

Annette Schuhmann

„Macht die Betriebe zu Zentren der Kulturarbeit“.
Gewerkschaftlich organisierte Kulturarbeit in den
Industriebetrieben der DDR in den fünfziger Jahren:
Sozialhistorisches Novum oder Modifizierung
betriebspolitischer Traditionen?

<http://dx.doi.org/10.14765/zzf.dok.1.1035>

Reprint von:

Annette Schuhmann, „Macht die Betriebe zu zentren der Kulturarbeit“.
Gewerkschaftlich organisierte Kulturarbeit in den Industriebetrieben der DDR
in den fünfziger Jahren: Sozialhistorisches Novum oder Modifizierung
betriebspolitischer Traditionen?, in: Arbeiter im Staatssozialismus.
Ideologischer Anspruch und soziale Wirklichkeit, herausgegeben von Peter
Hübner, Christoph Kleßmann und Klaus Tenfelde, Böhlau Köln, 2005
(Zeithistorische Studien. Herausgegeben vom Zentrum für Zeithistorische
Forschung Potsdam. Band 31), S. 271-289

Copyright der digitalen Neuausgabe (c) 2017 Zentrum für Zeithistorische Forschung
Potsdam e.V. (ZZF) und Autor, alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk wurde vom Autor
für den Download vom Dokumentenserver des ZZF freigegeben und darf nur
vervielfältigt und erneut veröffentlicht werden, wenn die Einwilligung der o.g.
Rechteinhaber vorliegt. Bitte kontaktieren Sie: <redaktion@zeitgeschichte-digital.de>

Zitationshinweis:

Annette Schuhmann (2005), „Macht die Betriebe zu Zentren der Kulturarbeit“. Gewerkschaftlich organisierte Kulturarbeit in den Industriebetrieben der DDR in den fünfziger Jahren: Sozialhistorisches Novum oder Modifizierung betriebspolitischer Traditionen?, Dokserver des Zentrums für Zeithistorische Forschung Potsdam, <http://dx.doi.org/10.14765/zzf.dok.1.1035>

Ursprünglich erschienen als: Annette Schuhmann, „Macht die Betriebe zu Zentren der Kulturarbeit“. Gewerkschaftlich organisierte Kulturarbeit in den Industriebetrieben der DDR in den fünfziger Jahren: Sozialhistorisches Novum oder Modifizierung betriebspolitischer Traditionen?, in: Arbeiter im Staatssozialismus. Ideologischer Anspruch und soziale Wirklichkeit, herausgegeben von Peter Hübner, Christoph Kleßmann und Klaus Tenfelde, Böhlau Köln, 2005 (Zeithistorische Studien. Herausgegeben vom Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam. Band 31), S. 271-289

Annette Schuhmann

„Macht die Betriebe zu Zentren der Kulturarbeit“¹

Gewerkschaftlich organisierte Kulturarbeit in den Industriebetrieben der DDR in den fünfziger Jahren: Sozialhistorisches Novum oder Modifizierung betriebspolitischer Traditionen?

Der in der DDR seit 1945 propagierte Bereich der „kulturellen Massenarbeit“ mit seinem Erziehungs-, Demokratisierungs- und „Hebungs“-Anspruch bildet immer noch ein weitgehend unbearbeitetes Feld in der neueren sozialhistorischen Forschungslandschaft. Die Existenz betrieblicher Kulturarbeit wird als Phänomen zwar erwähnt, bildet jedoch ein Forschungsdesiderat, das lediglich ein Aufsatz der französischen Historikerin Sandrine Kott aus dem Jahr 1999 thematisiert.² Auch der Kulturwissenschaftler Horst Groschopp befaßte sich in den neunziger Jahren eingehend mit dem Phänomen der Breitenkultur in der DDR. Das beinhaltet die aus der Geschichte der Arbeiterbewegung übernommenen Kulturvorstellungen, die Idee der Kulturhäuser und die Professionalisierung der „Kulturarbeiter“. Die von der Einheitsgewerkschaft organisierte Kulturarbeit findet in Groschopps Aufsätzen jedoch kaum Eingang.³ Bemerkenswert ist die Tatsache, daß selbst in den neueren Monographien zur Geschichte des FDGB Kulturarbeit keine Beachtung findet, obwohl in dessen Organisa-

1 Aus: Bericht über die Kulturarbeit des FDGB für den Zeitraum 1947–1950, in: SAPMO-BA, DY 34/11/2/986.

2 Sandrine Kott, Zur Geschichte des kulturellen Lebens in DDR-Betrieben. Konzepte und Praxis der betrieblichen Kulturarbeit, in: Archiv für Sozialgeschichte, 39. Bd., 1999, S. 167–195.

3 Horst Groschopp, Überlegungen zur Kontinuität der deutschen Arbeiterbewegungskultur in der DDR, in: Wolfgang Kaschuba u. a. (Hg.), Arbeiterkultur seit 1945: Ende oder Veränderung, Tübingen 1991, S. 123–140; Ders., Otto Rühle. Zum Arbeiterbild in der ultralinken deutschen Arbeiterbewegung der zwanziger Jahre, in: Klaus Tenfelde (Hg.), Arbeiter im 20. Jahrhundert, Stuttgart 1991, S. 299–320; Ders., Ein System perfekter Kulturverwaltung? Kulturpolitikstrukturen in der DDR bis zum Herbst 1989, in: MKF 14 (1991) 29, S. 36–61; Ders., Der singende Arbeiter im Klub der Werktätigen. Zur Geschichte der DDR-Kulturhäuser, in: MKF, 16 (1993) 3, S. 86–131; Ders., Deutsche Einigung – Ende einer verstaatlichten Arbeiterbewegungskultur, in: Historische Orientierung und Geschichtskultur, Loccum Protokolle 8/91, Jörg Calließ (Hg.), Loccum 1991, S. 136–148.

tionsstruktur gewerkschaftliche Kulturarbeit (von der Ebene des Bundesvorstandes bis in die Betriebe) seit 1946 institutionell verankert war.⁴

Bei der Lektüre aktueller Arbeiten zu kulturpolitischen Themenbereichen der DDR-Geschichte fällt auf, daß darin Untersuchungen mit Schwerpunkten auf Bildungs- und Kunstpolitik, den Umgang mit Medien, bzw. mit identitätsstiftenden kulturellen Mustern in Referenz zur westdeutschen Gesellschaft eine Hauptrolle spielen. Von den Fragestellungen bestimmt richtet sich der Fokus vornehmlich auf die Staatspartei und deren Kulturpolitik, wird in der Hauptsache der sogenannte „Hochkultur-Bereich ausgeleuchtet und der Breitenkultur wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

Tatsächlich aber gibt es gute Gründe für die sozialhistorische Analyse der gewerkschaftlich organisierten Kulturarbeit: Betriebliche Kulturarbeit ordnete sich strukturell und konzeptionell dem Bereich der „Kulturellen Massenarbeit“ unter und verstand sich dabei nicht nur als Gegengewicht zur bürgerlichen Massenkultur, sondern galt den Ideologen als kulturrevolutionärer Schritt auf dem Weg zur Lösung der „sozialen Frage“. Zugleich birgt die deutliche Trennung zwischen einer privilegierten „Hochkultur“ und einer auf ideologischer Indoktrination und Produktionsnähe beruhenden „kulturellen Massenarbeit“ die Konservierung der sozialen Frage im Bereich der Kulturpolitik in sich. Somit bereitet „Kulturelle Massenarbeit“ jenseits ihrer (sozial-) demokratischen Grundidee der Bildung und „Hebung“ der Arbeiterschaft den Boden für neue Formen der Ungleichheit im Bildungsbereich, in der Freizeitgestaltung oder innerhalb der Kunstrezeption.

Es gilt, den Widerspruch auszuloten zwischen dem von der DDR-Führung erhobenen Anspruch einer Öffnung der für die Arbeiterschaft bisher geschlossenen Kultur- und Kunstbereiche und der Realität der „kulturellen Massenarbeit“ im Betrieb.

Die Einbettung der „kulturellen Massenarbeit“ in ihren historischen Kontext ermöglicht auch die konkrete Einordnung der Arbeitergeschichte der DDR in den Rahmen der allgemeinen Arbeiterbewegungsgeschichte. Sichtbar werden hier etwa Kontinuitätslinien zur Betriebspolitik der Deutschen Arbeitsfront oder der Transfer kulturpolitischer Muster aus der Sowjetunion in die Länder Ostmitteleuropas.

Die Verortung des Betriebes in der sozialhistorischen DDR-Forschung

Einen gewichtigen Grund für die Erforschung betrieblicher Kulturarbeit liefert die sozialhistorische DDR-Forschung der letzten Jahre selbst: Der DDR-Betrieb ist in seiner Bedeutung als Fokus gesamtgesellschaftlicher Prozesse seit mehr als einem Jahrzehnt von Sozialhisto-

4 Wolfgang Eckelmann/Hans Hermann Hertle/Rainer Weinert, FDGB intern: Innenansichten einer Massenorganisation der SED, Berlin 1990; Ulrich Gill, Der FDGB. Die DDR-Gewerkschaft von 1945 bis zu ihrer Auflösung 1990, Köln 1991; Detlev Brunner, Der Wandel des FDGB zur kommunistischen Massenorganisation: das Protokoll der Bitterfelder Konferenz des FDGB am 25./26. November 1948, Essen 1996; Heike Stadtland, Herrschaft nach Plan und Macht der Gewohnheit: Sozialgeschichte der Gewerkschaften in der SBZ/DDR 1945–1953, Essen 2001; Sebastian Simsch, Blinde Ohnmacht: der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund zwischen Diktatur und Gesellschaft in der DDR 1945–1963, Aachen 2002.

riker/innen anerkannt. Der Betrieb war Lebensraum, oft ausgestattet mit wesentlichen Elementen sozialer Versorgungssysteme. Zugleich konkurrierten hier sozialpolitische Maßnahmen mit kulturpolitischen Initiativen bei der Verteilung knapper Ressourcen. Nicht zuletzt erweitert die Analyse betrieblicher Kulturarbeit das Bild vom Betrieb als „Vergesellschaftungskern“ in der DDR.

So plädiert beispielsweise Hartmut Zwahr für eine Analyse der Arbeitergeschichte der DDR, in der das Arbeitermilieu stärker betriebsbezogen erfaßt wird. Martin Kohli spricht von der Arbeitsgesellschaft DDR, in welcher der Betrieb einen wesentlichen Vergesellschaftungskern bildet.⁵ Eine soziale Landkarte der DDR müßte sich nach Kohli somit eher an Betrieben, als an den sozialen Milieus der Wohnorte orientieren. Jörg Roesler geht soweit, nicht den Betrieb, sondern die „sozialistischen Brigaden“ bzw. „Arbeitskollektive“ als Ort der Vergesellschaftung zu identifizieren.⁶

Im Zusammenhang mit der Erforschung betrieblicher Kulturarbeit läßt sich innerhalb des DDR-Betriebes eine Verzahnung ökonomischer Imperative mit sozialen und kulturellen Aufgaben eindeutig feststellen. Dadurch entstehen Reibungen zwischen diesen Bereichen. Hier geht es um die Deutungs- und Organisationsmacht für den Bereich der Kultur ebenso wie um die Verteilung der finanziellen und personellen Ressourcen zwischen betrieblicher Sozial- und Kulturpolitik. Und schließlich macht die Analyse dieser Kulturarbeit deutlich, wie eine auf Massenwirkung gerichtete Kulturpolitik am betrieblichen Produktionsort implementiert wurde und sich darin zentrale ökonomische und politische Entwicklungen spiegeln.

Betriebliche Kulturarbeit wird in einer sozialhistorischen Analyse verstanden als Interessenarrangement zwischen FDGB, Betriebsleitungen, Belegschaften und anderen Institutionen. Die Spannung der Untersuchung ergibt sich aus eben jenem Zusammenzwingen dieser widerstreitenden Interessen an einem Ort.

Deutsche Traditionen und sowjetisches Vorbild

Die Idee, Gewerkschaften als Kultur- und Bildungsinstanz zu definieren, war nicht neu. So machte Carl Legien bereits am Ende des 19. Jahrhunderts auf die erzieherischen Wirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften aufmerksam, auf ihr Potential als „Bildungsstätte des Proletariats“, wie er es nannte. Nach Auffassung Legiens sollten die Gewerkschaften nicht nur gleichrangig neben den politischen Parteien agieren, sondern auch wie diese ein hohes

5 Martin Kohli, Die DDR als Arbeitsgesellschaft? Arbeit Lebenslauf und soziale Differenzierung, in: Hartmut Kaelble/Jürgen Kocka/Hartmut Zwahr (Hg.), Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart 1994, S. 31–61; Christoph Kleßmann/Arnold Sywottek, Arbeitergeschichte und DDR-Geschichte. Einige Bemerkungen über Forschungsperspektiven, in: Peter Hübner/Klaus Tenfelde (Hg.), Arbeiter in der SBZ-DDR, Essen 1999, S. 900.

6 Jörg Roesler, Die Produktionsbrigaden in der Industrie der DDR. Zentrum der Arbeitswelt?, in: Kaelble u. a., Sozialgeschichte, S. 144–170.

Maß an ideellen und kulturellen Werten vermitteln. Die Gewerkschaften sollten zuständig sein für die materielle und die geistige „Hebung“ der Arbeiterklasse.⁷

Die Motive der SED-Führung der frühen fünfziger Jahre unterschieden sich nicht sonderlich von denen Legiens. Sowohl bei Legien als auch in der Frühphase der SBZ/DDR sollte das mit Hilfe der Gewerkschaften produzierte höhere Bildungs- und Kulturniveau die Vertreter der Arbeiterklasse befähigen, spätere Aufgaben an den „Schaltstellen der Macht“, im Staatsapparat wahrzunehmen. Daraus resultierte eine deutliche Konzentration der Gewerkschaften auf die Bildungsarbeit sowohl vor 1933 als auch nach 1945.⁸ Allerdings wurden seit den zwanziger Jahren große Teilbereiche des gewerkschaftlichen Bildungsapparates verstaatlicht. Die Gewerkschaften konzentrierten sich in der Folge mehr und mehr auf den Bereich der Funktionärsschulung. Damit einher ging der Rückzug der Gewerkschaft aus dem Bereich der Kulturarbeit allgemein und eine stärkere Konzentration auf ihre sozialen Aufgaben.

Die Nationalsozialisten favorisierten seit Beginn der dreißiger Jahre die betriebliche Kulturpolitik deutlich gegenüber der kommunalen. Die Deutsche Arbeitsfront hatte bereits ab 1934 die Auflösung aller Werksvereine gefordert und deren Platz selbst okkupiert, um mit den Mitteln betrieblicher Sozial- und Freizeitpolitik nationalsozialistische Vorstellungen von Freizeitgestaltung, Volksbildung und Betriebshygiene durchzusetzen.⁹ Im Anspruch, dieses Feld unter eigener inhaltlicher und organisatorischer Dominanz (jedoch finanziert aus den Mitteln der Unternehmen und Betriebe) zu übernehmen, glichen die Absichten des FDGB formal denen der DAF. Sowohl die DAF als auch der FDGB nahmen den ihnen zugewiesenen Erziehungsauftrag sehr ernst und wollten ihre jeweiligen ideologischen Grundlagen mit Hilfe der betrieblichen Kulturpolitik transportieren. Die Unterschiede innerhalb der Programmatik sind evident, dennoch gibt es vor allem hinsichtlich der produktionspolitischen Propagandaarbeit beider Organisationen auch interessante Parallelen.

Zu den Kontinuitätslinien gehörte die Absicht, große Teile der Freizeit durch gewerkschaftliche Organisation zu administrieren und sie im Sinne der jeweils führenden Partei zu gestalten. Die Erziehung zur Kollektivität und die Auswahl und Ausgrenzung bestimmter kultureller Inhalte, gehörten ebenso zu den vergleichbaren Komponenten, wie der Ausschluß der Zielgruppe bei der Entscheidungsfindung hinsichtlich der programmatischen Gestaltung der betrieblichen Kulturpolitik.

Wesentlich eindeutiger als Bezüge zur Kulturpolitik der DAF und zur Arbeiterbewegung lassen sich nach 1945 in der programmatischen Gestaltung „kultureller Massenarbeit“ allerdings sowjetische Einflüsse ausmachen.

7 John A. Moses, Gewerkschaftliche Kultur- und Klassenkampfaufgabe bei Karl Legien, in: Immanuel Geiss/Bernd Jürgen Wendt (Hg.), Deutschland in der Weltpolitik des 19. und 20. Jahrhunderts, Düsseldorf 1973, S. 185–204; Helga Grebing, Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, München 1972/3, S. 100ff.

8 Davon zeugt nicht zuletzt die ursprüngliche Bezeichnung der Kulturabteilung des Bundsvorstandes in den Jahren 1946–1948 als Abteilung „Schulung und Bildung“.

9 Vgl. dazu: Ulrich Herbert, Arbeiterschaft im „Dritten Reich“. Zwischenbilanz und offene Fragen, in: GG 15 (1989) 3, S. 320–360; Carola Sachse, Siemens, der Nationalsozialismus und die moderne Familie. Eine Untersuchung zur sozialen Rationalisierung in Deutschland im 20. Jahrhundert, Hamburg 1990; Dies., Freizeit zwischen Betrieb und Volksgemeinschaft. Betriebliche Freizeitpolitik im Nationalsozialismus, in: Archiv für Sozialgeschichte 33 (1993), S. 305–328.

Die sowjetischen Gewerkschaften hatten zu Beginn der zwanziger Jahre an Einfluß in den Betrieben verloren. Auch der FDGB hatte am Ende der vierziger Jahre nur wenig Einfluß in den Betrieben und galt den Belegschaften kaum als Interessenvertretung. Ein Charakteristikum für die relative Bedeutungslosigkeit der sowjetischen Gewerkschaft nach den wirtschaftspolitischen Veränderungen im Zuge der Neuen ökonomischen Politik (NEP) seit 1922 waren ihre kaum vorhandenen wirtschaftspolitischen Einflußmöglichkeiten. In der Folge verlagerte sich die Gewichtung der Gewerkschaftsarbeit nach der Verkündung der NEP auf die Kultur- und Bildungsarbeit, wobei die Kulturarbeit der Schaffung einer breiteren Legitimationsbasis der Gewerkschaften in den Betrieben dienen sollte.¹⁰ Mit dem, auf dem 5. Gewerkschaftskongreß (1922) verkündeten Programm „Blize k massam“ (Näher zu den Massen) rückte der Betrieb ins Zentrum der gewerkschaftlichen Propaganda- und Kulturarbeit. In diesem Zusammenhang wurde die bis dahin recht einflußreiche Proletkult-Bewegung formell in die Gewerkschaft eingebunden. Durch das Aushandeln betrieblicher Kulturfonds wurde das Monopol der Gewerkschaften im Bereich der Kulturarbeit noch gefestigt. Der relativ große programmatische Spielraum, den die sowjetische Gewerkschaft zu Beginn der zwanziger Jahre bei der Gestaltung der Kulturarbeit noch besaß, wurde bis zum Ende der zwanziger Jahre von der RKP sukzessive eingeschränkt. Die Zentralisierung, Vereinheitlichung und Kontrolle der gewerkschaftlichen Kulturarbeit erreichte schließlich ihren Höhepunkt im Jahr 1930 als mit Hilfe des ZK Beschlusses vom 25. Juli 1930 „das Prinzip des Einheitsplanes in der Kulturarbeit der Organe für Volksbildung, Gewerkschaften, der Kooperativen und anderer Organisationen“¹¹ durchgesetzt wurde. Seit Beginn der dreißiger Jahre blieb den sowjetischen Gewerkschaften lediglich die organisatorische und finanzielle Betreuung der betrieblichen Kulturarbeit, inhaltliche Richtlinien und Personalentscheidungen wurden dagegen von den Vertretungen der Partei bestimmt.¹² Der Schwerpunkt der sowjetischen Gewerkschaftsarbeit lag am Ende der vierziger und in den fünfziger Jahren eindeutig in den Bereichen der Bildung und Ausbildung. Auch der FDGB orientierte sich in seiner frühen Phase vor allem auf den Schulungs- und Ausbildungssektor. Im Unterschied zu den Bildungsprogrammen des FDGB wurde in der Sowjetunion der vierziger und fünfziger Jahre allerdings Elementarbildung propagiert, organisiert und durchgeführt.¹³

Wesentliche Elemente der sowjetischen Gewerkschaftsarbeit finden sich in der DDR vor allem zu Beginn der fünfziger Jahre. In erster Linie betrifft das die Schwerpunktsetzung auf erzieherische Funktionen und Schulungen. Hinzu kommt die zunehmende Zentralisierung und Vereinheitlichung der Kulturarbeit. Struktur und Funktion der zuständigen Gewerkschaftsabteilung „Kulturelle Massenarbeit“ auf der höchsten zentralen Ebene, des Bundesvorstandes, wurden entsprechend dem sowjetischen Vorbild übernommen.¹⁴ Demzufolge gehörten die Bereiche Politische Massenarbeit, Produktionspropaganda, wissenschaftliche Aufklärungsarbeit, Gewerkschaftsbibliotheken, Laienkunstschaffen, Arbeit mit dem Film,

10 Ausführlich dazu: Gabriele Gorzka, Arbeiterkultur in der Sowjetunion. Industriearbeiter-Klubs 1917–1929. Ein Beitrag zur sowjetischen Kulturgeschichte, Berlin 1989.

11 Ebd., S. 204.

12 Ebd.

13 W. Iljin, Die kulturelle Aufklärungsarbeit der Gewerkschaften in der UdSSR, hg. vom Verlag des Zentralrats der Sowjetgewerkschaften Profisdat, o. O. 1959.

14 Fritz Apelt, Die Gewerkschaften in der Sowjetunion, Berlin 1949, S. 89–91; Zentralvorstand der IG Wismut (Hg.), Unsere neuen Arbeitsmethoden, o. O. 1954.

Arbeit unter Kindern u. a. zum Profil der Kulturabteilung im Bundesvorstand. Das Finanzierungsmodell des sowjetischen Kulturfonds findet sich dagegen im deutschen Kultur und Sozialfonds wieder.

Die Orientierung der Spitzenfunktionäre in der SED und im FDGB auf sowjetische Gewerkschaftskonzepte sollte durch die Propagierung von Reiseberichten aus der Sowjetunion unterstützt werden. Vor allem Ende der vierziger und zu Beginn der fünfziger Jahre wurden deutsche Gewerkschaftsfunktionäre in die Sowjetunion geschickt.¹⁵ Die Berichte der reisenden Funktionäre finden sich in zahlreichen Veröffentlichungen der Zeitschrift „Kulturelle Massenarbeit“ und anderen Publikationen. Das hierin konstruierte Bild sowjetischer Kulturarbeit gleicht den Vorstellungen von einem Arbeiterparadies, wie es mit literarischem Enthusiasmus seit den zwanziger Jahren innerhalb der deutschen Arbeiterbewegung gezeichnet wurde.

So berichten Gewerkschaftsfunktionäre des FDGB von einer Reise in die Sowjetunion im November/Dezember 1947 über den Kulturpalast der Stalinwerke: „Er ist die schönste Einrichtung dieser Art. Wie in den anderen Klubs bestehen auch hier Zirkel für Musik, Tanz, Malerei, Bildhauerei u. a. m. Wir sahen zwei große Lesesäle, die von Lesern voll besetzt waren. Zwei große Bibliotheken standen zur Verfügung, die über 50 000 Bände enthalten und ständig durch die große Lenin-Bibliothek versorgt werden, die sich in Moskau befindet. (...) Ein Musik- und Tanzzirkel bot uns eigene Darbietungen. Die Leistungen waren ausgezeichnet. Man hat kaum noch von Laiendarstellungen sprechen können. In diesen Zirkeln sind neben Ingenieuren und Technikern, kaufmännische Angestellte, gelernte und ungelernete Arbeiter und Arbeiterinnen vertreten. Auch hier, wie bei anderen Gelegenheiten konnten wir feststellen, wie freundlich uns die russischen Werktätigen empfingen. Nicht ein Wort der Kritik fiel, sondern überall fanden wir Aufmerksamkeit und Kameradschaft.“¹⁶

Der Enthusiasmus der Delegierten schien sich angesichts des Klubhauses der Bergarbeiter in Stalino noch zu steigern:

„Auf vier Stockwerke sind die verschiedensten Räume des Arbeiterklubs verteilt. So gibt es einen prächtig ausgestatteten Gesellschaftssaal, der ganz in weiß und Gold gehalten ist und einen Theatersaal, der 600 Personen aufnimmt. Ein Lesesaal und ein Billardzimmer, ein Schachzimmer und ein Turnsaal stehen ebenfalls zu Verfügung. In den unteren Räumen befindet sich ein für die Allgemeinheit offenes Restaurant, das wie alle anderen Räume auf das Modernste hergerichtet ist. (...) Wohltuend ist die harmonische Übereinstimmung der angebrachten Beleuchtungskörper mit den alle Zimmer schmückenden reichen Stuckarbeiten.“¹⁷

15 Dazu auch: Simone Barck, Die fremden Freunde. Historische Wahrnehmungsweisen deutsch-sowjetischer Kulturbeziehungen in der SBZ in den Jahren 1948 und 1949, in: Konrad Jarausch/Hannes Siegrist (Hg.), Amerikanisierung und Sowjetisierung in Deutschland 1945–1970, Frankfurt/M. 1997, S. 335–359.

16 Bundesvorstand des FDGB (Hg.), Was sahen Deutsche Gewerkschafter in der Sowjetunion. Bericht der Delegation des FDGB über die Reise in der Zeit vom 5. November bis 4. Dezember 1947, Berlin 1948, S. 23f.

17 Ebd., S. 24f.

Deutlich wird der Transfer sowjetischer Vorbilder beim Bau und der Einrichtung von betriebseigenen Kulturhäusern in den Betrieben der Sowjetischen Aktiengesellschaften in der zweiten Hälfte der 1940er Jahre.¹⁸

Das Konzept sowjetischer „kultureller Massenarbeit“ prägte in der unmittelbaren Nachkriegszeit bis zum Ende der fünfziger Jahre die Kulturarbeit der Gewerkschaft. Erst im Verlauf der 1960er Jahre sollten sich in der DDR und in anderen osteuropäischen Ländern spezifische, zum Teil lokal geprägte Formen betrieblicher Kulturarbeit herausbilden.

Betriebliche Kulturarbeit war jedoch, wie bereits festgestellt, weder ein Novum innerhalb der deutschen Industriegeschichte noch sind die Vorbilder und Traditionen, denen dieser Bereich unterlag, immer eindeutig zu bestimmen. Die Ergebnisse, die Helke Stadtland für die Frühphase des FDGB insgesamt präsentierte, lassen sich auch auf die Kulturarbeit übertragen.¹⁹ Bei der Installierung des Bereiches der „kulturellen Massenarbeit“ in der verstaatlichten Industrie finden sich neben der eindeutig nachzuweisenden Übernahme der sowjetischen Gewerkschaftsprogrammatik und -Struktur, Elemente betrieblicher Kulturpolitik der Deutschen Arbeitsfront und ihrer Gliederungen. Die Idee der Gewerkschaft als Erziehungsinstanz läßt sich bis zur Jahrhundertwende zurückverfolgen, während die programmatische Bandbreite des FDGB am Ende der vierziger Jahre durchaus den Praktiken der Arbeiterbewegungen vor 1933 entsprach.

Zentralisierung, Planung und Vereinheitlichung der Kulturarbeit durch den FDGB

Symptomatisch für den gesamten Komplex der gewerkschaftlichen Kulturarbeit am Ende der vierziger und Anfang der fünfziger Jahre war die Tatsache, daß die Beschlüsse und Verordnungen, die den FDGB zum „Monopolisten“ betrieblicher Kulturarbeit gemacht hatten, auf den ersten Blick nur wenig Verbindung zur allgemeinen Kulturpolitik hatten, sondern von Anfang an wirtschafts- und sozialpolitischen Leitlinien folgten.

Entscheidende Bedeutung für die Ausrichtung der betrieblichen Kulturarbeit auf die produktionspolitischen Imperative der SED hatten beispielsweise der SMAD-Befehl Nr. 234 im Oktober 1947, die Bitterfelder Konferenz (die eine weitgehende Auflösung der Betriebsräte beschloß, Sozialdemokraten aus Gewerkschaftspositionen verdrängte und massive strukturelle und organisatorische Eingriffe vor allem innerhalb der mittleren Gewerkschaftsebene festlegte) sowie der 3. FDGB-Kongreß im Jahr 1950. Vorläufig abgeschlossen wurde der Vereinheitlichungsprozeß mit der Übergaberegulierung sämtlicher betrieblicher Kultureinrichtungen an den FDGB vom März 1954.²⁰

18 Simone Hain/Stephan Stroux, *Die Salons der Sozialisten. Kulturhäuser in der DDR*, Berlin 1996.

19 Stadtland, *Herrschaft*, S. 56ff.

20 Anweisung zur Verordnung über die weitere Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter und der Rechte der Gewerkschaften – Übergabe der betrieblichen Kulturhäuser, Klubs und Bibliotheken – vom 24.3.1954, in: Georg Münzer, *Kulturrecht. Eine Sammlung kulturrechtlicher Bestimmungen für Kulturfunktionäre und Kulturschaffende*, Berlin 1959, S. 163–168.

Die Rolle des FDGB als hauptverantwortlicher Träger der betrieblichen Kulturarbeit in den Jahren 1946–1949 wurde zwar von der SED-Führung und vom Bundesvorstand immer wieder hervorgehoben, dennoch waren die Funktion der Kulturarbeit und deren Organisationsstruktur sowie das Ausmaß an Mitgestaltung beispielsweise der FDJ, des Kulturbunds oder der Volksbühne nicht eindeutig geklärt. Es galt schon allein aus bündnispolitisch begründeten Erwägungen, „nicht formal aufzutreten und nachzuweisen, daß der FDGB Träger der Kulturarbeit im Betrieb ist.“²¹

Zwar gehörte betriebliche Kulturarbeit aus der Sicht führender Partei- und Gewerkschaftsfunktionäre zur sozialpolitischen Grundversorgung der Belegschaften, wie der Parteivorstand im Dezember 1946 in einem Grundsatzpapier festlegte²², dennoch existierte anfänglich ein nur unklar formulierter programmatischer Rahmen für die betriebliche Kulturarbeit.

Im Herbst 1948 wurde der Bereich „Kultur und Erziehung“ aus der seit 1946 bestehenden Abteilung „Schulung und Bildung“ ausgegliedert und bildete nun eine eigene Abteilung innerhalb des Bundesvorstandes. Das Tätigkeitsprofil der Abteilung wurde in erster Linie von produktions- und gesellschaftspolitischen Erfordernissen bestimmt, ihre Hauptaufgabe lag in der „Förderung des geistig-kulturellen Lebens in den Gewerkschaftsgruppen, Brigaden und Arbeitskollektiven“.²³ Bezeichnenderweise gehörte in der ersten Hälfte der fünfziger Jahre der für die politische Massenarbeit der Gewerkschaften zuständige Sektor „Agitation“ ebenfalls zur Abteilung „Kultur und Erziehung“.

Mit dem SMAD-Befehl Nr. 234 wurde der FDGB im Rahmen seiner Kulturarbeit mit der Initiierung der Produktionswettbewerbe in der volkseigenen Industrie beauftragt. Im Mittelpunkt dieser Arbeit standen die Kampagnen etwa zur Propagierung des Leistungslohnsystems, des Zweijahresplans (1948) oder zur Verbreitung sowjetischer Arbeitsmethoden.²⁴ Mit der Orientierung des FDGB auf arbeitsdisziplinierende und politisch-ideologische Erziehungsarbeit ging eine Intensivierung der gewerkschaftlichen Schulungsarbeit einher, deren inhaltliche Schwerpunkte sich auf die Aufgaben der Funktionäre als Multiplikatoren der von der Partei intendierten Erziehungsaufgaben konzentrierte.²⁵ Im Zentrum der Schulungsbemühungen stand die Vermittlung eines „Eigentümbewußtseins“ bei den Beschäftigten der verstaatlichten Industrie. In der Hoffnung auf positive Effekte auf die Produktivität und Arbeitsdisziplin der Beschäftigten sollte ein neues Verhältnis konstruiert werden zwischen den Belegschaften und „ihren“ Betrieben.

21 Schreiben der Abt. Kultur und Erziehung des FDGB an die gleichnamige Abteilung des Zentralsekretariats der SED vom 8.9.1949, in: SAPMO-BA, DY 34/11/-/783, S. 5.

22 Siehe dazu Peter Hübner, Betriebe als Träger der Sozialpolitik, betriebliche Sozialpolitik in der SBZ, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Bd. 2/1 1945–1949. Die Zeit der Besatzungszonen. Sozialpolitik zwischen Kriegsende und der Gründung zweier deutscher Staaten. (Sonderdruck), Baden-Baden 2003, S. 926.

23 Bestandsbeschreibung der Abteilung Kultur, Kartei SAPMO-BA, DY 34, vom 2. Mai 2000.

24 FDGB (Hg.), Der Befehl 234 ist der Weg aus der Not. Informationsmaterial für Gewerkschaftsfunktionäre, Berlin 1947, Nr. 18.

25 Gill, FDGB, S. 149ff.

Die Mühen der Ebene – Schwierigkeiten beim Aufbau kultureller Strukturen in den staatlichen Betrieben der fünfziger Jahre

Angesichts des zentralen Aufbaus betrieblicher Kulturarbeit scheint die Gefahr der Verallgemeinerungen bei der historischen Darstellung dieses Bereiches groß. Betrachtet man jedoch Kulturarbeit auf der betrieblichen Ebene, so werden neben unterschiedlichen Finanzierungsmodi auch ein differenziertes Engagement der Akteure, Variationen im Angebot der Kulturarbeit und ein sehr verschiedenes Maß an Akzeptanz der Kulturarbeit durch die Belegschaften deutlich.

Die recht frühe Auswahl sogenannter „Musterbetriebe“, die bei der Zuteilung finanzieller und personeller Mittel von Seiten des Bundesvorstandes privilegiert werden sollten, deutet darauf hin, daß diese Heterogenität zu Lasten der ursprünglichen Demokratisierungsvorstellungen von vornherein in Kauf genommen wurde.²⁶

Eine stärkere Zentralisierung und damit Vereinheitlichung betrieblicher Kulturarbeit zugunsten der kulturellen Versorgung einer größeren Zahl von Beschäftigten wurde dagegen erklärtes Ziel des Krisenmanagements der SED nach dem 17. Juni 1953.

In der Regierungsverordnung vom 10. Dezember 1953 ging es vorrangig um soziale Belange wie das betriebliche Gesundheitswesen, die Förderung des Wohnungsbauprogramms oder Fahrpreisermäßigungen. Daneben wurde jedoch die Übergabe sämtlicher bisher betriebseigener Kulturhäuser und Bibliotheken an den FDGB beschlossen.

Die Regierungsverordnung bestimmte damit nicht nur endgültig den FDGB zum Träger der betrieblichen Kulturarbeit in der DDR. Gleichzeitig wurde mit diesem Beschluß – den im übrigen zumindest auf der betrieblichen Ebene, niemand so recht wahrnehmen wollte – eine seit dem Beginn der Industrialisierung bestehende, von Unternehmen zu Unternehmen sehr verschiedene Geschichte lokaler Werkskultur beendet.

Ein Indiz für den Stellenwert der Kulturarbeit in der betrieblichen Praxis war die Tatsache, daß die Übergabe der betrieblichen Kultureinrichtungen sehr schleppend verlief und sich über einen langen Zeitraum erstreckte. Aus diesem Grunde wurde Ende März 1954 eine zusätzliche Anweisung zur Übergabe der betrieblichen Kultureinrichtungen erlassen.²⁷ Im

26 So formuliert der gemeinsame Arbeitsplan des Zentralrats der FDJ und der Kulturabteilung des FDGB folgenden Plan: „(...) in den noch festzulegenden Betrieben [sind] kulturelle Schwerpunkte zu schaffen. (...) Bei der Auswahl der nach diesem Plan zu bearbeitenden Betriebe müßte man also von folgenden Voraussetzungen ausgehen: 1) volkswirtschaftlich wichtige Betriebe (Schwerpunktbetriebe) DWK, 2) diese Betriebe müssen zentral so liegen, daß sie im Zentrum mehrerer Kleinbetriebe liegen, auf die sich die Arbeit im Schwerpunktbetrieb auswirkt. (...)“ In: Plan für die Durcharbeitung der Kulturarbeit in den Betrieben, o. D. [1949 A. S.], in: SAPMO-BA, DY 34/11/-/783. Außerdem: Betr.: Schwerpunktbetriebe und Patronate, Schreiben an alle Landesvorstände von HA 8, Schulung und Bildung, Bundesvorstand vom 9.3.1949 und das Schreiben der Kulturabteilung des Bundesvorstandes an den Vorsitzenden der Gewerkschaft 17 – Kunst und Schrifttum – vom 10.3.1949, in: ebd. Geplant war demnach die Auswahl von ca. 80 Schwerpunktbetrieben auf dem Gebiet der SBZ.

27 „Anweisung zur Verordnung über die weitere Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter und der Rechte der Gewerkschaften – Übergabe der betrieblichen Kulturhäuser und Bibliotheken vom 24.3.1954 (ZBl. S.104), in: Kulturrecht. Eine Sammlung kulturrechtlicher Bestimmungen für Kulturfunktionäre und Kulturschaffende, zusammengestellt von Georg Münzer, Berlin 1959, S. 163–168.

Zuge der Kontrolle dieser Maßnahme wurden, ähnlich wie bei der Verordnung über die Übernahme der Volkskunstgruppen durch die Massenorganisationen aus dem Jahr 1949, eine Reihe von Instruktorsberichten und Statistiken über Art und Umfang betrieblicher Kulturarbeit erstellt. Auftraggeber hierfür waren die Kulturabteilungen des Bundesvorstandes und des Ministeriums für Volksbildung. Neben den Sitzungsprotokollen der Kulturhausleiter bilden diese Berichte eine gute Quellengrundlage zur Einschätzung der Praxis betrieblicher Kulturarbeit zu Beginn der 1950er Jahre.

Vor allem in den Instruktorsberichten aus den Betrieben zeichnet sich das Ausmaß der Differenzierung innerhalb der Industriebetriebe ab. Ganz allgemein bedeutete schon allein die Privilegierung sogenannter „Musterbetriebe“ durch den Bundesvorstand hinsichtlich ihrer finanziellen Ausstattung sowie ihrer verstärkten Betreuung beim Aufbau einer kulturellen Infrastruktur ein Unterscheidungsmerkmal, welches sich in der Berichterstattung niederschlägt.²⁸ Die Verwendung des Begriffs „Musterbetrieb“ war verknüpft mit einer beabsichtigten Vorbildwirkung der jeweils organisierten Kulturarbeit. Der Bundesvorstand des FDGB hatte am Ende der vierziger Jahre auf der Grundlage von Vorschlägen der Industriegewerkschaften eine Liste solcher „Musterbetriebe“ erstellt.²⁹

Da es sich bei der Auswahl der „Musterbetriebe“ in der Regel um wirtschaftliche Schwerpunktbetriebe der verschiedenen Branchen handelte, die durchweg über eine große Zahl von Beschäftigten verfügten, waren auch die finanziellen Mittel, die für die Kulturarbeit zur Verfügung standen, relativ hoch. Daß die Ernennung zum „Musterbetrieb“ jedoch allein kein Garant für eine vorbildliche Kulturarbeit im Sinne des Bundesvorstandes bedeutete, belegt ein Vergleich zwischen dem Benzinwerk Böhlen und der Maxhütte Unterwellenborn, auf den zurückzukommen sein wird.

Betrachtet man betriebliche Kulturarbeit im Verlauf der 1950er Jahre auf der Grundlage einzelner Betriebe so ist zunächst ein starkes Süd-Nord-Gefälle festzustellen. Die Hochburgen der Industrialisierung und der Arbeiterbewegungen in Sachsen und Thüringen profitierten bis weit in die 1950er Jahre hinein von ihren kulturellen Traditionen, während bei-

28 Bei dem Begriff „Musterbetrieb“ liegt die Vermutung von Analogien zum Begriff des „NS-Musterbetriebes“ zwar nahe, dennoch hat der Begriff im Rahmen der gewerkschaftlichen Kulturarbeit eine weitgehend andere Funktion als die aus dem „Leistungskampf deutscher Betriebe“ hervorgehende Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb“. Auf der Grundlage einer Verfügung Adolf Hitlers wurde seit dem Sommer 1936 die Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb“ an Unternehmen des Reiches vergeben. Ziel des „Leistungskampfes“ war die Durchsetzung der Politik der Deutschen Arbeitsfront und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der betrieblichen Sozialpolitik. Die betriebliche Sozialpolitik war zunächst das wichtigste Kriterium für die Beurteilung der Betriebe. Die Teilnahme der Unternehmen war freiwillig. Im Jahr 1939/40 nahmen insgesamt 273 763 Betriebe am „Leistungskampf“ teil; davon erhielten 99 Betriebe die Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb“. Zur Problematik des NS-Musterbetriebes: Michael Schneider, *Unterm Hakenkreuz. Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933–1939*, Bonn 1999, S. 222ff.; Cornelia Schmitz-Berning, Stichwort: NS-Musterbetrieb, in: *Vokabular des Nationalsozialismus*, Berlin 1998, S. 440f., Matthias Freese, *Betriebspolitik im „Dritten Reich“*. Deutsche Arbeitsfront, Unternehmer und Staatsbürokratie in der westdeutschen Großindustrie 1933–1939, Paderborn 1991, S. 421ff.

29 So hatte beispielsweise die IG Chemie dem Bundesvorstand am 6.9.1949 die Musterbetriebe ihrer Branche mitgeteilt, dazu gehörten für Brandenburg, die Kunstseidenwerke Premnitz, für Mecklenburg, die Boizenburger Plattenfabrik, die Sächsische Zellwolle in Sachsen und die Mineralölwerke Lützkendorf für Sachsen-Anhalt. Thüringen war in dieser Auflistung der Musterbetriebe vertreten durch die Thüringische Zellwolle Schwarz, in: *SAPMO-BA, DY 34/11/-/783*.

spielsweise das agrarische und dünn besiedelte Mecklenburg die nötige Infrastruktur erst schaffen mußte. Die Finanzierungsstrukturen denen die Kulturarbeit der Betriebe unterlagen, benachteiligten eindeutig kleinere und mittlere Betriebe, was der propagandistischen Aufwertung der ländlichen Regionen hinsichtlich ihrer kulturellen Versorgung widersprach. Aber auch große Industriebetriebe ohne städtisches Hinterland, wie etwa die Maxhütte Unterwellenborn oder das Stahlwerk Riesa, hatten aufgrund der großen Zahl der hier beschäftigten Nebenerwerbstätigen Schwierigkeiten, das Interesse der Belegschaft zu wecken. Demgegenüber lagen die Probleme der Großstädte Berlin, Rostock, Leipzig und Dresden mit der Vielzahl ihrer lokalen Kulturangebote, die dazu aufgrund ihres geringeren Politisierungsgrades oft attraktiver waren als die der Betriebe, eher bei der mangelnden Auslastung ihrer betriebskulturellen Kapazitäten. Vor allem Berlin war aufgrund seiner Öffnung zum Westen in dieser Hinsicht ein Problemfall für den Bundesvorstand.

Große Unterschiede in der Akzeptanz der Kulturarbeit durch die Belegschaften, in der Angebotspalette und in der organisatorischen Autonomie werden auch an anderer Stelle deutlich. So läßt sich feststellen, daß Betriebe, in denen bereits vor dem Zweiten Weltkrieg eine kulturelle Infrastruktur vorhanden war, und die zudem über eine hochqualifizierte ortsansässige Facharbeiterschaft verfügten, (wie beispielsweise die ehemaligen Junkers-Werke, das Audi-Werk in Zwickau oder die Porzellanmanufaktur Meißen, die Siemens-Werke in Berlin oder Carl-Zeiss in Jena) sehr früh initiativ wurden bei der Installierung eines Kulturbereiches und zudem auch eine thematisch breitere Angebotspalette hatten.

Laut Bericht der Abteilung „Kulturelle Aufklärung“ der Deutschen Verwaltung für Volksbildung in der SBZ bestanden bereits 1949 im Dessauer Betrieb „Sana Ico Wärmegeräte“ (vormals Junkers) Laienspiel- und Gesangsgruppen, ein Orchester und mehrere Sportgruppen.³⁰ Aus dem betrieblichen Kulturfonds standen jedem Beschäftigten zehn DM pro Jahr für die kulturelle Betreuung zur Verfügung, wobei größere Veranstaltungen vom Betrieb finanziert wurden. Im Sommer 1949 veranstalteten die staatlichen Museen die Ausstellung „Alte Meister“ im Betrieb, und im Anschluß daran stellte die Volksbühne ihre Wanderausstellung „Vom Hoftheater zum Volkstheater“ zur Verfügung. Die Werksbibliothek wurde laufend erneuert, und das Landestheater Dessau führte Theaterabende im Speisesaal durch. Eine Kulturkommission existierte hier nicht nur auf dem Papier und das persönliche Engagement des Kulturleiters war vergleichsweise hoch. Gleichzeitig stellte der Berichterstatter fest, daß trotz der hundertprozentigen gewerkschaftlichen Organisation der Belegschaft der Sana Ico-Werke, der FDGB im Kulturleben des Betriebes faktisch keine Rolle spielte. Dennoch, so der Bericht, stünde das Werk aufgrund des großen Engagements seines Kulturleiters „an erster Stelle mit seinen kulturellen Veranstaltungen“.³¹

In der Porzellanmanufaktur Meißen existierte ebenfalls seit Beginn der 1950er Jahre neben den Sportgruppen eine Volksmusikgruppe, ein Streichquartett, eine Tanzgruppe und ein Jugendlaienspiel. In den Jahren 1949/50 wurden insgesamt drei Ausstellungen im Betrieb gezeigt. So stellte die Künstlergruppe aus Dresden „Das Ufer“ ihre aktuellen Werke aus, Künstler aus Meißen und Dresden veranstalteten die Ausstellung „Blumen und Früchte“ und

30 Deutsche Verwaltung für Volksbildung in der sowjetischen Besatzungszone, Bericht vom 14.7.1949, in: SAPMO-BA, DY 34/11/g/281.

31 Ebd.

schließlich trat die Porzellanmanufaktur selbst mit ihren Produkten an die Öffentlichkeit. Das Werk verfügte über ein Kulturhaus und über eine gut ausgestattete Bibliothek.³²

Ähnlich positive Berichte lassen sich für das Audi-Werk in Zwickau, Carl-Zeiss in Jena und Siemens-Planitz in Berlin finden.³³

Belegschaftsstärke und wirtschaftliche Bedeutung eines Betriebes allein waren jedoch kein Garant für eine im Sinne des Bundesvorstandes gestaltete Kulturarbeit. Dafür spricht der Bericht der Deutschen Verwaltung für Volksbildung aus der SAG Buna in Schkopau.³⁴ Die Buna-Werke hatten insgesamt 14 200 Beschäftigte, Nebenbetriebe nicht eingerechnet. In den Buna-Werken wurde die Kulturarbeit, wenn auch nicht angeleitet, so doch kontrolliert von einem hauptamtlichen Kulturdirektor. Es bestanden ein Werkschor, ein Jugendchor, je eine Werks- und Fanfarenkapelle, ein Klampfenchor und eine Laienspielgruppe. Zudem existierte eine vergleichsweise gut ausgestattete Werksbibliothek und eine Werksfunktanlage mit insgesamt 100 „Abhörstellen“. In unmittelbarer Nähe des Werkes existierten je ein Kino- und ein Theatersaal sowie ein Versammlungsraum. Der Speisesaal des Werkes war bereits 1949 mit einem zeitgenössischen Wandbild versehen worden, welches allerdings von der Belegschaft abgelehnt wurde. Nach Aussage des Kulturdirektors fanden ausschließlich leichte Unterhaltungsabende ihr Publikum unter der Belegschaft. Beliebt waren hier, wie überall, vor allem Operettenaufführungen. An der Kulturarbeit partizipierte weniger die ortsansässige Stammebelegschaft, als vielmehr die sogenannten Umsiedlerfamilien aus den Wohnbaracken in der Nähe des Werkes, sowie Werksangehörige, die getrennt von ihren Familien ebenfalls in dieser Barackensiedlung wohnten. Für die Stammebelegschaft aus den umliegenden Dörfern war die Arbeit im Kleingarten wichtiger als der Besuch der Kulturveranstaltungen des Betriebes.³⁵

Vom nationalsozialistischen zum sozialistischen „Musterbetrieb“ – das Benzinwerk Böhlen in Sachsen

„Die am 29.4.1950 im Benzinwerk Böhlen stattgefundene Kulturveranstaltung war richtungsweisend. Wenn man das äußere Bild betrachtete, die Sinfonie der Arbeit, die Arbeitsgeräusche, das natürliche Auftreten der Mitwirkenden, die sich so gaben, wie sie es immer tun, so kann man sagen, daß es ein großes Erlebnis war.(...) Der „Kompressorantanz“ ist ein ideologisches Werk und war vorzüglich. Es war eine Verbindung zwischen der Arbeit und den Menschen, wie man es nicht besser sehen kann.“³⁶

32 Fortsetzung des Berichtes über den Stand der Kulturarbeit in den Betrieben, 14.6.1950, in: SAPMO-BA, DY 34/11/-/820. S. 8.

33 Bericht über das Audi-Werk vom 18.8.1949, in: SAPMO-BA, DY 34/11/g/281.

34 Bericht über den Besuch des SAG-Betriebes Buna in Schkopau bei Halle am 10. August 1949, Berlin 15.8.1949, in: SAPMO-BA, DY 34/11/g/281.

35 Ebd.

36 Bericht über die Sitzung der Kulturdirektoren am 17.5.1950, in: SAPMO-BA, DY 34/11/-/779.

Das Benzinwerk Böhlen, in den dreißiger und vierziger Jahren von der Deutschen Arbeitsfront zum „nationalsozialistischen Musterbetrieb“ ernannt, nahm am Ende der 1940er und in der ersten Hälfte der 1950er Jahre eine herausragende Stellung im Rahmen betrieblicher Kulturarbeit in der SBZ/DDR ein. In den letzten Kriegstagen stark zerstört und sämtlicher Produktionsunterlagen durch die amerikanischen Besatzer beraubt, bot das als sowjetische Aktiengesellschaft wiedergegründete Benzinwerk bei Kriegsende ein desolates Bild. Zudem galt aus Sicht der SED die Belegschaft des ehemaligen „Musterbetriebes“, und darunter vor allem die technische Intelligenz als „stark reserviert und befangen“.³⁷

Die enorme wirtschaftspolitische Bedeutung, die die sowjetische Militärbehörde dem Betrieb beimaß, äußerte sich schließlich auch in der Bereitstellung der Mittel für soziale und kulturelle Neuinvestitionen. So wurden in den ersten neun Monaten des Jahres 1949 für Kultur- und Massenagitation insgesamt 150 000 DM, für die betriebliche Sozialpolitik 3,7 Millionen DM und für Leistungsprämien 25 000 DM von der sowjetischen Betriebsleitung ausgegeben.³⁸

Auf Initiative des russischen Generaldirektors des Kombines, Mochow, wurde im November 1948 im Benzinwerk eine Kulturkommission gegründet und ab Mai 1949 ein hauptamtlicher Kulturdirektor eingesetzt. Die pedantisch geführten Berichte des damals 39jährigen Kulturdirektors für den Zeitraum 1949/50 weisen auf ein hohes Engagement sowohl der Kombinateleitung als auch des deutschen Kulturdirektors bei der Installierung und teilweisen Wiederbelebung der in den dreißiger Jahren vorhandenen kulturellen Infrastruktur im Benzinwerk Böhlen hin. Der Etat für die Kulturarbeit erscheint im Vergleich zu den Summen, die deutschen Betrieben in jener Zeit zur Verfügung standen, äußerst großzügig. Im Vergleich mit anderen SAG-Betrieben, beispielsweise der Wismut AG oder dem Kombinat Bitterfeld, bildete er jedoch keine Ausnahme. Offenbar standen die sowjetischen Aktiengesellschaften, bzw. deren Generaldirektoren geradezu in Konkurrenz zueinander, wenn es um die Planung großer Projekte zur Entwicklung von sozialen und kulturellen Einrichtungen ging.³⁹ Wichtiger noch als die finanziellen Investitionen waren am Ende der 1940er Jahre in Böhlen und anderswo jedoch die Sonderzuweisungen an Materialien wie Instrumente, Bindfäden, Bauholz, Papier usw.⁴⁰

Mit großem Propagandaaufwand hatte die sowjetische Generaldirektion im Jahr 1949 die Errichtung eines Kulturparks einschließlich eines Kulturpalastes in Böhlen verkündet. Für das „Geschenk der Sowjetunion“ sollten insgesamt 18 Millionen DM zur Verfügung gestellt werden. Bei der Planung der Anlage wurden die sozialen Bedürfnisse der Belegschaften berücksichtigt. So sollte neben dem Kulturpark ein Sanatorium, ein Gebäudekomplex für den technischen Lehrbetrieb und weiträumige Sportanlagen entstehen.⁴¹

37 Simone Hain, Kultur und Kohle. Das Böhlen-Projekt, in: Form und Zweck. Heft 4/5, 1992. (o. S.)

38 Bericht des Kulturdirektors des Benzinwerkes Böhlen vom 25.11.1949, in: SAPMO-BA, DY 34/11/g/281, S. 3.

39 Hain, Die Salons, S. 115ff.

40 Ebd.

41 Nach Meinung Simone Hains, die sich in ihren Publikationen ausführlich mit dem „Böhlen-Projekt“ und seinem Architekten Mart Stam beschäftigt hat, gehört die Saalarchitektur des Böhleener Kulturpalastes noch heute, trotz der schließlich immens zusammengestrichenen Investitionssumme (von 18 Mio. auf 2,5 Mio. DM) und der Ablehnung der angeblich „formalistischen“ Pläne Mart Stams durch die SED, zu den wichtigsten Denkmälern der frühen Moderne in der DDR, ebd., S. 116ff.

Das Benzinwerk Böhlen gehörte, jenseits der ehrgeizigen Kulturparkidee, seit den späten 1940er Jahren bis weit in die 1950er Jahre zur kleinen Zahl sehr aktiver Betriebe auf dem Gebiet der Kulturarbeit. Außergewöhnlich war hier die scheinbare Interessenskoalition von Betriebsleitung und Beschäftigten.

Offiziell gehörte das Werk wie viele SAG-Betriebe nicht in die Liste der sogenannten „Musterbetriebe“.

Das Benzinwerk kam somit nicht in den Genuß besonderer Förderung aufgrund seiner „Muster“-Funktion, sondern aufgrund des Ehrgeizes seines sowjetischen Generaldirektors. Die Tatsache allerdings, daß von der Einsetzung des Kulturdirektors im Mai 1949 bis zu seinem im Bundesvorstand eingetroffenen ersten Bericht über die Kulturarbeit des Werkes im Juni des gleichen Jahres nur vier Wochen vergangen waren, läßt darauf schließen, daß hier auf Werktraditionen zurückgegriffen wurde und insbesondere die Chöre und Orchester eigene Initiativen entwickelt hatten. Laut Bericht des Kulturdirektors existierten bereits im Juni 1946 ein Werkorchester und eine Schalmeykapelle (mit jeweils 30 Personen), ein Tanzorchester (6 Personen), ein Männerchor (35 Personen), ein Frauenchor (25 Personen), ein gemischter Chor (60 Personen), ein Klampfenchor (17 Personen) und neben einigen Gesangsolisten auch eine Laienspielgruppe (13 Personen). Es gab betriebliche Bildungskurse, die sich mit der Vermittlung produktionsrelevanter Techniken beschäftigten und eine Volkshochschule, die neben den Fächern Physik, Chemie und Mathematik auch Russisch für Anfänger und Malkurse anbot. Das im Verhältnis zur Belegschaftsgröße relativ kleine Klubhaus (Aufnahmekapazität von 70 Personen) hatte 25 Tage im Monat geöffnet und wurde täglich von durchschnittlich 50 Personen besucht. Eine Werkzeitung erschien wöchentlich mit einer Auflage von 3 000 Stück. Die Bücherei hatte 1 100 Leser (bei einer Gesamtbelegschaft von 6 000) und 3 600 Bände.

Das Werkskino führte drei- bis viermal monatlich russische Filme vor und hatte dennoch, laut Bericht, pro Vorstellung zwischen 50 und 300 Besucher/innen. Allerdings gibt es kaum Angaben zur Zusammensetzung der Kinobesucher und es scheint nicht sehr glaubhaft, daß das sowjetische Angebot allein von der deutschen Belegschaft genutzt wurde. Die im Bericht angeführte Zahl muß vor allem aufgrund von anderen Betriebsberichten aus den frühen fünfziger Jahren in Zweifel gezogen werden, wonach gerade sowjetische Filme und die neuesten DEFA-Produktionen wenig beliebt waren.

Etwas weniger enthusiastisch klangen dagegen die Berichte aus der Maxhütte Unterwellenborn.

Im Juni 1946 wurde das Werk Unterwellenborn, ein Unternehmen des Flick-Konzerns, enteignet und ebenso wie viele andere strategisch wichtige Betriebe auf dem Gebiet der SBZ in eine „Sowjetische Aktiengesellschaft“ umgewandelt. In einem Instrukteursbericht des Bundesvorstandes vom Dezember 1950 werden nicht nur die Gewerkschaftsarbeit im Werk, sondern vor allem die sozialen Bedingungen der Belegschaft der Maxhütte kritisiert. Umkleideräume, Waschanlagen, Toiletten und die ärztliche Betreuung der Stahlarbeiter wiesen nach Auskunft des Berichterstatters erhebliche Mängel auf.⁴² Ungenügend sei auch das Engagement in der Lehrlingsausbildung sowie die sozialen Bedingungen, unter denen die Lehrlinge im Jugenddorf der Maxhütte lebten.

42 Bericht über die Überprüfung der BGL der Maxhütte Unterwellenborn am 7. Dezember 1950, in: SAPMO-BA, DY 34/11/-783.

Ursache für die Mißstände scheint weniger das fehlende Engagement der Betriebsgewerkschaftsleitung gewesen zu sein, sondern die Verteilung bzw. Zuteilung der Mittel durch die Betriebsleitung und der im Vergleich geringere Umfang der sozialen Infrastruktur des Werkes. Schließlich ist dem Bericht zu entnehmen, daß die BGL scheinbar ständig überfordert wurde „(...) als ob ein ausgeprägter Praktizismus herrscht. Ständig wurde die BGL von allen möglichen Stellen des Werkes angerufen, in der irgendwelche kleinen Vorkommnisse, Produktionsstockungen usw., eintraten und deren Bereinigung von ihr verlangt wurden. Die gesamte Arbeit der BGL erscheint planlos.“⁴³

Im Unterschied zu den Instruktorsberichten, die sich mit dem Stand der Kulturarbeit in den Betrieben beschäftigten, geht es in diesem Bericht fast ausschließlich um die sozialen Probleme und deren Nichtbewältigung durch die BGL vor Ort. Die Ignoranz gegenüber den erheblichen Problemen im Zusammenhang mit der Produktion (Materialmangel, Produktionsausfall, Personalmangel, mangelnde Arbeitsschutzkleidung usw.) kennzeichnet die gewerkschaftliche Kulturarbeit insgesamt. Zwar wurde von den verantwortlichen Betriebsgewerkschaftsleitungen vor Ort seit dem Ende der 1940er Jahre die Einsicht in den unmittelbaren Zusammenhang zwischen Kulturarbeit und Produktion verlangt. Die programmatischen Äußerungen auf der Ebene des Bundesvorstandes und oft auch der Industriegewerkschaften selbst, machten zu Beginn der fünfziger Jahre aber kaum deutlich, daß in Betrieben, in denen die Produktion oft unter nur extremen Bedingungen aufrechterhalten werden konnte, sich kaum eine für Kulturarbeit offene Belegschaft finden ließ.

Der Anspruch jedoch, daß Kulturfunktionäre mit ihrer Arbeit im Betrieb zur Steigerung der Produktion beitragen sollten, führte allein schon aufgrund der „Produktionsferne“ der Kulturarbeit völlig ins Leere. Kaum je läßt sich deutlich sehen, daß sich Kulturfunktionäre oberhalb der Betriebsebene in den fünfziger Jahren mit den tatsächlichen Produktionsbedingungen ihrer jeweiligen Branche näher befaßt hätten.

Schichtrhythmen, Produktionsabläufe, Arbeitsbedingungen, fehlender Arbeitsschutz, mangelnde Ernährung und Gesundheitszustand der Belegschaft fanden in der Kulturabteilung des Bundesvorstandes kaum ein Forum. Dies geschah nur in Fällen, in denen den Instruktoren von den Belegschaften die konkreten Bedingungen vor Ort vorgehalten wurden, wie im Falle eines Kulturfunktionärs des Zentralvorstandes der IG Eisenbahn, dem die Arbeiter bei seinem Besuch im Betrieb erklärten: „Schön, wenn Vorträge gehalten werden, wie wir nach der Planerfüllung leben werden, dann müßte man zumindest bei uns im Betrieb etwas spüren, daß wir jetzt schon im zweiten Jahr des Planes stehen. Das Essen ist seit 1946 auch nicht besser geworden. Ein anderer Kollege aus der Wagenwerkstatt sagte: Wir würden uns dafür interessieren, nur muß man uns auch zeigen, daß sich etwas geändert hat. Wir bekommen zum Kaffee noch die gleichen Blechgefäße wie 1946“.⁴⁴

Erst nach dem 17. Juni 1953, im Zuge des „Neuen Kurses“, wurde auch die Kulturabteilung des Bundesvorstandes sensibler bei der Beobachtung und Beurteilung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Belegschaften. Damit wurden auch die Ansprüche an die Kulturarbeit hinsichtlich ihrer produktionssteigernden und bewußtseinsändernden Wirkung ein wenig realistischer.

43 Ebd.

44 Koll. Helms, ZV IG Eisenbahn auf der Arbeitstagung des Bundesvorstandes zu Hauptproblemen d. kulturellen Massenarbeit, Februar 1952 in Berlin, in: SAPMO-BA, DY 34/21170.

Zentralisierung statt Reform

Die Zentralisierungs- und Vereinheitlichungsbemühungen im Bereich der gewerkschaftlichen Kulturarbeit verstärkten sich in der zweiten Hälfte der 1950er Jahre. Ausdruck dafür war neben der Übergaberegelung für die betrieblichen Kultureinrichtungen an den FDGB von 1953/54 die obligate Leistungsschau der gewerkschaftlichen Kulturhäuser.

Die Verordnung zur Übergabe sämtlicher betrieblicher Kultureinrichtungen an den FDGB (1954) sollte einen Zentralisierungsschub und eine Neuordnung des Bereiches der „Kulturellen Massenarbeit“ im Sinne einer stärkeren Vereinheitlichung bewirken. Die in diesem Zusammenhang erstellten „Richtlinien“ für die gewerkschaftliche Kulturarbeit vom Februar 1954 sollten von der Klubarbeit über die Zirkeltätigkeit, Theaterrecht, Filmvorführungen bis hin zur „Sichtagitation“ im Klubhaus und einer verbindlichen Bibliotheksordnung, gewerkschaftliche Kulturarbeit zentral, einheitlich und verbindlich regeln. Die Richtlinien in ihrer Gesamtheit, verglichen etwa mit den Teilnahmebedingungen des Leistungsvergleichs der Kulturhäuser, erscheinen allerdings relativ unkonkret, was auch einen positiven Aspekt haben konnte: sie ließen Raum für jeweils eigene Gestaltung der Kulturarbeit im Betrieb.

Im Jahr 1955 wurde vom Bundesvorstand eine regelmäßig durchzuführende, an bürokratischem Aufwand kaum zu überbietende Leistungsschau der gewerkschaftlichen Klubs und Kulturhäuser initiiert. Die Teilnahmebedingungen für diese, für alle Klubs und Kulturhäuser obligaten Veranstaltungen sahen die Organisation eines einheitlichen „Jahresperspektivplanes“ für jedes gewerkschaftliche Klubhaus gleich welcher Branche vor.⁴⁵ In Abhängigkeit von der Größe des Kulturhauses wurde aufgeschlüsselt, wie viele Vorträge jedes Klubhaus anzubieten habe und wie hoch der jeweilige Anteil an politischen (30%), produktionstechnischen (40%) bzw. allgemeinbildenden Themen (30%) zu sein habe.

Zu den Vorgaben gehörten daneben die Zahl der zu organisierenden Ausstellungen ebenso wie die Themenbereiche der Zirkel. Hinzu kam ein ganzer Katalog von Pflichtveranstaltungen, die in der Hauptsache aktuelle politische Jahrestage bzw. Fragen der Produktion und des Arbeitsschutzes betrafen. Die „künstlerische Massenarbeit“ stellte innerhalb der Teilnahmebedingungen zwar einen nachrangigen Punkt dar, war deshalb jedoch nicht weniger überladen hinsichtlich der an sie gestellten Anforderungen.

So sollte das Minimum an Zirkeln und Gruppen in „jedem Klub oder Kulturhaus“ jeweils ein Chor, ein Orchester, eine Volkstanzgruppe, ein Zirkel für Gesellschaftstanz, ein dramatischer Zirkel oder ein Kabarett, und schließlich ein Zirkel für bildende und angewandte Kunst sein. Ein „Zirkel für russische Sprache“ gehörte ebenfalls zum Pflichtprogramm des Bundesvorstandes.⁴⁶

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang nicht nur das mit dem „Leistungsvergleich“ verbundene Programm, sondern auch die sichtbare Abkoppelung „kultureller Massenarbeit“ von den Reformdiskussionen, die zeitgleich in anderen kulturpolitischen Institutionen und Medien stattfanden. Die Programmatik der Leistungsschau lief in ihrer Konsequenz, ähnlich

45 Teilnahmebedingungen für die Leistungsschau der gewerkschaftlichen Klubs und Kulturhäuser 1955, in: SAPMO-BA, DY 34/36/12/2771.

46 Ebd.

wie die Übergaberegelerung der Kultureinrichtungen an den FDGB, den Forderungen nach einer vielfältigen, regional- und branchentypischen Gestaltung der Kulturellen Massenarbeit zuwider. Die vom Bundesvorstand geforderten Perspektivpläne ließen wenig Gestaltungsraum in einem Bereich, der von den meisten betrieblichen Leitungen ohnehin als unproduktive Zumutung betrachtet wurde.

Irritierend wirkt hier die scheinbare Ignoranz des Bundesvorstandes gegenüber den von seiner eigenen Kulturabteilung eingeholten Berichten aus den Betrieben. Die überhöhten Anforderungen an die Kulturhäuser (die Veranstaltung von sechs bis zwölf Ausstellungen pro Jahr, wöchentliche Filmvorführungen von DEFA-Produktionen bzw. sowjetischen Filmen, eine Steigerung der Leserschaft der Betriebsbibliotheken auf 35% der Belegschaft, die Existenz von allein sieben, kostenintensiven Zirkeln) waren aufgrund fehlender Infrastrukturen nicht nur unrealistisch, sondern überforderten die Belegschaften, die Betriebe und nicht zuletzt die improvisierenden Klubleitungen. Die Programmatik der kulturpolitischen Arbeit der Gewerkschaften um die Mitte der fünfziger Jahre scheint ein Defizit beseitigen zu wollen, mit dem die Mehrheit der SED-Führung die Kulturpolitik insgesamt behaftet sah: der Mangel an ideologisch-erzieherischen, optimistischen, produktionsnahen Inhalten in der betrieblichen Kulturarbeit.

Deutlich wird dies auch an der grundsätzlichen Gewichtung der Themen, die der FDGB für den Bereich der „Kulturellen Massenarbeit“ definierte. Um die nach wie vor falschen Vorstellungen an der betrieblichen Basis über den Charakter „kultureller Massenarbeit“ zu korrigieren, wurden deren Ziele in der Zeitschrift „Kulturelles Leben“ vom November 1955 nochmals erklärt.

Unter der Überschrift „Helft mit, unsere Zeitschrift zu verbessern!“ sollte der auf dem 4. FDGB-Kongreß deklarierte „Umschwung“ innerhalb der gewerkschaftlichen Kulturarbeit unterstützt werden.⁴⁷ Auch hier wurde eventuell vorhandenen Erwartungen, die im Zusammenhang mit der zeitgleich propagierten Politik des „Neuen Kurses“ hätten entstehen können, implizit widersprochen.

Generell läßt sich die Frage stellen, ob die Entwicklung des Bereiches der gewerkschaftlichen Kulturarbeit tatsächlich den in der Historiographie zur DDR-Geschichte oft aufgeworfenen Zäsuren 1953, 1956 oder 1961 folgt. Mindestens in der Innenansicht der Kulturarbeit des Bundesvorstandes existierte seit dem Ende der vierziger Jahre kein Richtungswechsel, Bruch oder „Umschwung“, wie es in dem Artikel hieß.

Die „Schwerpunkte der künftigen Arbeit der Redaktion“ sollten darin bestehen „die Hilfe der Kulturarbeit bei der Lösung der Produktionsaufgaben und bei der politischen Erziehung der Werktätigen, ihre Erziehung zum Patriotismus, ferner die Methoden der Vermittlung fortschrittlicher Anschauungen über Natur und Gesellschaft sowie die Methoden der Kulturarbeit auf dem Lande“⁴⁸ zu unterstützen.

Auf die weitverbreitete Meinung, daß Kulturarbeit vor allem Freizeit und Vergnügen wäre, geht der Artikel mit einem Seitenhieb ein: „Manche Kollegen sind immer noch der Meinung: die Kulturarbeit, das sind die Volkskunstgruppen. Es ist sogar schon vorgekommen, daß Kulturfunktionäre ‚Kulturelles Leben‘ abbestellen, weil da ‚zu wenig über Volkskunst

47 „Helft mit, unsere Zeitschrift zu verbessern!“ (Artikel der Redaktion), in: Kulturelles Leben, Heft 11/1955, S. 14–15.

48 Ebd. S. 15.

drinsteht'. (...) Es ist klar, daß die Gewerkschaften nicht dulden können, wenn Gewerkschaftsfunktionäre auf einem Standpunkt beharren, über den vor ungefähr fünf Jahren – auf dem 3. FDGB-Kongreß – Klarheit geschaffen wurde.“⁴⁹

Akzeptanz kultureller Massenarbeit an der betrieblichen Basis?

An der tatsächlichen Alltagspraxis bzw. der Rezeption der bis dahin etablierten gewerkschaftlichen Angebote innerhalb der Betriebe lief die offizielle Programmatik, wie die Konzeption zum „Leistungsvergleich“ der Kulturhäuser, allerdings vorbei. Dies macht eine Bestandsaufnahme des Bundesvorstandes aus dem Jahr 1955 deutlich. Eine vertrauliche Anfrage des Bundesvorstandes an alle Abteilungen „Kulturelle Massenarbeit“ der Zentralvorstände des FDGB vom 8. September 1955 fordert eine Einschätzung der Kulturarbeit durch die Vorsitzenden der Industriegewerkschaften.

Zur Beantwortung des zweiseitigen Fragekatalogs blieb den Zentralvorständen jedoch nur ein Zeitraum von drei Tagen.⁵⁰ Der auf dieser Basis entstandene 14-seitige Bericht über die „Lage der Arbeiter auf dem Gebiet der kulturellen Massenarbeit“ galt dem Bundesvorstand als Analyse der Beziehungen, die die Arbeiter und ihre Angehörigen zu der seit knapp zehn Jahren institutionalisierten betrieblichen Kulturarbeit entwickelt hatten.⁵¹

Die vorliegende Analyse zieht eine ungewöhnlich nüchterne Bilanz über das Erreichte auf dem Gebiet der kulturellen Massenarbeit, in dem sie feststellt, daß sich das „Verhältnis der Arbeiter und Angestellten zu den kulturellen Einrichtungen in den Betrieben (...) im allgemeinen“ gebessert habe, der Besuch von Kulturveranstaltungen jedoch nur bei Veranstaltungen mit „unterhaltendem und geselligen Charakter“ sei.⁵²

Die Klage darüber, daß die Erziehungsbemühungen der Gewerkschaften hinsichtlich der Freizeitgestaltung der Produzenten ins Leere liefen, durchzieht den gesamten Bericht. So erfreuten sich demnach die Kinos der Westzonen größter Beliebtheit, wie überhaupt vor allem Spielfilme besucht würden, dagegen würden die sogenannten Lehrfilme, Filme aus der Produktion der DEFA und aus der Sowjetunion, auf wenig Resonanz stoßen. Trotz steigender Leserzahlen würden zu wenig Fachbücher ausgeliehen, die „Intelligenz“ beteilige sich nach wie vor nicht an den Kulturveranstaltungen, die Jugendlichen kämen nur zu den Tanzveranstaltungen und die Kulturarbeit auf dem Lande hätte sich den Angeboten in der Stadt kaum angenähert. Überhaupt schien betriebliche Kulturarbeit große Teile der arbeitenden Bevölkerung nicht zu erreichen, darunter Lehrlinge, die technische Intelligenz, erwerbstätige Frauen und die Landbevölkerung. Auch in den Betrieben, die eine relativ lebendige Kulturarbeit organisierten, scheint es kaum Bemühungen gegeben zu haben, auf die

49 Ebd.

50 FDGB-Bundesvorstand an die Zentralvorstände/Abt. Kulturelle Massenarbeit, z.Hd. des Abteilungsleiters vom 8.5.1955, in: SAPMO-BA, DY 34/36/12/2771.

51 Analyse über die Lage der Arbeiter auf dem Gebiet der kulturellen Massenarbeit [Ohne Datum und Autor, aus dem Text geht jedoch eindeutig hervor, daß es sich hierbei um einen Bericht aus dem Jahr 1955 handelt. A. S.], in: SAPMO-BA, DY 34/36/12/2771.

52 Ebd., S. 1.

besonderen Bedürfnisse der Jugendlichen einzugehen. Ein Umstand, der bis Mitte der sechziger Jahre anhalten sollte.

Der Bericht stellt weiter fest, daß die Theateranrechte zwar genutzt würden, jedoch der FDGB nicht mit der Zusammensetzung des Theaterpublikums zufrieden sei. Die Belegschaften forderten dagegen mehr und qualitativ bessere Unterhaltungsveranstaltungen, wobei aus den Reihen der Belegschaft durchaus danach gefragt wurde, warum solche Veranstaltungen nicht häufiger von den eigenen Volkskunstgruppen gestaltet werden könnten, anstatt die oft als übersteuert empfundenen Angebote der (staatlichen) Konzert- und Gastspieldirektion zu nutzen. Gewünscht wurden zudem mehr „Unterhaltungsfilme“, während man auf dem Lande schon mit einem halbwegs aktuellen Filmangebot zufrieden gewesen wäre.

Klare Prioritäten setzten die Beschäftigten auch bei ihrer Teilnahme an der Zirkelarbeit: „Am meisten besucht werden Foto- und Schachzirkel, sowie Näh- und Kochzirkel von Frauen.“⁵³ Überhaupt, so kritisierte der Autor des Berichtes, beteiligten sich die Volkskunstgruppen nur „unzureichend“ an der „politischen Aufklärung“, ebenso existiere kaum eine Verbindung zwischen dem Repertoire der Gruppen und den Aufgaben der Produktion.

Die Bedeutung des Berichtes liegt vor allem in der Beobachtung der Resistenz der betrieblichen Akteure, sowohl der Belegschaften als auch der Kulturfunktionäre vor Ort, gegenüber den Erziehungsbemühungen des FDGB. Als resistent gegenüber den Reformdiskussionen hingegen zeigte man sich umgekehrt auf der Ebene des Bundesvorstandes, wo trotz umfangreicher personeller Änderungen im Zuge der „Neuen Kurs“-Politik und zaghafter Entstalinisierung keine wesentlichen programmatischen Änderungen erkennbar sind.

Gleichzeitig hatte offenbar die allmählich einsetzende Normalisierung des Alltagslebens der Bevölkerung (nach der langen Nachkriegsphase) nicht unerheblich dazu beigetragen, die Bedeutung der Betriebe bei der „kulturellen Versorgung“ zu modifizieren. Die Ansprüche der Produzenten an die Angebote der Gewerkschaft veränderten sich ebenso wie Angebote außerhalb der Betriebe.

Hinzu kam der Eigensinn der Produzenten bei der Nutzung kultureller Angebote, zumal in der Bevorzugung geselliger und unterhaltender Veranstaltungen. Die eigentlichen Kontinuitätslinien zeigen sich vor allem in der Bevorzugung der leichten Unterhaltung, der praktischen Angebote (Kochkurse, Fotozirkel) und der Vorliebe für den Sport auf seiten der Arbeiter/innen wie umgekehrt die Ignoranz dieser Tatsache auf seiten der großen Mehrzahl der Funktionäre. Horst Groschopp beschreibt dies in seiner Analyse des Erbes sozialistischer Kulturkonzepte in der DDR treffend als „Unverständnis (...) der Mehrzahl politischer wie kultureller Funktionäre“ gegenüber den „Mysterien des wirklichen Arbeiterlebens“, der „gelebten Arbeiterkultur“.⁵⁴ Eine Kontinuitätslinie, die bis zum Jahr 1989 läuft.

53 Ebd., S. 3.

54 Horst Groschopp. „Partei der planmäßigen Hebung Menschlicher Kultur“ (Paul Kampffmeyer). Anmerkungen zum Erbe sozialistischer Kulturkonzepte der deutschen Arbeiterbewegung in der DDR, in: MKF 15 (1992) 30, S. 101f.