

Rita Röhr

## **Toleranz als Voraussetzung für effektives Arbeiten? Polnische Pendlere in DDR-Betrieben 1966 – 1991**

Provokative Themenstellungen verlangen auch ein provokatives Herangehen an das Problemfeld. Daher möchte ich zunächst einige allgemeine Überlegungen zum Zusammenhang Toleranz und Arbeit darlegen, bevor ich näher auf die Beschäftigung polnischer Pendlere in der DDR eingehe und die Problematik anhand verschiedener Beispiele aus diesem Themenkreis untersuche.

Nach Siegfried Wollgast ist Toleranz u.a. wie folgt bestimmt: „Ein Mensch übt Toleranz, wenn er einen anderen Menschen duldet und gelten läßt, der sich in seinen Meinungen und Anschauungen, vielleicht auch in seinem Handeln von ihm unterscheidet. Eine Regierung praktiziert Toleranz, wenn sie Minderheitengruppen, die sich in ihren politischen oder religiösen Anschauungen von der allgemeinen Norm unterscheiden, ohne die Existenz des Staatswesens zu bedrohen, in diesem leben läßt.“<sup>1</sup>

Der Bestimmung gemeinsam ist, dass es eine Normsetzung gibt, entweder durch den Einzelnen, durch eine Gruppe oder durch den Staat, an denen eine bestimmte Person oder Personengruppe gemessen wird. Toleranz bestünde hiernach darin, diese Person oder Gruppe auch in ihren Abweichungen von der postulierten Norm zu respektieren. Somit ist Toleranz auch ein Indiz für Souveränität, staatlicherseits ebenso wie auf der persönlichen Ebene. Wird auf der privaten Ebene Souveränität im Alltagssprachgebrauch ähnlich gesehen, dass z.B. nur ein unsicherer Mensch zuschlägt, um seine Meinung durchzusetzen, so trifft dieses Alltagsverständnis von Souveränität auf den „Staat“ indes nicht zu. Genau das Gegenteil wird behauptet. Ein Staat soll demnach besonders souverän sein, wenn er seine Gegendemonstranten entsprechend die Staatsgewalt spüren lässt. Diesen Alltagssprachgebrauch von Souveränität meine ich hier nicht. Ein Staat ist m.E. dann stabil und souverän, wenn sei-

---

1 Siegfried Wollgast: Zum Toleranzproblem in Vergangenheit und Gegenwart, in: Sitzungsberichte der Leibniz-Sozietät, Toleranz: Ihre historische Genese, ihr Chancen und Grenzen im 21. Jahrhundert, Band 56, Jg. 2002/ H.5, S.32.

ne Bürger und Bewohner die staatlichen Ziele zu ihren eigenen gemacht haben und damit den Staat stützen. In diesem Falle kann er tolerant sein, weil das Abhängigkeitsverhältnis von den Bürgern, bei allerdings geklärten Machtverhältnissen, durch die Zielübereinstimmung relativiert wird.

An dieser Stelle ist es Zeit, vom Allgemeinen zum Besonderen, in unserem Fall zur Wirtschaft überzugehen und dort die gemachten Aussagen zu überprüfen. Dabei gehe ich auch hier einen kleinen Umweg. Bevor ich nämlich zur Arbeit in der sozialistischen Wirtschaft der DDR und der Pendlerbeschäftigung komme, sollten einige Überlegungen zur kapitalistischen Wirtschaft und ihrem Verhältnis zur Toleranz angeboten werden.

Im kapitalistischen Betrieb gilt das Gesetz, dass der Arbeitnehmer sich den vom Arbeitgeber vorgegebenen Normen – hinsichtlich Arbeitsergebnis, Arbeitsnorm, aber auch Umgangsformen, Verhalten, Anzugsordnung etc. – anzupassen hat. So er das nicht tut, kann er wieder gehen. Vor dem Hintergrund, dass der Arbeitsmarkt übersättigt ist, findet der Arbeitgeber in der Regel jederzeit jemanden, der zu seinen Bedingungen arbeitet. In einer Situation, in der es den Unternehmer nichts kostet, die Erfüllung seiner Vorgaben zu verlangen, ist Toleranz nicht notwendig. Im Betrieb herrscht hierarchisch eine Weisungsbefugnis von oben nach unten. Es existiert eine direkte Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber, aber auch eine Abhängigkeit des Arbeitgebers von seinen Beschäftigten. Es handelt sich hierbei jedoch um eine asymmetrische Machtverteilung zugunsten des Unternehmers. Ziel des Unternehmens ist die Gewinnmaximierung. Daher wird z.B. in vielen Unternehmen nach altem tayloristischem Prinzip möglichst jeder Arbeitsschritt hinsichtlich der Zielstellung normiert und kontrolliert (Handlungsnormierung, Zeitvorgaben, Zielorientierung). Selbst in der so viel gepriesenen Teamarbeit (MBS – Management-by-Stress), bei der den Beteiligten zunächst Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung eingeräumt werden, läuft die Art der Arbeitsorganisation und -optimierung auf eine Verschärfung des Taylorismus hinaus.<sup>2</sup> Außerdem waren die MBS eine wirksame Gegenmaßnahme der Unternehmer gegen eine mögliche Normfestsetzung von unten, beispielsweise durch “mach mal langsam”. In anderen Arbeitsbereichen, wie beim Transportieren, Programmieren, bei Dienstleistern u.ä. spielt die sog. Flexibilisierung bei der Arbeitsorganisation eine inzwischen wesentliche Rolle. Man könnte sie auch als Toleranz gegenüber den Arbeitsmethoden des Arbeitnehmers bezeichnen. Hier wird durch die Terminierung des Arbeitsergebnisses, durch marktzent-

2 Parker, Mike/ Slaughter, Jane: Managment-by-Stress: Die dunkle Seite des Teamkonzepts, in: Lühje, Boy/ Scherrer, Christoph: Jenseits des Sozialpakts, Neue Unternehmensstrategien, Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in den USA, Münster 1993, S. 50.

rierte Kontrolle<sup>3</sup> der erforderliche Druck ausgeübt. (Zielvorgabe in einer bestimmten Zeit als Norm.) Das bedeutet, Toleranz ist hier nur ein Mittel, der durch sie entstehende Freiraum für den Arbeitnehmer wird für ergebnisorientiertes Arbeiten instrumentalisiert, da der Arbeitsprozess selbst schwer zu normieren und zu kontrollieren ist. In Anlehnung an Marcuse<sup>4</sup> könnte man diese Form als repressive Toleranz bezeichnen. Insofern kann man konstatieren, dass effektives Arbeiten für einen Arbeitgeber im Kapitalismus mit Toleranz nicht notwendigerweise in Verbindung gebracht werden muss.

Im allgemeinen Leben ist Toleranz als soziale Kompetenz unabdingbar für zumindest friedliches Nebeneinanderleben. Hier jedoch wird, wie in anderen Bereichen auch, Arbeit ideell vom Leben abgekoppelt. Ins Auge fällt dies bei so erfolgreichen Werbeslogans wie „Arbeitest Du noch oder lebst Du schon?“. Die Trennung von Arbeits- und Lebensraum soll zu industrieller Effizienz führen.<sup>5</sup> Damit wird jedoch auch der soziale Platz der Arbeit für das Individuum negiert. Gefragt ist ein gesellschaftlich abgekoppeltes Individuum, das trotzdem in der Masse und an seinem Platz initiativreich funktioniert – der perfekte Untertan.

Im Gegensatz dazu galt die Arbeit in der DDR immer als ein sehr wichtiger Teil des Lebens. Der Betrieb hatte eine soziale Funktion – nicht nur, weil der Betrieb vielerlei Versorgungsfunktionen erfüllte, sondern auch, weil Arbeiten gesellschaftlich determiniert ist. „Die Bewahrung, ja Stärkung vieler lebensweltlicher Elemente in den Betrieben der DDR und die Zentralität des jeweiligen Beschäftigungsbetriebes im Lebensalltag und in vielen Lebensplanungen“<sup>6</sup> galten westdeutschen Wirtschaftsexperten als die Hemmnisse für eine effiziente industrielle Entwicklung in der DDR. Da Toleranz als ebenfalls lebensweltliche Kategorie nicht in die effiziente Wirtschaftsweise des Kapitalismus passte, sollte an dieser Stelle gefragt werden, ob Toleranz im Betriebsalltag der DDR einen Platz hatte und wenn ja, zu welchen Ergebnissen sie führte.

Die allgemeine Vorgabe zum Produzieren war der Plan. Demgegenüber standen die Verhältnisse in den Betrieben, die den Plan zu erfüllen hatten.

3 Vgl. auch Dörre, Klaus: Modernisierung als Regression? Arbeitspolitik vor neuen Herausforderungen, in: Peters, Jürgen/ Schmitthenner, Horst: gute arbeit ..., Hamburg 2003, S. 20ff.

4 Marcuse, Herbert: Repressive Toleranz, in: Wolff, Robert Paul/ Moore, Barrington/ Marcuse, Herbert: Kritik der reinen Toleranz, Frankfurt Main 1966, S. 91ff.

5 Lutz, Burkart: Betriebe im realen Sozialismus als Lebensraum und Basisinstitution, in: Chancen und Risiken der industriellen Restrukturierung in Ostdeutschland, Hrsg. Schmidt, Rudi/ Lutz, Burkart, Berlin 1995, S. 152f.

6 Ebenda, S. 153.

Auch in der DDR war ein Großteil der Arbeit nach tayloristischer Tradition normiert. Jedoch kann man eine Norm nur einhalten, wenn die vorgesehenen Bedingungen dazu ebenfalls eintreten. In der DDR bestand jedoch aufgrund von Materialmangel, fehlenden Zulieferungen, steigendem Reparaturbedarf etc. der Zwang zur Improvisation. Dieser Umstand zwang natürlich auch zur Toleranz gegenüber den improvisierten Arbeitsformen, Organisationsformen, verwendeten Materialien, Zeitaufwand usw. Die Zielvorgabe war entscheidend, daran wurde gemessen. Insofern führte diese Art der Toleranz gegenüber der Normverletzung zu effektivem, d.h. nutzbringendem Arbeiten.

Auch in Bezug auf die Arbeitsmarktlage ist ein signifikanter Unterschied festzustellen. Aufgrund des konstatierten und realen Mangels an Arbeitskräften waren die Betriebe gezwungen, mit den Beschäftigten auszukommen, die vorhanden waren. Auch konnten Personen, mit denen es im Betrieb Schwierigkeiten gab, nicht so einfach entlassen werden. Das heißt, man musste mit ihnen klarkommen und mit ihnen die Produktion bewerkstelligen. Betriebliche Konflikte wurden in hohem Maße von Personalisierungen gekennzeichnet, im Grunde sozialen Konflikten im Betrieb im allgemeinen eine Anerkennung versagt. Sie wurden in der offiziellen Wahrnehmung zumeist auf persönliche Differenzen und individuelle Probleme reduziert. Diese Auffassung erhielt ihre adäquate Gestalt in der Einrichtung der Konfliktkommissionen.<sup>7</sup>

Somit ist zu sehen, dass im Verhältnis der Betriebsleitung zu den Beschäftigten, wie auch im Verhältnis der Arbeitskollegen untereinander, Toleranz im sozialistischen Betrieb notwendig war. Ohne sie konnte die Arbeitsanforderung nicht erfüllt werden. Sie war somit gesellschaftlich erwünscht, ist jedoch nicht als Toleranz verstanden worden. So können wir es im Nachhinein bezeichnen. Damals war es die selbstverständliche Form des Umgangs im Betrieb. Sie trug u.a. auch dazu bei, dass die Beschäftigten der Arbeit eine soziale Funktion in ihrem Leben zumaßen.

Inwieweit es besondere Aspekte von Toleranz gegenüber einer ethnischen Minderheit im DDR-Betrieb, in meinem Fall den polnischen Pendlern, gab, sollte nun Gegenstand der weiteren Betrachtungen werden. Es handelt sich dabei nicht um eine zugezogene Minderheit, sondern nur um eine beschäf-

7 Konfliktkommissionsordnung vom 4.10. 1968 (Gesetzblatt der DDR (GBI). I Nr. 16 S. 287); für die 80er Jahre galt dann das Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte vom 25.3.82 (GBI. I, Nr. 13, S. 269). Auch Konflikte mit bzw. zwischen in DDR-Betrieben arbeitenden polnischen Bürgern wurden entsprechend den Verträgen vor der Konfliktkommission verhandelt.

tigte Minderheit. Polnische PendlerInnen blieben kulturell in ihren Heimatorten jenseits der Grenze verankert. Sie überquerten täglich die Staatsgrenze, um in DDR-Betrieben einer Arbeit nachzugehen.

In Folge der Lockerung des Grenzregimes beidseitig der Grenze entwickelte sich ein Pendlerverkehr von Polen in DDR-Betriebe der Grenzregion ab Mitte der 50er Jahre. Bereits vor Abschluss eines entsprechenden Vertrages, der sog. Pendlervereinbarung zwischen der DDR und der VR Polen vom 17. März 1966, begannen 1965 in Görlitz und 1966 in Guben (CFG) die ersten Polen ihre Pendlerexistenz. Die Vereinbarung, die den Einsatz von polnischen Pendlern in Betrieben der DDR-Grenzbezirke regelte, eröffnete der DDR die Möglichkeit, auf zusätzliche Arbeitskräfte aus der polnischen Grenzregion auszuweichen. Nach Frankfurt/O. kamen die ersten Pendler im Jahre 1967 (HFO). Vor Einführung des visafreien Reiseverkehrs zwischen der DDR und der VRP berechnete ein Stempel im Ausweis zusammen mit dem Betriebsausweis zum Überqueren der Grenze.

Für die DDR wie auch für Polen war die Form des Arbeitspendelns eine günstige Variante der Lösung des Arbeitskräfteproblems. Sie war regional beschränkt und somit für beide Staaten kontrollierbar. Zudem konnte von Seiten der DDR das Problem der Wohnraumbereitstellung umgangen werden. Die polnische Seite wiederum konnte Probleme bei der Ausbildung und Beschäftigung freier Arbeitskräfte im Grenzgebiet mindern, ohne dass die Bevölkerung zur Arbeit in industrialisiertere Regionen Polens abwanderte.

Pendler wurden im Bezirk Frankfurt/O. hauptsächlich im HFO, im Bezirk Cottbus im CFG, ab den 70er Jahren auch in kleineren Betrieben dieser Bezirke beschäftigt. Dagegen waren polnische Pendler im Bezirk Dresden von vornherein in kleinen und mittleren Betrieben eingesetzt. Die Gesamtzahl der polnischen Pendler in DDR-Betrieben war in einer Größenordnung zwischen 3.000 und 4.000 Personen seit Anfang der 70er Jahre bis zum Ende der DDR 1989/90 relativ konstant. Die Pendler waren fast ausschließlich Frauen, die bis dato keinen Beruf erlernt hatten und in der DDR qualifiziert werden sollten. Im Gegensatz zu den Frauen aus der DDR arbeiteten sie in ihrer großen Mehrheit im Schichtsystem.<sup>8</sup> Sozial und kulturell blieben die Pendlerinnen in

---

8 Vor dem Hintergrund einer bestehenden Konkurrenzsituation – die Zahl der polnischen Bewerberinnen überstieg die Anzahl der geplant einzusetzenden Arbeitskräfte aus Polen – konnten Frauen aus Polen die ohne Alternative angebotene Schichtarbeit schlecht ausschlagen. Deutsche Kolleginnen dagegen konnten Arbeit in Schichten aus den verschiedensten Gründen ablehnen. Ihnen wurden daher zusätzliche Anreize, wie z.B. Kinderbetreuungsplätze oder bevorzugte Wohnraumvergabe, geboten, um sie zur Schichtarbeit zu bewegen.

ihren Heimatorten integriert. Sie pendelten zwischen Wohnort und Arbeitsort, wobei dazwischen eine Staatsgrenze lag. Diese bestimmte ihren Alltag – nicht nur als Grenzpenderler, sondern vor allem als Grenzbevölkerung.

Der Abschluss des Pendlerabkommens vergrößerte für die DDR wesentlich die Möglichkeiten, polnische Arbeitskräfte in DDR-Betrieben zu beschäftigen und als Produktionsarbeiter fest einzuplanen. Aufgrund des beständig konstatierten Mangels an Arbeitskräften waren diese zusätzlichen Kräfte sehr willkommen. Das Interesse an ihnen bestimmte auch den Umgang mit ihnen.

Sie erhielten unbefristete Arbeitsverträge. Formal waren sie den deutschen Beschäftigten im Betrieb gleichgestellt. Man war interessiert an ausgebildeten Facharbeitern, also wurden die eingestellten PendlerInnen zu Facharbeitern qualifiziert. Da man nicht davon ausgehen konnte, dass sie von vornherein deutsch konnten, mussten sie einen Deutschlehrgang absolvieren. Teile der Facharbeiterausbildung sind allerdings auf polnisch durchgeführt worden. Dolmetscher und Sprachmittler im Betrieb sorgten für Verständigung. Warnschilder etc. gab es zweisprachig.

Die polnischen Werk tätigen arbeiteten generell in gemischten Brigaden<sup>9</sup> gemeinsam mit deutschen Kollegen. Diese Arbeitsform beförderte eine soziale und arbeitsorganisatorische Integration in das Arbeitsumfeld. Schwierigkeiten im normalen Arbeitsalltag gab es in diesen gemischten Brigaden genauso wie in Arbeitskollektiven mit Werk tätigen ausschließlich aus der DDR. Selbstverständlicher Ausgangspunkt waren hierbei die Muster von Arbeitsbeziehungen in der DDR. Bei Konflikten polnischer Arbeitskräfte innerhalb des Betriebes galt genauso so, wie bei deutschen Kollegen, die Instanz der Konfliktkommission. Allerdings musste im Falle der polnischen Beschäftigten durchaus von einer offensichtlichen Sonderstellung, besonderen Bedürfnissen und Interessen ausgegangen werden. Um ihre Einordnung in die Belegschaften zu befördern, griff die SED auf übergreifende ideologische Konstruktionen (proletarischer Internationalismus, Völkerfreundschaft) zurück. Zugleich projizierte man alle auftretenden Probleme in das Muster nationaler Unterschiede, da andere Unterschiede im Modell der DDR-Betriebe nicht offiziell anerkannt werden konnten.

Es gab z.B. Probleme, die durch den Einsatz ausländischer Arbeitskräfte erst hervortraten. Eines dieser Probleme war das der Lohnabrechnung. Vierorts verstanden die polnischen Werk tätigen die Lohnabrechnungen bzw.

9 Diese Form des Einsatzes war von polnischer Seite ursprünglich nicht angestrebt worden.

insgesamt das System der Lohnberechnung nicht, so dass sich polnische Werk­tätige gegenüber deutschen benachteiligt fühlten. In einigen Betrieben führte das zu Arbeitskonflikten, die teilweise mit Hilfe der polnischen Botschaft oder ansonsten mit Hilfe der im DDR-Betrieb agierenden polnischen Gewerkschaftsgruppen gelöst wurden. Auch solche Arbeitskonflikte könnte man restriktiv lösen, jedoch auf die Gefahr hin, die begehrten Arbeitskräfte zu verlieren. Insofern waren die beteiligten Seiten immer wieder bemüht, aufeinander zuzugehen und die Konflikte in gegenseitigem Einvernehmen zu lösen. Dazu ist ein nicht geringes Maß an Toleranz auf beiden Seiten erforderlich gewesen.

Wie unterschiedlich das Aufeinander-Einstellen sein konnte, dafür hier ein Beispiel: Ostern ist eigentlich für die katholischen Polen das wichtigste religiöse Fest im Jahr. Es verlangt nicht nur eine immense Vorbereitung, sondern ist auch mit einigen freien Tagen in Volkspolen verbunden gewesen. Daher waren polnische Beschäftigte i.d.R. bemüht, zu diesen Tagen nicht arbeiten zu müssen. Im HFO (3-Schichtsystem) gab es nach längeren Verhandlungen die Option, dass polnische Kollegen die entsprechenden Tage vorarbeiten dürften, dann hätten sie frei. Im CFG (4-Schichtsystem) dagegen konnte keine Einigung erzielt werden. Hier berief sich die Betriebsleitung darauf, dass der Produktionsprozess nicht unterbrochen werden könne. Daher gäbe es keine Freistellungen, auch nicht mit Tausch, Vorarbeit u.ä. In dieser Situation musste der Betrieb dann eben auf die Hälfte der Belegschaft verzichten, da die meisten polnischen Kollegen sich für die notwendigen Tage krankschreiben ließen. Eine Freistellung am polnischen Nationalfeiertag dagegen war schon über das staatliche Abkommen abgesichert.

Vorhin unterschied ich das Verhältnis zwischen Betriebsleitung und Beschäftigten sowie das Verhältnis zwischen Arbeitskollegen. Zu ersterem habe ich hier einige Punkte angeführt. Wie sah nun Toleranz zwischen den beteiligten Kollegen aus? Dazu kann man nur Aussagen aufgrund von Indizien machen, weil es zu diesem Problemkreis kaum aktenkundliche Quellen gibt.

In den gemischten Brigaden waren die polnischen Kollegen integriert. Es gab sogar polnische Meister. Als Vorgesetzte waren sie auch akzeptiert. Die Brigademitglieder arbeiteten am gleichen Ziel. Sie waren bei der Arbeit aufeinander angewiesen und mussten mit dem anderen bei allen Differenzen so umgehen, wie er war. Es gibt einige Beispiele, wo nationalistische Vorurteile oder auch private Ambivalenzen kolportiert wurden. Die Tolerierungsschwelle für solche nationalistischen Tendenzen wurde auf allen hierarchischen Ebenen gering gehalten. Rassistische Ausfälle waren in dieser Zeit

eher selten.<sup>10</sup> Mit den Betroffenen wurden Aussprachen geführt, so sie sich nicht besserten, konnten sie auch versetzt werden. Letztlich führte diese Art der Handhabung dazu, dass ein tolerantes, akzeptierendes Betriebsklima die gemeinsame Arbeit erleichterte. In Umfrageergebnissen nach der Wende (1995/96) gaben ehemalige polnische PendlerInnen denn auch an, dass sie ihre deutschen Kollegen im Betrieb als tolerant empfanden. Diese Einschätzung ist dem Stereotyp, dass Deutsche intolerant seien, diametral entgegengesetzt.

So wie hier die toleranten Seiten des Arbeitens herausgestellt wurden, sollte man auch die Grenzen dieser Toleranz benennen. Tolerantes Verhalten gab es nur im Rahmen der schon erwähnten Muster von Arbeitsbeziehungen in der DDR. Wiederholte Probleme mit der Arbeitsdisziplin (Zuspätkommen, Fehlschichten, Trunkenheit am Arbeitsplatz) konnten im Gegensatz zu DDR-Bürgern bei polnischen Beschäftigten zur Kündigung führen. Vor dem Hintergrund einer Konkurrenzsituation, da mehr polnische Bewerber als Arbeitsplätze zur Verfügung standen, konnte man auf dieser Ebene Druck machen, ohne einlenken zu müssen. Diese Intoleranz führt auch zu einer Normierung der Arbeitsdisziplin.

Als weiterer Punkt wäre ein von der politischen Situation abhängiges Ver- bzw. Misstrauen anzuführen. In den 60er und 70er Jahren war das gegenseitige Verhältnis im Betrieb zunächst nicht von Misstrauen geprägt. Erst die politische Entwicklung in beiden Staaten sowie im Verhältnis zueinander ab Ende der 70er Jahre brachte steigendes Misstrauen auch in die Arbeitsbeziehungen. Dies geschah, obwohl die Berichte der Sicherheitsorgane auf ein ruhiges, politisch bewusst zurückhaltendes Verhalten polnischer Beschäftigter verwiesen. Diese waren vorrangig am Erhalt des Arbeitsplatzes interessiert.<sup>11</sup> Beim „Misstrauen“ muss man jedoch zwei Ebenen unterscheiden. Unter den Arbeitern griff das Misstrauen kaum. Sie arbeiteten täglich zusammen, mussten sich aufeinander verlassen und schätzten sich in aller Regel als Arbeitskollegen. Die gemischten Brigaden hatten sich bewährt. Sie waren der Garant für eine gute Zusammenarbeit und die Integration in die Betriebe.

Etwas anders sah es wohl im Verhältnis der deutschen Betriebsleitung zu den polnischen Arbeitskräften aus. Hier zeigten sich Misstrauen und die nationalistische Überzeugung, der Bessere zu sein. Versuche, die polnischen

10 Dies wird u.a. auch bei Elsner, Eva-Maria/Lothar Elsner, Ausländerpolitik und Ausländerfreundschaft in der DDR 1949 – 1990, Rostock 1994 vertreten.

11 BStU, MfS ZAIG 4151, Bl. 3, 8f, 20ff, 34; MfS ZAIG 5448, Bl. 2ff; BVfS AKG F/O 561, Bl. 5f; BVfS AKG F/O 607, Bl. 2; BVfS AKG F/O 649, Bl. 2.



Beschäftigten über Entwicklungen in Polen auszuhorchen, ihnen politische Stellungnahmen abzuluchsen und sie beständig besserwisserisch zu agitieren, änderten das Verhältnis der polnischen ArbeiterInnen zur deutschen Betriebsleitung. Sie verschlossen sich stärker, probierten, Probleme auf eigene Faust zu lösen, und gerieten damit bei der Leitung noch mehr in Verruf.<sup>12</sup> Eine Beschwerde der Botschaft der VRP beim Staatssekretariat für Arbeit und Löhne Anfang 1983 wegen der Zustände im Chemiefaserwerk Guben zeugt genau von dieser Konstellation. Zwar wird die erfolgreiche Integration der polnischen Beschäftigten in die Belegschaft als Konsequenz der Zusammenarbeit in den siebziger Jahren gewürdigt, bemängelt wird aber die Verschlechterung dieser Zusammenarbeit im Verlauf der letzten Jahre infolge „neue(r) Methoden der Leitung der polnischen Gruppen“ durch die betriebliche Kaderleitung.<sup>13</sup> Genannt werden dabei unter anderem: „Hervorrufen einer negativen Meinung über unsere Werkstätigen sowie auch über die Gruppenleitung bezüglich ihres angeblichen apolitischen und falschen Verhaltens bei gleichzeitigem Versuch, sich unmittelbar in den Erziehungsprozeß in diesem Bereich einzumischen und zwar auf eine Weise, die von der polnischen Seite nicht akzeptiert werden kann.“<sup>14</sup> Mit der Stabilisierung der Situation ab Mitte der 80er Jahre ließen diese Spannungen wieder nach.

Die Eingliederung von Polen aus dem Grenzgebiet der VRP in den Arbeitsprozess in DDR-Betrieben der Grenzregion konnte – teilweise durch administratives Eingreifen – bestehende Vorurteile auf beiden Seiten der Grenze abbauen. Dieses traf jedoch eher auf die unmittelbaren Arbeitskollegen zu als auf die Bevölkerung der DDR. Unterstützt wurde diese Entwicklung durch die Grenzöffnung 1972 für den visafreien Verkehr. Einerseits stellte der Vertrag zur Grenzöffnung für die polnischen Werkstätigen in der DDR eine neue Öffentlichkeit her. Andererseits ermöglichte der erlaubte direkte Kontakt zueinander ein gegenseitiges Kennenlernen und mehr Verständnis für einander im Betrieb wie auch in der Bevölkerung.

Zusammenfassend kann man konstatieren, dass es in DDR-Betrieben in einem vorgegebenen Rahmen einen toleranten Umgang mit der dort beschäftigten polnischen Minderheit gab. Die polnischen PendlerInnen haben diese

12 Vgl. auch BArch Potsdam, DQ-3/ 1982; Interview mit Frau Nikulka (Reifenwerk Fürstenwalde), ehemaligen Pendlerinnen aus Gubin und der stellvertretenden Kaderleiterin des CFG, Frau K.

13 Ambasada PRL an SAL, 3.2.83, BArch Potsdam, DQ-3/ 1082.

14 Ebenda.

Form des Umgangs für sich akzeptiert und mitgestaltet. Die soziale Integration in das Arbeitsumfeld bei den Pendlern war außerordentlich erfolgreich. Eine weitergehende Annäherung über die betriebliche Ebene hinaus wurde zwar nicht verhindert, jedoch auch nicht sonderlich gefördert. Die Arbeit in dem Betrieb bildete für die PendlerInnen oftmals die einzige Arbeitschance und den entscheidenden Verdienst zum täglichen Lebensunterhalt. Die dortige Beschäftigung machte einen Großteil des Lebensinhalts und der Lebensweise aus. In aller Regel betrachteten die Pendler den sie beschäftigenden Betrieb dann als „ihren“ Betrieb – seine Belange waren auch die ihrigen. Man tat etwas für den Betrieb und dieser für sie. So brachten sie ihre eigenen Interessen und Wünsche in Übereinstimmung mit denen des Betriebes. Eine Annäherung im Betrieb, eine Eingliederung in die Arbeitskollektive, war auch DDR-offiziell erwünscht und angestrebt. Eine gute Zusammenarbeit<sup>15</sup> im Betrieb war förderlich für ein gutes Betriebsklima und planerfüllende Produktion. Es entsprach dem funktional wirtschaftlichen Kalkül des Arbeitskräfteeinsatzes. Insofern ist ein toleranter Umgang mit den polnischen Beschäftigten mit seinen Konsequenzen (Integration, Produktion, Zielübereinstimmung) eine Voraussetzung für effektives Arbeiten in DDR-Betrieben gewesen.

---

15 Die Zusammenarbeit im Betrieb wurde in von mir durchgeführten und ausgewerteten Umfragen polnischer Pendlerinnen aus dem HFO und CFG im Nachhinein, d.h. in den 90er Jahren, generell als gut angesehen. (Rita Röhr, Diss. S. 153 ff).