über die Zuerkennung entschied der Betriebsdirektor mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung.

Besondere Förderung erlangten Spitzenleistungen und andere bedeutsame Arbeitsergebnisse in Wissenschaft, Technik und

Forschung, die sich am Welthöchststand orientierten. Es galt, der ökonomischen Entwicklung eine hohe Dynamik zu verleihen. Wertvolle Ergebnisse, z.B. bei der Lösung volkswirtschaftlich bedeutender Aufgaben des Staatsplanes Wissenschaft und Technik, bei der Erneuerung der Erzeugnisstruktur, der Verfahren und Technologien, wurden spürbar besser anerkannt.

Unter den verschiedenen Stimulierungsmöglichkeiten sind hierbei aufgaben- und objektgebundene Gehaltszuschläge für die Erfüllung einer Aufgabe mit einer bestimmten Zeitvorgabe hervorzuheben. Sie waren gewissermaßen Leistungsverträge auf Zeit. Wurde die vereinbarte Aufgabe vorfristig in der geforderten Weise erfüllt, wurde die Gehaltsprämie vorfristig in voller Höhe gezahlt. Die in diesem Zusammenhang angewandten Formen der Anerkennung der Leistungen waren mit den betreffenden Werktätigen bzw. den Arbeitskollektiven vereinbart worden, der Lohnanspruch bei Erfüllung der Aufgabe arbeitsrechtlich durchsetzbar.

Die Entlohnung nach Kennzahlen setzte voraus, dass der Einfluss des Werktätigen auf das Arbeitsergebnis genau bestimmt werden konnte. Ohne direkte Beeinflussbarkeit hätte die Lohnprämie bzw. der Gehaltszuschlag die Wirkung verfehlt und es wären Lohneinbussen ebenso möglich geworden wie Zahlungen zum Nachteil des Betriebes. Um Einfluss auf die zweckmässigsten Leistungskennziffern nehmen zu können, mussten die betrieblichen Gewerkschaftsfunktionäre exakte Kenntnisse der Arbeitsprozesse besitzen.

Bei Arbeitsaufgaben, bei denen eine Kennziffernbindung nicht sinnvoll oder möglich war, wurden Leistungseinschätzungen angewendet. Sie entsprachen oft am besten einer konkreten Leistungsbewertung. Aber auch dazu waren Leistungsvorgaben unverzichtbar. Diese Vorgaben mussten arbeitsrechtlich Bestand haben. Das hat von den Leitern ohne Zweifel einen höheren Arbeitsaufwand bei der Vergabe von Arbeitsaufträgen erfordert (was ihnen nicht immer recht war). Eine der Anforderungen der neuen Lohngestaltung bestand gerade darin, dass sich die Leiter stärker mit den von ihnen geleiteten Werktätigen verständigen und beraten, um ihr Leistungsvermögen so effektiv wie möglich einzusetzen.

Wo dieser Aufwand gescheut worden war, blieben in der Folgezeit arbeitsrechtliche Probleme nicht aus. Das geschah insbesondere bei Vorgabe von sogenannten Globalkennziffern, wie Nettogewinn des Betriebes etc., der „Kennziffer" Arbeitsdisziplin oder anderen, nicht aus der Arbeitsaufgabe abgeleiteten „Kennzahlen". Die Befolgung des Arbeitszeitregimes z.B. gehörte ohnehin zu den Arbeitspflichten des Werktätigen, bedurfte also keinerlei besonderer Bindung an den Arbeitslohn. Für Verletzungen sah das Arbeitsgesetzbuch andere Möglichkeiten (beginnend mit einer Aussprache) vor.

Die Kombinats- und Betriebsleitungen verfügten mit den Produktivlöhnen als Hauptbestandteil der leistungsorientierten Lohnpolitik über ein komplexes Instrumentarium der Leistungsförderung und -Anerkennung für alle betrieblichen Arbeitsaufgaben. Das hatten alle vorherigen Maßnahmen zur Erhöhung der stimulierenden Wirkung des Arbeitslohnes nicht erreicht. Ziele und Aufgaben der betrieblichen Ausgestaltung des Leistungsprinzips, verwirklicht durch Lohn und Prämie, wurden zumeist in den Betriebskollektivverträgen (BKV) zwischen Betriebsleiter und Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) vereinbart und damit von den Belegschaften kontrollierbar.

Eine Besonderheit, die dem Wesen dieser Lohnpolitik entsprach, bestand darin, dass die neuen Löhne nicht zu einem gleichen Zeitpunkt in einem Wirtschaftszweig eingeführt wurden, sondern schrittweise in Abhängigkeit von der Erhöhung der Effektivität und Produktivität. Damit wurde die Absicht verfolgt, die Betriebskollektive an der Intensivierung aller mit der Produktion und seiner Vorbereitung zusammenhängenden Prozesse zu interessieren und die Ergebnisse materiell über den Lohnzuwachs anzuerkennen. Wer hohe Planziele im Interesse des Exports, der Versorgung der Bevölkerung oder andere volkswirtschaftlich bedeutende Leistungen zu erbringen hatte, sollte die Möglichkeit bekommen, die neuen Löhne einzuführen.

Wie notwendig das war, zeigen folgende Zahlen (5)

- Die Grundmittel der Volkswirtschaft der DDR verkörperten 1975 einen Wert von 577 Milliarden Mark; sie optimal zu nutzen war zwingend geboten.

- Eine arbeitstäglich höhere Nutzung der Grundfonds um 10 Minuten ermöglichte eine zusätzliche Jahresproduktion von 3,4 Milliarden Mark.
- In jeder Stunde Arbeitszeit konnte ein Produktionswert von 100 Millionen Mark produziert werden.

Ein Potential, das möglichst vollständig, extensiv wie intensiv, in den Dienst der Leistungssteigerung gestellt werden musste.

Die wirtschaftenden Einheiten wurden zunächst im Zusammenhang mit der Planung jährlich von den Ministerien in Zusammenarbeit mit den zuständigen Gewerkschaftsvorständen für die Einführung der Produktivlöhne vorgeschlagen. Dazu wurde der Lohnfonds entsprechend der geplanten Leistungssteigerung vorgegeben. Es zeigte sich, dass die Übernahme hoher Planziele einen starken Anreiz ausübte, rasch die Leistungsbedingungen zu verbessern und die neuen Produktivlöhne anzuwenden.

Ab Mitte der 70er Jahre sind 1,5 Millionen Werktätige (6) in den Betrieben und Kombinaten der Industrie und des Bauwesens sowie andere Bereiche der Volkswirtschaft bis 1980 schrittweise bei Vorliegen der vom Plan geforderten Voraussetzungen in die neue Lohngestaltung einbezogen worden.

Von Jahr zu Jahr hatte sich die Anzahl der die Produktivlöhne anwendenden Betriebe beträchtlich erhöht. Das stellte auch die Gewerkschaften vor die Aufgabe, vor allem ihre Funktionäre mit dem Ziel, dem Inhalt und den Methoden der leistungsorientierten Lohnpolitik sowie den arbeitsrechtlichen Folgerungen gründlich vertraut zu machen.

In einem bisher nicht gekannten Umfange sind in diesem Zusammenhang die verantwortlichen Gewerkschafter in den Betrieben gemeinsam mit den Betriebsdirektoren und anderen Betriebsfunktionären in mehrtätigen Schulungen und Seminaren mit dem Inhalt der neuen Lohngestaltung, ihrer rechtlichen Ausgestaltung und den Erfordernissen gewerkschaftlicher und staatlicher Leitungstätigkeit vertraut gemacht worden. Somit verfügten alle Beteiligten über die gleichen Informationen, was sich als sehr wichtig erwies.

Allein vom Bundesvorstand des FDGB sind Jahr für Jahr die BGL-Vorsitzenden der ausgewählten Betriebe bzw. deren Ver-

antwortliche für Arbeit und Löhne, auf ihre Verantwortung und Aufgaben vorbereitet worden. Erfahrungsaustausche zu speziellen „Zweigproblemen" wurden von den Zentralvorständen durchgeführt.

An der Hochschule der Gewerkschaften „Fritz Heckert" waren die leistungsorientierte Lohnpolitik und die Aufgaben der Gewerkschaften Bestandteil der Lehrpläne. Eigene Untersuchungen im Rahmen von Diplomarbeiten erweiterten das Spektrum praktikabler Lösungen in den unterschiedlichen Betrieben.

Die Kommissionen Arbeit und Löhne der Vorstände und der Betriebe organisierten Problemberatungen. In den Betrieben waren die Produktionsberatungen wieder belebt worden. Es kam ein reger Erfahrungsaustausch in Gang, um Reserven aufzuspüren, die zweckmässigsten Lösungen zu finden und anzuwenden. In konkurrierenden Betrieben nicht vorstellbar.

Nach Meinung vieler Teilnehmer waren die Informationsveranstaltungen und Erfahrungsaustausche Lehrstunden zur Umsetzung des Leistungsprinzips.

Es wäre wirklichkeitsfremd anzunehmen, dass sich nur die Betriebskollektive auf die Auswahlliste gedrängt haben, die tatsächlich höhere Planziele übernahmen und erfüllten. Die Ergebnisse benachbarter Betriebe oder in den einbezogenen Kombinatsbetrieben hatten sich herumgesprochen. Nicht selten waren die in der Einführung der Produktivlöhne begründeten zeitweiligen unterschiedlichen Lohnbedingungen Diskussionsgegenstand in den Familien. Der höhere Lohn unter besseren Arbeitsbedingungen übte natürlich einen Druck der Werktätigen auf ihre Betriebsleitungen aus.

Vor allem in kleineren Betrieben mit relativ schwach entwickelten arbeitswissenschaftlichen Strukturen, oftmals nur mit einem Normenbearbeiter, erwies es sich als kompliziert, überdurchschnittliche Leistungen auf dem Wege der Intensivierung zu erreichen. Aber wohlgemerkt nicht nur dort. Die Mitarbeit der Beschäftigten richtete sich insbesondere auf die Aufdeckung von Zeit- und Materialreserven. Wesentliche technologische Veränderungen blieben zumeist aus. Oftmals kam deswegen die Einführung der Produktivlöhne nur einer lohnerhöhenden Maßnahme gleich.

Die Inanspruchnahme nicht geplanten und durch Leistung nicht erarbeiteten Lohnfonds in der gesamten Industrie und im Bauwesen trug dazu bei, die Widersprüche zwischen Akkumulation und Konsumtion zu vertiefen. In fast allen Betrieben und Kombinaten der Industrieministerien ist der vorgegebene Erhöhungsbetrag bei Weiterführung der Produktivlöhne wesentlich überschritten worden. Damit fehlten Mittel für dringende Investitionen. Die von der SED verfolgte, von den Gewerkschaften unterstützte Politik der Hauptaufgabe in der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik geriet so mehr und mehr zur Sozialpolitik. Ohne die Ursachen im Einzelnen zu untersuchen: Lohnerhöhungen ohne höhere Arbeitsproduktivität widersprachen den Grundsätzen der leistungsorientierten Lohnpolitik.

Mitte der 80er Jahre wurden auf dem 10. FDGB-Kongress die gewerkschaftlichen Aufgaben festgelegt, um die leistungsorientierte Lohnpolitik mit der „zweiten Tarif-Runde" neuer Produktivlöhne fortzuführen. Es galt, die Produktivlöhne und die mit ihnen verbundene Lohngestaltung im Zusammenhang mit der Rationalisierung und der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation zu vervollkommnen. Auf diesem Wege wurde der Grundlohnanteil am Bruttolohn nochmals erhöht. Er erreichte in Industrie und Bauwesen durchschnittlich 76,0 Prozent, im Ministeriumsbereich Kohle-Energie waren vier Fünftel des Bruttolohnes Grundlohn. Eine Reihe von exportintensiven Unternehmen hatte zudem begonnen, dies mit neuen Regelungen über den Verbleib von Anteilen am Exporterlös im Betrieb zu verbinden.

Zunehmend wurden auch Tätigkeiten an den Hochschulen und Universitäten, an den Akademien nach den Prinzipien der leistungsorientierten Lohnpolitik entlohnt. Das heißt: Professoren zum Beispiel erhielten erstmals einen Teil ihres Gehalts als Gehaltszuschlag in Abhängigkeit von der Erfüllung von Leistungsvorgaben. Die Gehaltsentwicklung vor allem im Zusammenhang mit dem Dienstalter wurde damit eingeschränkt. Jüngere Wissenschaftler erhielten somit eine Chance, bei überdurchschnittlichen Leistungen bereits vor Erreichen der nächsten Dienstaltersstufe ein höheres Gehalt zu erlangen.

Die neuen Reglungen wurden auch in Anfängen im Staatsapparat eingeführt.

Für die Erfahrungen, vor allem mit der Förderung wissenschaftlich-technischer Ergebnisse, zeigten auch andere Länder Interesse. Sie wurden Gegenstand gewerkschaftlicher Erfahrungsaustausche.

6. Zur Prämierung

Zum Instrumentarium der Leistungsstimulierung gehörte auch die Prämierung. Prämien ergänzten den Arbeitslohn. Der betriebliche Prämienfonds (7) wurde in Abhängigkeit von der Erfüllung des Gewinnplanes des Betriebes gebildet. Sein Wirkungsprinzip: Je höher der Gewinn, desto größer der Prämienfonds.

Mit Prämien aus dem Prämienfonds wurden

- hohe individuelle oder kollektive Leistungen im Wettbewerb, in Wissenschaft und Technik, Vorschläge zur Nutzung von Reserven aller Art u.a. mit Sofort- oder Zielprämien gewürdigt, und
- die Erfüllung der Planziele des Betriebes mit Jahresendprämien in Abhängigkeit von den individuellen und kollektiven Leistungen anerkannt.

Die Betriebskollektive sahen in der Jahresendprämie die hauptsächlichste Form der Prämierung, denn am Jahresende wurden durchschnittlich ca. 80 Prozent eines Monatsverdienstes als Prämie ausgezahlt. Weil diese Prämie von der Erfüllung des Planes, insbesondere des Gewinnplanes abhing, waren die Arbeitskollektive daran interessiert, ihre Planziele umfassend zu verwirklichen. Viele betrachteten die Prämie als 13. Monatsgehalt, zumal bei ihrer Festlegung der monatliche Durchschnittslohn des Werktätigen als eine Bemessungsgrundlage herangezogen wurde. Es hat oft am Jahresende viel Überzeugungsarbeit bedurft, dass die Jahresendprämie ihrem Charakter entsprechend eine Leistungsprämie ist und konsequent leistungsabhängig gewährt werden muss. So sahen es die arbeitsrechtlichen Vorschriften vor.

Aber die Mehrzahl der staatlichen Leiter, der Meister und Abeilungsleiter gab dem Drängen nach, die Prämie unmittelbar nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst zu differenzieren. Das ersparte die Auseinandersetzung mit den weniger Leis-

tungsstarken. Und es kam oft dem Betriebsfrieden zugute. Die Jahresendprämie hatte sich zu einem sehr sensiblen Teil des Arbeitseinkommens entwickelt.

Wurde der Gewinnplan nicht erfüllt, was in der zweiten Hälfte der 80er immer öfter der Fall war, fehlten den Betrieben finanzielle Mittel in den Prämienfonds. Um Konflikte mit den Werktätigen zu vermeiden halfen die Ministerien aus.

In Volkswirtschaftsbereichen, die im sozialistischen Staat naturgemäß keinen Gewinn erwirtschafteten (Gesundheitswesen, Volksbildung u.a.), wurden die Prämienmittel (8) im Zusammenhang mit dem Lohnfonds vorgegeben. Sie ermöglichten in der Regel keine Jahresendprämien in Größenordnungen wie in der Industrie und im Bauwesen.

Hohe Leistungen zum Wohle der Volkswirtschaft wurden auch mit staatlichen Auszeichnungen, mit Orden und Ehrenzeichen anerkannt. Internationale Spitzenleistungen mit dem Nationalpreis der DDR. Sie vervollständigten die materiellen und ideellen Stimuli. Größtenteils waren sie mit Geldprämien verbunden.

II. Zu einigen Problemen der DDR-Lohn- und Steuerpolitik

Ohne Zweifel ist mit der leistungsorientierten Lohnpolitik Beachtliches erreicht worden. Dennoch war das Erreichte nicht das zu Erreichende. Dazu hätte es weiterer Schritte bedurft. Natürlich ist man eineinhalb Jahrzehnte nach dem Ende der DDR „klüger", schon weil die unmittelbare Konfrontation mit dem damaligen Problemen fehlt. Andererseits verschärfen sich mit dem Abstand die Konturen der Unzulänglichkeiten. Dabei ist es kompliziert, die richtige Balance zwischen Notwendigkeit und Möglichkeit von Lösungen zu finden. Denn es ist ein Problemkomplex mit Ausstrahlung auf die Lohnpolitik. Dazu gehören die Steuerpolitik, die „zweite Lohntüte", die Versorgung mit hochwertigen Erzeugnissen und Dienstleistungen, die Probleme mit den Plänen und ihren Korrekturen. Wobei die Reihenfolge der Aufzählung nicht unbedingt die Wertigkeit darstellt.

1. Die Lohnbesteuerung

Mit der Einführung der Produktivlöhne sind die Bruttolöhne- und gehälter in den meisten Zweigen wieder in vertretbare Beziehungen gebracht worden. So erreichten die Bruttolöhne der Meister im Durchschnitt der Betriebe der Industrieministerien 123,4 Prozent der Bruttolöhne der Arbeiter, die Bruttogehälter der Hoch- und Fachschulkader zur gleichen Basis 133,1 Prozent. Nur in den Chemiebetrieben waren die Lohnunterschiede deutlicher. Die technisch-ökonomischen Fachkräfte, die Angestellten, erreichten 81 Prozent des Arbeiterdurchschnitts.

Von einer vollständigen Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips zu sprechen fällt jedoch schwer. Die Besteuerung der Löhne und Gehälter schränkte die Lohndifferenzierungen im Netto wieder ein. Die Lohnbesteuerung war meines Erachtens neben instabilen Leistungsvoraussetzungen eines der wesentlichsten Hemmnisse zur vollständigen Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips. Ursache war eine für alle Tariflöhne verbindliche Lohnsteuertabelle aus dem Anfang der 50er Jahre. Sie steigerte die Abgaben überproportional bis zu einer bestimmten Größe, um anschließend einen linearen Verlauf zu nehmen.

Tarife von Arbeitertätigkeiten wurden relativ gering besteuert, die höchste Progression erreichte die Lohnsteuer bei Tariflöhnen, die zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung nur selten erreicht worden sind. Das hat sich im Laufe der Jahrzehnte, die diese Lohnbesteuerung unverändert gültig war, grundlegend gewandelt. Es wurde zum Problem. Denn was damals für die meisten Werktätigen Lohn-Zukunft war, wurde für viele, vor allem mit einer Meister- oder Ingenieurausbildung u.a., Realität.

Während die Tariflöhne der Arbeiter (Lohngruppen 1 bis 8) und ihre Mehrlöhne (z.B. durch Normübererfüllung) relativ gering, etwa mit ca. fünf Prozent besteuert wurden, gerieten insbesondere die Gehälter der kaufmännischen u.a. Angestellten und der Meister, in die höchste Steuerprogression. Damit wurden mit den Nettolöhnen Lohnrelationen geschaffen, die dem Ziel, Verantwortung und Qualifikation anzuerkennen, widersprachen. Für die

Erhöhung der Qualifikation, die der wissenschaftlich-technische Fortschritt verlangte, gingen wertvolle materielle Anreize verloren.

In der Industrie, vor allem im Maschinenbau, erreichten nicht nur die leistungsstärksten Arbeiter in der höchsten Lohngruppe Nettolöhne, die die der Meister überstiegen.

Dazu einige Beispiele:

Im Schwermaschinen- und Anlagenbau lagen die durchschnittlichen Nettolöhne der Produktionsarbeiter der Lohngruppe 8 50 Mark der DDR über dem Gehalt der Meister der Gehaltsgruppe 10, in der Elektrotechnik-Elektronik im Durchschnitt 20 Mark über den durchschnittlichen Meistergehältern genannter Gehaltsgruppe. In weiteren fünf von 12 Industrieministerien war die Lage ähnlich.

Auch der Vergleich der Nettolöhne der Arbeiter und der HF-Kader fällt in nur drei der genannten Ministerien positiv für die höher Qualifizierten aus.

In jenen Zweigen, in denen durch Qualifikation und Verantwortung abgestufte Lohnrelationen deutlicher erkennbar sind, so in der Leichtindustrie, wurden allerdings nicht die Spitzenlöhne wie im Maschinenbau erreicht.

Das betriebliche Lohnniveau hat dazu beigetragen, dass die Meisterfunktion immer weniger „begehrt" wurde. Für die Weiterbildung an Hoch- oder Fachschulen wirkten andere, vor allem moralische Anreize, wie eine höhere gesellschaftliche Anerkennung.

Ähnliche Probleme gab es auch in anderen Volkswirtschaftsbereichen. Hier wurde aber in der Regel die Diskrepanz zwischen den Löhnen der Arbeiter und der Werktätigern mit höherer Qualifikation nicht so offensichtlich wie in der Industrie.

Aber auch hier liegt der „Teufel im Detail". Im kommunalen Dienstleistungsbereich waren z.B. die Löhne für sogenannte unattraktive Tätigkeiten, beispielsweise von Arbeitern der Müllabfuhr, regelrecht „davongelaufen". Desgleichen die Arbeitseinkommen von Fenster- und Gebäudereinigern. Ob das immer mit dem Mangel an Arbeitskräften begründet werden kann, muss bezweifelt werden.

Meines Erachtens war auch ohne die steuerlichen Auswirkungen die Differenz von Lohn- zu Lohn- bzw. Gehaltsgruppen nicht ausreichend, um Qualifikation und Verantwortung deutlich anzuerkennen. Das gilt insbesondere für die Gehälter von Ingenieuren, Entwicklern, Betriebs- und Kombinatsdirektoren usw. mit HF-Qualifikation im Vergleich zu den Facharbeiterlöhnen. Technisch-ökonomische Fachkräfte, in der Regel mit Berufsabschluss, blieben beträchtlich unter den vergleichbaren Löhnen der Werktätigen mit Facharbeiterqualifikation. In anderen Bereichen der Volkswirtschaft waren die Probleme ähnlich.

In der DDR war die Spanne zwischen dem niedrigsten monatlichen Brutto-Durchschnittslohn, dem Mindestlohn, und dem höchsten durchschnittlichen Gehalt (ohne Zuschläge) etwa 1 zu 18. Vom Durchschnittlohn der Arbeiter ausgehend etwa 1 zu 8. Ob diese Spanne wie in der heutigen Bundesrepublik 1 zu 160 sein muss, erscheint mehr als fraglich. Ein solch gravierender Unterschied ist m. E. nicht mehr mit dem Leistungsprinzip, mit unterschiedlicher Qualifikation, Verantwortung und Leistung zu erklären.

Ohne jeden Zweifel war die Überwindung dieser Disproportionen in der Entlohnung durch eine neue, der tatsächlichen Einkommensentwicklung entsprechenden Besteuerung aufwändig, kostenintensiv und politisch brisant. Doch mit dem weiteren Aufschub der Lösung des Problems vergrößerte sich auch der Aufwand. Nach Lage der Dinge konnten sich die Veränderungen nicht mehr allein auf eine Neufestlegung der Lohnsteuer beziehen. In inoffiziellen Beratungen zu dieser Sachlage - eine offizielle Diskussion war infolge der nicht gegebenen Lösungsmöglichkeiten unerwünscht - wurde ein Ausweg darin gesehen, zu gleicher Zeit eine Lohn-, Preis- und Steuerreform durchzuführen. Dazu hätte es einer umfassenden Vorbereitung unter Einbeziehung der Gewerkschaften bedurft. Aber die Lage ließ eine grundlegende Veränderung sowohl aus politischer als auch aus wirtschaftlicher Sicht nicht (mehr) zu.

2. Die „zweite Lohntüte“ - ein Sozialpaket

Bei Untersuchungen des Entlohnungssystems in der DDR darf die sogenannte „zweite Lohntüte“ nicht ausgeklammert wer-

den. Diese bestand vor allem in einer Vielzahl sozialer Leistungen, die allen Bürgern der DDR ohne direkten Leistungsbezug zugute gekommen ist und ihr Lebensniveaus erhöht hat.

Das waren - eine unvollständige Auswahl -:

- kostenlose Gesundheitsbetreuung, einschließlich von Kuren,
- kostenlose Bildung und Ausbildung, Gewährung von nicht rückzahlbaren Stipendien,
- kostengünstiger Grundbedarf an Lebensmitteln (Brot 1,5 kg ca.1 M, Brötchen 0,05 M),
- verbilligte Ferienplätze, insbesondere über den FDGB,
- preisgünstige, oft kostenlose Kinderbetreuung,
- bezahltes Babyjahr mit 70 Prozent des Durchschnittsverdienstes,
- erschwingliche, konstante Wohnungsmieten, ca. 1 M /Quadratmeter,
- billige Verkehrstarife, (Eisenbahn: 0,08 M/km, S- und Straßenbahn: 0,20 M/Fahrt),
- billige Tarife für elektrischen Strom, Gas und Wasser,
- kostenlose Müllbeseitigung und Straßenreinigung

und vieles andere mehr. Diese Preise waren, obwohl nicht kostendeckend, über viele Jahre stabil. Sie wurden vom sozialistischen Staat mit jährlich steigenden Aufwendungen subventioniert.

Diese „zweite Lohntüte" kann bei der Betrachtung der Löhne in der DDR nicht ausser acht gelassen werden. Die staatlichen finanziellen und materiellen Mittel für die „Zweite" hatten annähernd die gleiche Größe wie die Lohn- und Prämienfonds. Insofern sind Aussagen über die Nominal- als auch über die Reallöhne unter diesem Aspekt zu sehen. Nur 57 Prozent des Einkommens in Form von Lohn und Prämie waren direkt leistungsabhängig, schreibt Krenz (10). Dagegen wurden 43 Prozent der Einkommen unabhängig von der Leistung des Einzelnen, also über die „zweite Lohntüte" verteilt.

Beim erreichten Stand sozialer Sicherheit und steigendem Lebensniveau wäre bei einer Reform der Löhne, ihrer Besteuerung und der Preise eine kritische Prüfung verschiedener Positionen dieses Sozialpakets unvermeidlich gewesen. Die DDR stand an einem Scheideweg: Entweder die sozialen Leistungen einschränken, oder mit einem kräftigen Produktivitätsschub die

materiellen Grundlagen stärken. Ein „Weiter so“ war nicht möglich. Es hatte sich abgezeichnet, dass unsere Sozialausgaben immer unzureichender von der Produktivität gestützt worden sind. Ein immer größerer Teil des Nationaleinkommens wurde für diese Aufwendungen verzehrt. Auch aus der Sicht der Verteilungsgerechtigkeit wäre eine Veränderung im Interesse der weiteren Vervollkommnung des sozialistischen Leistungsprinzips notwendig geworden. Eine außerordentlich komplizierte Aufgabe...

Aber auch das gehört zu einer Bilanz: Oftmals sind die sozialen Leistungen des sozialistischen Staates - für viele Motivation für gute Arbeitsergebnisse - als Selbstverständlichkeiten gedankenlos hingenommen, ja sogar missbraucht worden.

Welchen sozialen Standard die im Vergleich zur Alt-BRD ärmere DDR erreicht hatte, wird mancher erst später in der einig Republik zu würdigen gewusst haben. Zwar sind die Löhne gestiegen, aber mit ihnen die fixen Kosten des Lebens. Allein für die Mieten ist ein ständig höherer Teil des Einkommens aufzuwenden, ebenso für die unaufhörlich steigenden Gebühren für Strom, Gas, Wasser, Abwasser, Müllabfuhr, Verkehr, die Gesunderhaltung usw.. Ganz zu schweigen von der sozialen Sicherheit, die der DDR-Bürger hatte, und Ein-Euro-Jobs.

3. Das Leistungsprinzip und die Versorgung mit hochwertigen Erzeugnissen und Dienstleistungen

Auf die Stimulierung hoher Arbeitsleistungen hatte die Versorgung der Werktätigern mit hochwertigen Erzeugnissen und Dienstleistungen, Möbeln, Reisen, Ersatzteilen der verschiedensten Art, Baustoffen u.a. wesentlichen Einfluss. Das sozialistische Prinzip: „Wer viel leistet, soll sich mehr leisten können“, ist nur dann voll wirksam, wenn die Werktätigen mit ihrem Arbeitseinkommen die von ihnen gewünschten Güter erwerben können. Umgekehrt schwächen Mängel in der Versorgung die Leistungsmotivation ab oder können gegenteilige Wirkungen auslösen.

Waren die Grundbedürfnisse der Arbeitenden befriedigt, so richtete sich das Streben insbesondere nach hochwertigen Industriegütern und Auslandsreisen. Mit höheren Löhnen stiegen auch die Ansprüche an die Versorgung. Es gelang jedoch nur

unzureichend, die Bedürfnisse jederzeit zu befriedigen. Es ist ein offenes Geheimnis, dass die DDR auf genannten Gebieten keine kontinuierliche und ausreichende Versorgung gewährleisten konnte. Hierin ist eine wesentliche Ursache für Unzufriedenheit zu sehen. Obwohl das Verdienstmotiv zumeist auch ein Leistungsmotiv darstellte - Geld allein war in nicht allen Fällen das richtige, wirksame „Äquivalent". Neben der Anerkennung durch staatliche Auszeichnungen, unter anderem mit dem Titel „Verdienter Wissenschaftler des Volkes", Oberingenieur oder dem Orden „Banner der Arbeit", war es notwendig, dass der Betrieb bzw. die übergeordnete Leitung insbesondere auch Sachleistungen (z.B. aus staatlichen Fonds) einbeziehen musste, um vor allem Spitzenleistungen in Wissenschaft und Technik gebührend zu würdigen.

Besonders begehrt waren zum Beispiel Kraftfahrzeuge. Bei volkswirtschaftlich bedeutenden Ergebnissen erhielten die betreffenden Werktätigen neben dem vereinbarten Lohn (Gehalt) und der Prämie zum Beispiel die Möglichkeit zum sofortigen Erwerb eines Autos. Damit wurde ihnen die oft jahrelange Wartezeit auf den Pkw verkürzt. Das war aber nicht in allen Fällen möglich. Und es erwies sich als doppelschneidig, insbesondere, wenn die Arbeitskollektive nicht in die Beurteilung der Leistung einbezogen gewesen sind. Was einerseits Leistungsanreiz und Anerkennung darstellte, löste andererseits auch unfruchtbare Diskussionen aus.

Ähnliche Erscheinungen auch bei der Gewährung von Auslandsreisen. Die Angebote in den staatlichen Reisebüros konnten die Nachfrage nicht voll befriedigen. Auch das Platzangebot auf dem Urlauberschiff „Völkerfreundschaft" reichte nicht aus. Zunehmend wurden Reisen ins westliche Ausland begehrt, denen aber Devisenknappheit und die bundesdeutsche Alleinvertretungsanmaßung entgegenstanden. Um interessante Erholungsmöglichkeiten zu schaffen und damit Leistungsanreize zu erhalten, erweiterte eine Anzahl vom Kombinaten und Betrieben ihre Ferieneinrichtungen an der Ostsee oder im Thüringer Wald und richteten im befreundeten Ausland, vornehmlich in Ungarn und Bulgarien, Urlaubsunterkünfte ein und förderten den Urlauberaustausch.

Teile des erarbeiteten Lohnes, die nicht auf diese Weise realisiert werden konnten, wurden auf die „hohe Kante" gelegt. Die vielen Milliarden Geldeinlagen bei Banken und Sparkassen vergrößerten sich noch durch Zinsen und erhöhten die Kaufkraft.

4. Die Probleme mit dem Plan

In der Reihe der dem Leistungsprinzip entgegenstehenden Probleme haben die Plankorrekturen einen vorderen Platz. Nicht nur, dass durch sie eine sinnvolle Arbeitsorganisation behindert wurde, die Korrekturen brachten vielfach das Arbeitszeitregime durcheinander, sie schränkten die Anwendung realistischer Kennzahlen der Arbeitsleistung, u.a. der Arbeitsnormen, ein. Statt Kontinuität waren Sonderschichten und Überstunden mit hohen Kosten, z.B. durch Lohnzuschläge, das Ergebnis. Wirkungen, die sich gegen die Ökonomie der Betriebe, ihre wirtschaftliche Rechnungsführung und eine die Leistung fördernde Entlohnungspolitik gerichtet haben. Teile der Lohn- und Prämienfonds der Betriebe, die besser der Leistungsstimulierung gedient hätten, wurden auf diese Weise verbraucht.

Diese Auswirkungen waren in Grundlöhne anwendenden Betrieben oft besonders gravierend, denn sie blieben von Plankorrekturen nicht verschont. Die geplanten Lohnfonds wurden beträchtlich überschritten. Die Betriebsleiter standen oft vor der Frage, welcher Planposition sie die Priorität geben sollten: der Einhaltung des Lohnfonds oder der Erfüllung des Planes in allen anderen Teilen.

III. Versuch eines Resümees

Die Lohnpolitik in der DDR war Teil der Gesamtpolitik des sozialistischen Staates zur Entwicklung der Volkswirtschaft und zur weiteren Verbesserung der Lebenslage der Werktätigen. Sie war nicht von ihr losgelöst. Vor allem die leistungsorientierte Lohnpolitik war fest eingeordnet in die Sozial- und Wirtschaftspolitik und somit in die Volkswirtschaftsplanung. In ihr haben sich die ökonomischen Notwendigkeiten und die finanziellen Möglichkeiten widergespiegelt. Neben nennenswerten Ergebnissen für die Menschen standen schwierig zu lösende, ja sogar ungelöste Probleme. Sie hat dennoch den Arbeitenden einen beachtlichen

Lebensstandard ermöglicht, der sich durch eine hohe soziale Sicherheit ausgezeichnet hat.

Die sozialistische Gesellschaft hatte stets nur die erarbeiteten Mittel zur Verteilung. Aber die Mittelfrage war nur die eine Seite der Medaille. Die andere: Jede Veränderung muss (nach Engels) erst „durch den Kopf hindurch". Erst die Erkenntnis bringt Handlungen hervor.

Ein bedeutsames Ergebnis leistungsorientierter Lohnpolitik besteht m.E. darin, das sozialistische Leistungsprinzip unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution und des gesellschaftlichen Eigentums an den Produktionsmitteln sowohl theoretisch als auch praktisch weiter vervollkommnet zu haben. Sie hat bisher ungenutzte Leistungsanreize entdecken und anwenden helfen. Das hat die Mitarbeit vieler Werktätiger gefördert. Mit ihrer Hilfe wurde immer besser erlebbar, dass sich hohe Leistungen für die Gesellschaft auch für den einzelnen lohnen.

Die leistungsorientierte Lohnpolitik konnte ihre Wirkung entfalten, wenn ihr stabile Leistungsvoraussetzungen zugrunde lagen. Sie war kein Ersatz für nicht beherrschte Arbeitsorganisation. Ihr standen nicht jederzeit alle Komponenten zur Verfügung, die Einfluss auf die leistungsgerechte Verteilung und die Realisierung des Lohnes in Waren haben. Nicht selten behinderten sie spontane Entwicklungen mit beträchtlichem Einfluss auf die Verteilung und letztlich auf die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Die leistungsorientierte Lohnpolitik hat sowohl die Möglichkeit als auch die Notwendigkeit nachgewiesen, alle Arbeitenden in die Intensivierungsprozesse einzubeziehen. Das war eine wichtige Voraussetzung, um die Arbeitsbedingungen leichter, effektiver und persönlichkeitsfördernd zu gestalten. Das hat sich als eine Quelle höherer Arbeitsleistung und größerer Schaffensfreude erwiesen. Arbeit und Leistung hatten einen festen Platz in der Werteorientierung eingenommen.

Je umfassender und konkreter jeder Werktätige über Ziel und Anliegen der Intensivierung im Arbeitsbereich informiert worden ist, je aufmerksamer die persönlichen Fragen und Zweifel beantwortet wurden, desto umfassender entwickelte sich die Bereit-

schaft, mit eigenen Ideen und Erfahrungen an den Veränderungen mitzuwirken. Auf diese Weise regten sie das Interesse an hohen Arbeitsleistungen an, um die Leistungskraft der Wirtschaft zu erhöhen. Die in den sozialistischen Macht- und Eigentumsverhältnissen begründete Übereinstimmung des Interesses an hohen ökonomischen Leistungen wurde auf dem Boden sozialer Sicherheit in dem Maße zur Triebkraft, wie es gelang, dies jedem einzelnen immer wieder erfahrbar zu machen. Das war zugleich ein Anspruch an die Vervollständigung der gewerkschaftlichen Demokratie.

Es war zu keiner Zeit Aufgabe der Gewerkschaften, staatlichen Leitern die Verantwortung abzunehmen.

Der wissenschaftlich-technische Fortschritt erforderte die ständige Vervollkommnung der arbeitswissenschaftlichen Kenntnisse der Leiter, begonnen bei den Meistern bis hin zu den Betriebsleitern. Von ihrer Aktivität hingen in hohem Masse die Ergebnisse ab. Dass die Normenbearbeiter das Maß der Arbeitsleistung festlegten, ohne dass sich wesentliche Arbeitsbedingungen verbessert hatten, musste der Vergangenheit angehören. Obwohl nicht in jedem Falle alle Faktoren kontinuierlichen Wirtschaftens, vor allem die zentrale Planung, beeinflussbar waren, reichten vielfach die Anstrengungen nicht, um mit dem Instrumentarium der Arbeitswissenschaften, insbesondere der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation, auch in kleineren Betrieben praktikabel zu arbeiten. Die dargelegten Probleme belegen es.

Eine weitere Erfahrung besagt, dass im Interesse einer wirkungsvollen Förderung und Anerkennung hoher Leistungen, vor allem in Wissenschaft und Technik, die in der Vergangenheit angewandten Entlohnungsformen kritisch analysiert und neue Wege gegangen werden müssen. So hat es sich erwiesen, dass nicht allein mehr Geld (in Form höherer Löhne oder Prämien) zu höheren Leistungen führt, sondern vor allem solche Leistungsvorgaben, die aus den Forschungs- und Entwicklungsvorhaben abgeleitet sind und die Schöpferkraft und das Leistungsvermögen herausforderten. Die Persönlichkeit musste ihre Bestätigung finden. Dazu trug die Anerkennung der Arbeitsergebnisse durch das Arbeitskollektiv bei.

Nicht zuletzt: Mit einer leistungsorientierten Lohnpolitik konnte das sozialistische Prinzip der Verteilung nach der Arbeitsleistung wieder stärker im Denken und Handeln sowohl der Werktätigen als auch ihrer Leiter verankert werden. Sie hat die Auseinandersetzungen mit dem eigenen und dem kollektiven Arbeitsergebnis im Interesse höherer Leistungen gefördert. Es hat sich aber auch immer aufs Neue erwiesen, dass das Leistungsprinzip nur unter stabilen Leistungsbedingungen voll zur Wirkung kommen kann.

Mit der Durchsetzung der leistungsorientierten Lohnpolitik hatte auch die gewerkschaftliche Tätigkeit, gleich ob im Betrieb oder Vorstand, eine neue Qualität erreicht. Gewerkschafter erwarben oder vertieften ihre Kenntnisse nicht nur der Technik und Technologie, sondern auch der Arbeitswissenschaften, insbesondere der Wissenschaftlichen Arbeitsorganisation. Und natürlich des Arbeitsrechts. Auch wenn dieses Wissen unterschiedlich ausgeprägt war: Ohne diese Kenntnisse wäre es nicht möglich gewesen, den Werktätigen Rede und Antwort zu stehen und sie für die Mitarbeit an der sozialistischen Intensivierung zu gewinnen. Sie waren eine Voraussetzung für die Vervollkommnung der gewerkschaftlichen Demokratie. Die Gewerkschaftsfunktionäre konnten auf diese Weise zugleich ihre Kritikfähigkeit erhöhen, um Nachteile für die Werktätigen zu verhindern.

Ein Gradmesser gewerkschaftlicher Arbeit bestand darin, dass sich im Zusammenhang mit der leistungsorientierten Lohnpolitik die arbeitsrechtlichen Konflikte stark vermindert hatten.

Trotz allem bleibt die Frage nach den Ursachen des rapiden Wertewechsels: Was hat so viele Menschen im Herbst '89 und dem Frühjahr 1990 bewogen, ihre gesicherte Gegenwart und Zukunft in der DDR in Frage zu stellen? Waren die sozialen Sicherheiten - voran ein gesicherter Arbeitsplatz - so selbstverständlich, dass sie gar nicht mehr wahrgenommen wurden? Liegt in den dargelegten Entlohnungsproblemen eine Ursache dafür, dem Wirtschaftssystem der BRD den Vorzug zu geben? Oder blendeten Illusionen den Blick?

Fragen, die wohl jeder selbst für sich beantworten muss.

IV. Mit der eigenen Vergangenheit gebrochen

Mit dem Außerordentlichen Gewerkschaftskongress Ende Januar 1990 im Berliner Palast der Republik veränderte sich der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund von Grund auf. Er brach mit der eigenen Vergangenheit. Die neue Führung hoffte, den FDGB mit dem DGB vereinigen zu können und machte den Gewerkschaftsbund „passfähig". Der FDGB wurde Dachorganisation, die IG und Gewerkschaften nahmen die Organisationsstruktur des DGB an und erhielten das Recht, nunmehr eigenverantwortlich Tarifverträge abzuschließen. Das war das Ende einer planmäßigen Lohnpolitik der (Noch)-DDR. Aus dieser Erkenntnis heraus hat die Regierung Modrow noch Lohnerhöhungen in einigen Bereichen verfügt.

Obwohl es so weitgehende Rechte der Arbeitenden in Deutschland noch nie gegeben hatte, wurden in der Folgezeit rasch wesentliche Arbeitsrechte des AGB zurechtgestutzt. Da wurde deutlich, was von den lautstark gepriesenen Rechten im Rechtsstaat Deutschland zu halten ist. Die Rechte der Arbeiter waren nicht gemeint. Exakte Festlegungen, wie die eindeutige Bestimmung des Lohnanspruchs nach der vereinbarten Arbeitsaufgabe, nach Qualifikation, Verantwortung und Leistung - nur um ein Beispiel zu nennen - wurden eingeschränkt, der Kündigungsschutz ausgehöhlt. Die Rechte der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften störten die sich abzeichnende freie Marktwirtschaft. Kapital braucht freie Hand. Dass hier Noch-Kombinatsdirektoren an der Streichorgie mitgewirkt und gewerkschaftlichen Widerspruch nieder geschrieen hatten, lässt vermuten, dass sie sich einen Platz unter den neuen Bedingungen sichern wollten. Die Arbeitsgesetze, so ihre Meinung, hätten Produktivitätsverlust, Schlamperei und Schlendrian gefördert. Ihre eigene Verantwortung als staatliche Leiter für die Durchsetzung des Rechts wurde verschwiegen oder sogar geleugnet. Also mussten wesentliche Rechte weg. Ein Gewerkschaftsgesetz wurde beschlossen, aber nie angewandt. Es war wohl mehr zur Beruhigung gedacht.

Der Kongress hatte die „Rolle rückwärts" gemacht. Lohn sollte wieder Verhandlungsmasse mit den (noch nicht gebilde-

ten) Industrie- und Wirtschaftsvereinigungen werden, Lohn war wieder - auch mit Streiks - zu erkämpfen. Einige der neuen Chefs der IG und Gew. - meist unerfahren nicht nur in der Leitung einer Massenorganisation, aber mit vielen Illusionen - glaubten in ihrer Einheits-Euphorie, die in westdeutschen Zweigen und Betrieben angewandten Lohntarife in einem Schritt übernehmen zu können, ökonomisch zu denken war offensichtlich nicht ihre Stärke. Es wäre oftmals der „letzte Nagel zum Sarg" dieser Betriebe bzw. Einrichtungen gewesen. In welchem Maße es gelungen ist, die „West-Tarife" anzuwenden, kann heute noch „besichtigt" werden: Falls die Betriebe noch existieren - fehlen nach 15 Jahren Einheit immer noch bis zu 20 Prozent bis zum West-Lohn. Bei längerer Arbeitszeit und ohne andere geldwerte Leistungen. Lohnabschlüsse in westdeutschen Bundesländern werden außerdem zumeist nicht automatisch im Osten übernommen, Streiks im Osten nicht selbstverständlich unterstützt, wenn nicht sogar zum Scheitern gebracht, wie der Streik der Metallarbeiter um die 35-Stunden-Woche.

Praktisch hatten die DGB-Gewerkschaften bereits das Sagen übernommen. Sie waren beteiligt, wie z.B. die ÖTV, als bundesstaatliche Tarif-„Partner" (von der SPD!) die in der DDR erreichten Qualifikationen abgewertet, langjährig erfahrenes medizinisches und anderes Personal, z.B. der Verkehrsbetriebe, zu Berufsanfängern gemacht haben. Mit Lohn- und Tarifkonsequenz. Der Elitenwechsel wurde radikal vollzogen und oft politisch begründet. Trotz Verurteilung durch die Internationale Arbeitsorganisation ILO wurde der Radikalenbeschluss der SPD wiedererweckt, ohne dass die FDGB-Führung eine Notwendigkeit gesehen hätte, gegen die massenhafte Verletzung der Menschenrechte aktiv zu werden.

Wurden in der DDR zum Beispiel hohe Arbeitsleistungen auch mit Autos oder Auslandsreisen als Ergänzung zu Lohn und Prämie anerkannt, so ist das heute kein Problem mehr. Das Problem ist, dass oft niemand mehr diese Würdigungen annehmen kann. Mit der Beseitigung ihrer Arbeitsstellen sind nicht nur viele Forscher und Wissenschaftler, sondern auch Millionen weiterer Werktätiger arbeitslos gemacht worden. Ihre Betriebe wurden mit der Einführung der D-Mark über Nacht gewollt in die

Handlungsunfähigkeit getrieben. Der folgende industrielle Kahlschlag hat auch den DGB nicht bewogen, dagegen aktiv zu werden. Im Gegenteil! Er hat nicht nur zu allem geschwiegen, offenbar im Interesse der Konzerne, die über vier Jahrzehnte in der DDR keinen Profit machen konnten; Gewerkschaftsbosse wie Meyer, Rappe und Issen haben in der ungetreuen Treuhand-Anstalt aktiv an der Verschleuderung ostdeutschen Volkseigentums mitgewirkt.

Zu einer Zeit, da der FDGB dringend gebraucht wurde, erwies er sich als zahnlos. Der sich auflösende Gewerkschaftsbund duldete kampflos die beginnende Deindustrialisierung und die Abschiebung vieler Werktätiger in die „Warteschleife" oder gleich in die Arbeitslosigkeit. Dass er nicht aktiv werden konnte, dafür haben auch die eigens zur Bevormundung und zur Liquidation der DDR-Gewerkschaften entsandten „allwissenden" DGB-„Berater" mit Hilfe williger DDR-Funktionäre gesorgt. Er wurde mit sich selbst beschäftigt. Diese Eingriffe waren undemokratisch und kein Ruhmesblatt des DGB. Aber sie entsprachen den Zielen wie auf staatlicher Ebene: Nichts darf an den Sozialismusversuch auf deutschem Boden erinnern. Nichts daran, dass Arbeiter Staat und Wirtschaft leiten können.

Auch wenn in den folgenden Jahren einige DGB-Funktionäre begonnen haben, die berechtigten Interessen der Ostdeutschen wahrzunehmen - das arrogante Auftreten in der „Beitrittszeit" wird wohl noch lange Zeit bei denen in Erinnerung bleiben, die dies erlebt haben. Es wird großen Einsatz für die Interessen der Beschäftigten erfordern, dies vergessen zu machen...

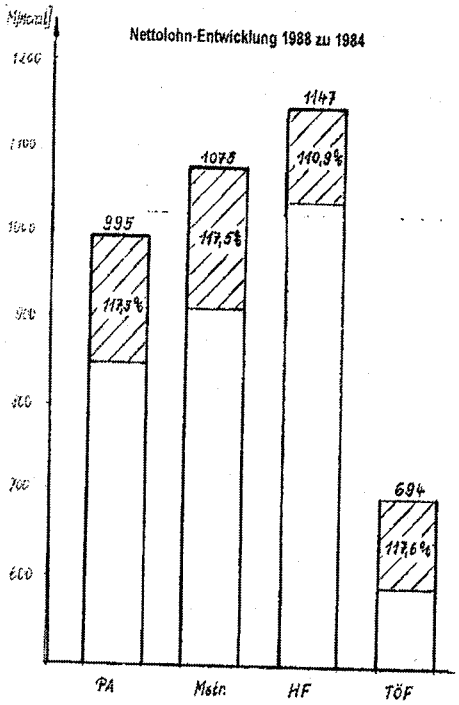
Die erhoffte Vereinigung mit dem DGB fand bekanntlich nicht statt. Vom Deutschen Gewerkschaftsbund war nur der Beitritt der (zahlenden) Gewerkschaftsmitglieder vorgesehen und vollzogen worden. Die Hälfte der FDGB-Mitglieder hat dem DGB die Gefolgschaft verweigert.

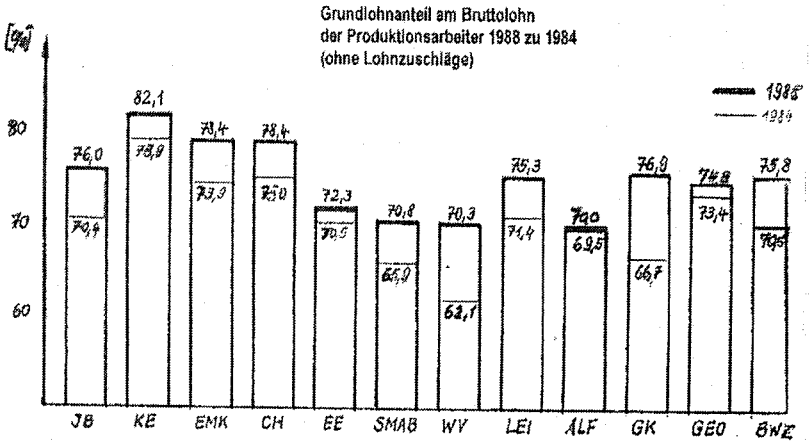
Tragen wir dazu bei, dass die Erfahrungen des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes keine Fußnote in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung werden.

Quellenangaben:

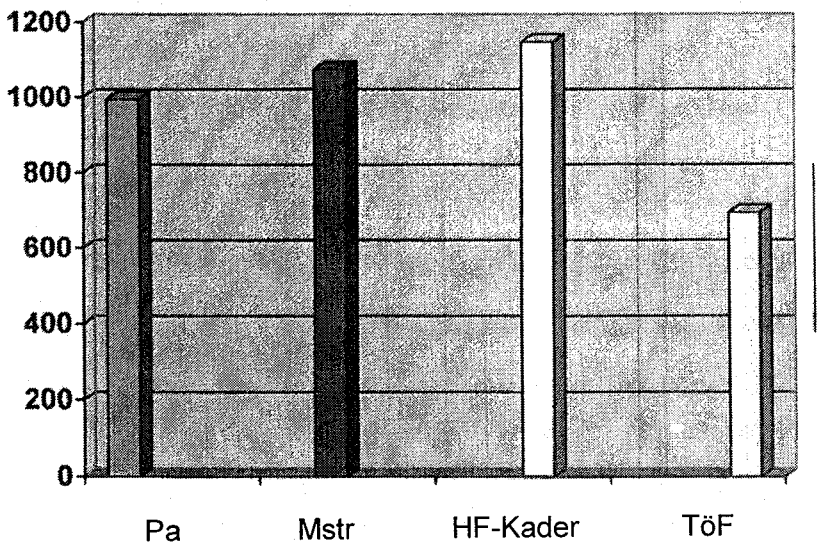
1 Vergl. Marx, K.: Das Kapital, Erster Band, in Marx-Engels Werke, Bd.23, S.9
2 Verordnung über die Erhöhung des monatlichen Mindestbruttolohnes von 350 Mark auf 400 Mark und die differenzierte Erhöhung der monatlichen Bruttolöhne bis zu 500 Mark vom 29. Juli 1976 (GBl. INr.28, S.377)
3 Statistisches Jahrbuch der DDR 1985, Seite 124/125
4 Verordnung über die Gewährung von Schichtprämien vom 12. September 1974 (GBl. Nr.51 S.77)
5 Vergl. Programm der SED, Dietz Verlag 1976, Seite 22
6 Vergl. Bericht des ZK an den IX. Parteitag der SED, Berlin 1976, Dietz Verlag Seite 70
7 Gemeinsamer Beschluss des ZK der SED, des Bundesvorstandes des FDGB und des Ministerrats der DDR vom 27. Mai 1976
8 Vergl. Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds für volkseigene Betriebe vom 9. September 1982 (GBl. I Nr. 34 S.595)
9 Vergl. Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds in den staatlichen Organen und staatlichen Einrichtungen vom 31. Januar 1974.
10 Vergl. Krenz, Egon: Herbst '89, Berlin 1999, Verlag Neues Leben, S.278

Zahlenangaben ohne Quellenangabe sind Arbeitsmaterialen des FDGB-Bundesvorstandes und des Staatssekretariats für Arbeit und Löhne beim Ministerrat der DDR entnommen.

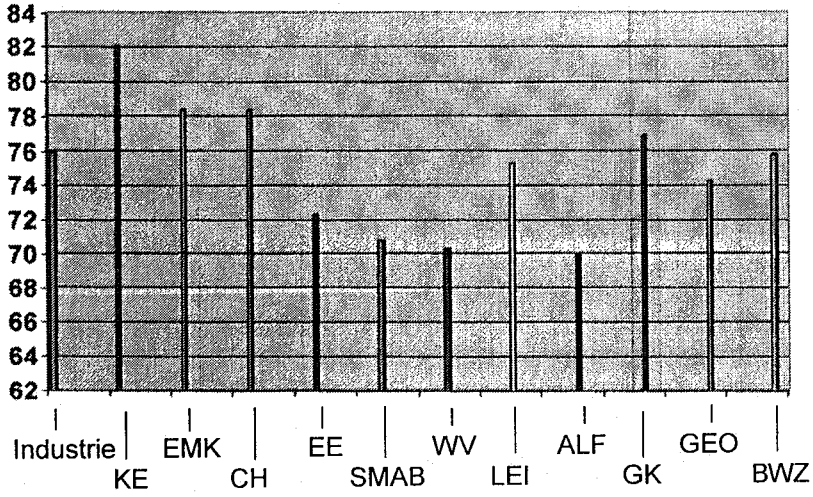

Nettolohn-Entwicklung 1988 zu 1984
[M/Monat]
1200
1100
1000
900
800
700
600
995
117,5%
1078
117,5%
1147
110,9%
694
117,6%
PA
Mstr.
HF
TÖF


Grundlohnanteil am Bruttolohn
der Produktionsarbeiter 1988 zu 1984
(ohne Lohnzuschläge)
[%]
1988
1984
80
70
60
76,0
70,4
82,1
78,9
73,4
73,9
78,4
75,0
72,3
70,5
70,8
65,0
70,3
62,1
75,3
71,4
69,5
76,8
66,7
74,8
73,4
75,8
JB
KE
EMK
CH
EE
SMAB
WV
LEI
ALF
GK
GEO
BWZ

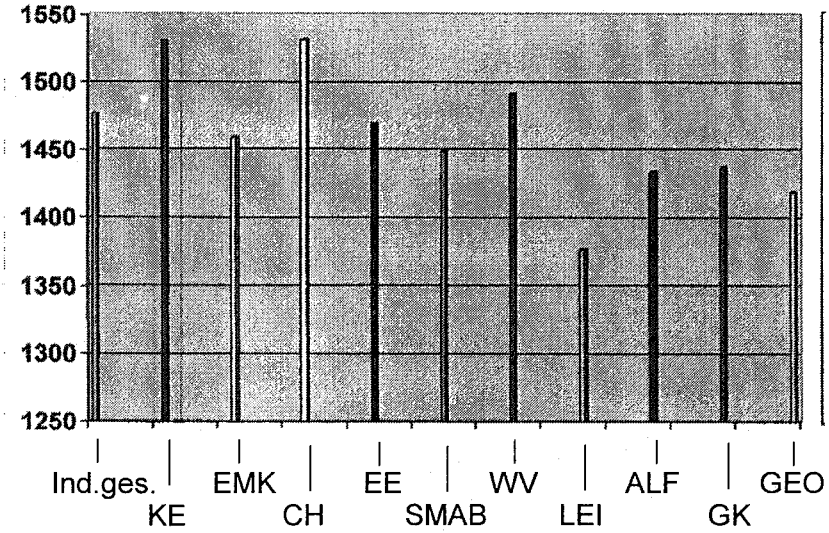
Durchschnittliche Nettolöhne in der Industrie 1988



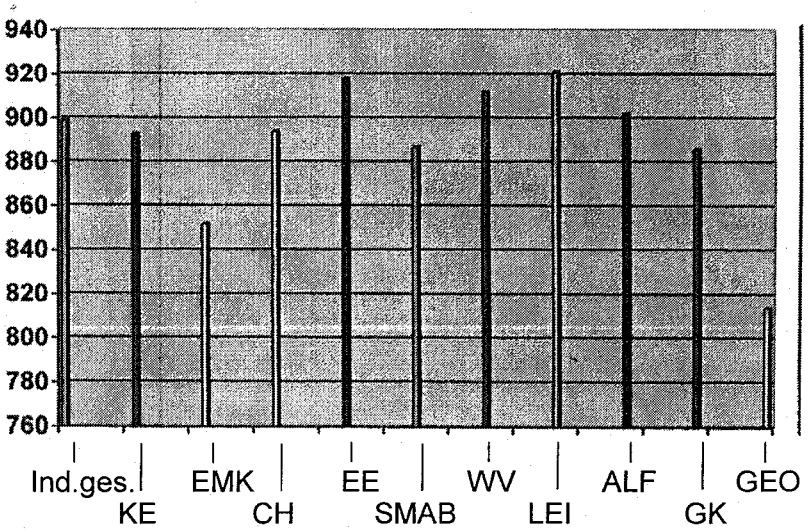
Grundlohnanteil am Bruttolohn der Produktionsarbeiter 1988



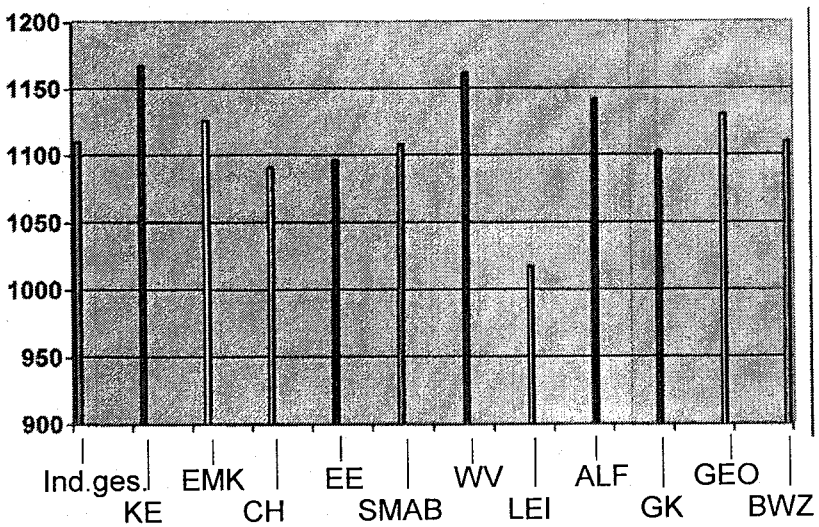
Bruttodurchschnittsgehälter HF-Kader 1988



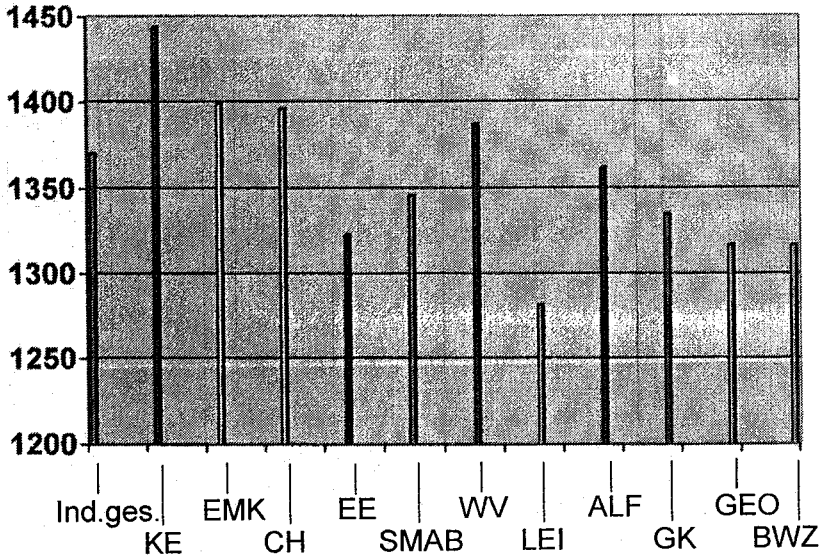
Bruttodurchschnittslöhne Technisch-ökonomische Fachkräfte 1988



Bruttodurchschnittslöhne Produktionsarbeiter 1988



Bruttodurchschnittsgehälter Meister 1988



Abkürzungen

J B	Industrie und Bauwesen Betriebe der Ministerien
KE	Kohle-Energie
EMK	Erzbergbau, Metallurgie, Kali
Ch	Chemie
EE	Elektrotechnik-Elektronik
SMAB	Schwermaschinen- und Anlagenbau
VW	Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinen
LEI	Leichtindustrie
ALF	Allgemeiner Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbau
GK	Glas-Keramik
GEO	Geologie
BWZ	Bauwesen, zentralgeleitet
Pa	Produktionsarbeiter
Mstr	Meister
HF	Werktätige mit Hoch- oder Fachschulqualifikation
TöF	Technisch-ökonomische Fachkräfte (Angestellte)

Leistungsmotive von Produktionsarbeitern* an herkömmlicher und moderner Technik

Motive	Rangfolge
Durch die Arbeit verdiene ich Geld, damit meine Familie und ich gut leben können	1 1
Die Arbeit ist wichtig, weil ich dadurch Kontakte mit anderen habe	2 4
Mit meiner Arbeit will ich zur Erfüllung zur betrieblichen Aufgaben beitragen	4 2
In der Arbeit werden meine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten abgefordert	6 6
Ich arbeite vor allem, um Geld zu verdienen	8 8
Durch die Arbeit kann ich etwas Nützliches für die Gesellschaft leisten	3 3
Ich arbeite, um im Kollektiv Anerkennung zu finden	9 9
Die Arbeit ist ein wichtiger Inhalt meines Lebens	5 5
Durch die Arbeit habe ich eine Möglichkeit, meine Persönlichkeit zu entwickeln	7 7

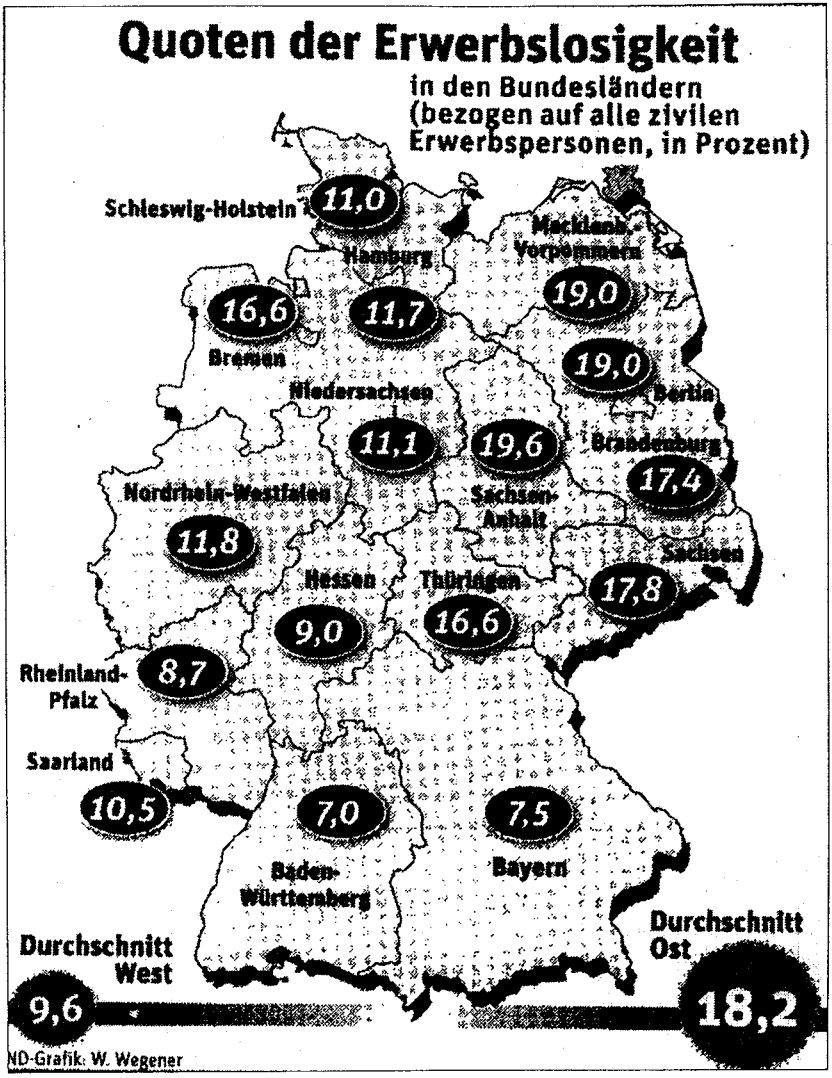
obere Zahlen: alte Technik
untere Zahlen: neue Technik

*Soziologische Befragung in Kombinaten und Betrieben des Werkzeugmaschinenbaus, der Kabelindustrie, der Elektronik und des Wohnungs- und Industriebaus.

Aus: Autorenkollektiv unter Leitung von A. Kretzschmar: Arbeit, Leistung, Persönlichkeit, Dietz Verlag Berlin 1986, Seite 133, gekürzt.

ND

Donnerstag, 1. September 2005



Herausgeber: Interessengemeinschaft FDBG - 15. Juni 1945
Prof. Dr. Horst Bednareck
Am Berg 4, 12 559 Berlin, Tel: 030 - 65475369

Redaktion: Werner Koch
Neltestr. 7, 12489 Berlin, Tel: 030 - 6772087

Unkostenbeitrag: 2 Euro