

VEREDELUNG DER PRODUZENTEN ODER FREIZEITPOLITIK? BETRIEBLICHE KULTURARBEIT VOR 1970

Annette Schuhmann

„Kulturelle Massenarbeit“, basierend auf politischer Erziehung, programmatischer und räumlicher Produktionsnähe, der Aneignung eines von der SED legitimierten Ausschnitts des kulturellen Erbes und der Ablehnung zweckfreier, unterhaltender und individualisierter Freizeitgestaltung, galt in den fünfziger und sechziger Jahren als konzeptionelle Grundlage der betrieblichen Kulturarbeit in den Industriebetrieben der DDR.

In der zweiten Hälfte der sechziger Jahre trat der hochaufgeladene Erziehungsaspekt kultureller Massenarbeit hinter betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Imperative zurück. Im gleichen Zeitraum erkannten führende Kulturpolitiker aus Partei und Gewerkschaft, daß „kulturelle Massenarbeit“ als Integrationsangebot an die Industriearbeiterschaft nicht taugte. Das wird nicht zuletzt an den Umfragen zum Freizeitverhalten von Betriebsarbeitern Ende der sechziger, Anfang der siebziger Jahre deutlich.

Seit Mitte der sechziger Jahre fanden Untersuchungen zum „kulturellen“ Leben der Produzenten in den Betrieben der DDR statt. Mit dem Einsetzen der Freizeitforschung in den sechziger Jahren begannen Soziologen, Kultur- und Arbeitswissenschaftler sich dem Betrieb als sozialem und kulturellem Raum langsam zu nähern. So führte im Januar 1971 das Institut für Meinungsforschung beim ZK der SED in insgesamt zwanzig Industriebetrieben der DDR eine Umfrage zu „Problemen der Entwicklung des geistig-kulturellen Lebens in Industriegebieten“ durch.¹ Interessant ist hierbei die Tatsache, daß die inhaltlichen Vorgaben der Untersuchung von der Abteilung Kultur des Bundesvorstandes der Gewerkschaften ausgearbeitet wurden. Dadurch erscheint das ZK-Institut als Dienstleister der Gewerkschaften. Dieser Eindruck wird verstärkt durch die Darstellung der Ergebnisse.

Ziel der Umfrage war es, eine „möglichst umfassende Einschätzung des Standes des geistig-kulturellen Lebens in der Arbeiterklasse“² zu erreichen, um, wie es hieß, leitungspolitische Konsequenzen für die Entwicklung der betrieblichen Kulturarbeit zu ziehen. Gefragt wurde nach den Kultur- und Bildungsplänen der Brigaden und nach den kulturell-künstlerischen Interessen der Produzenten. Auf letztere bezogen sich Fragen nach Theater-, Musik-, und Literaturkonsum und der Zirkeltätigkeit in den Betrieben.

Im Ergebnis der Umfrage wurden weder neue Konzepte für die betriebliche Kulturarbeit noch wertende Einschätzungen der Lage angeboten. Sie ist relativ

1 Vertrauliche Verschlusssache: „Zu Problemen der Entwicklung des geistig-kulturellen Lebens in Industriegebieten“ vom 18.5.1971, in: SAPMO-BArch, DY 34/12014.

2 Ebd., S. 2.

frei von ideologischen Kommentaren und scheint es dem Auftraggeber überlassen zu haben, die Konsequenzen aus dem vorliegenden Befund zu ziehen.

Bei den ausgewählten Betrieben handelte es sich fast ausschließlich um sogenannte strukturbestimmende Betriebe bzw. Kombinate aus den unterschiedlichsten Branchen. Einige waren aus traditionsreichen Unternehmen hervorgegangen, wie das Glaswerk „Schott & Genossen“ in Jena oder die Neptunwerft in Rostock. Alle jedoch waren so groß, daß sie ihr lokales Umfeld prägten.

Befragt wurden rund 4 000 Brigademitglieder und 2 000 leitende Angestellte, knapp 90 % der Fragebögen wurden ausgewertet.³ Die Fragen nach dem, wie es hieß, „Stand des geistig-kulturellen Lebens“⁴, gingen von der Existenz einer durch die Gewerkschaften organisierten kulturellen Infrastruktur in den Betrieben aus und untersuchten deren Akzeptanz bzw. Ablehnung. Da es sich hier fast ausschließlich um große und für die jeweilige Branche wichtige Betriebe handelte, ist davon auszugehen, daß die für die Kulturarbeit zur Verfügung stehenden Mittel vergleichsweise hoch waren.

Das Ergebnis der Umfrage kann durchaus als typisch gelten für Analysen mit ähnlicher Fragestellung am Ende der sechziger und Beginn der siebziger Jahre⁵: Festgestellt wird, daß die Betriebsarbeiter in der Regel keinen bzw. wenig Einfluß auf die Gestaltung des Kulturangebotes ihrer Betriebe hatten. Dabei bezieht sich der Mangel an Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht nur auf die Planungen der Gewerkschaften im gesamtbetrieblichen Rahmen, sondern auch, und das erstaunt, auf die Kultur- und Bildungspläne innerhalb der Brigaden. Dies lag aus Sicht der Meinungsforscher am eher undemokratischen Umgang mit den Interessen und Bedürfnissen der Betriebsarbeiter.⁶

Die überwiegende Mehrzahl der Arbeiter hob andererseits die in den Betrieben stattfindenden „geselligen Veranstaltungen“ wie Brigadefeiern, Exkursionen u.a. kollektive Veranstaltungen als besonders beliebt hervor.⁷ Kritisiert wurde das geringe Engagement der Betriebs- und Gewerkschaftsleitungen im Bereich der Kulturarbeit. Das Angebot an Zirkeln wurde als dürftig empfunden; so waren nur sieben Prozent aller Befragten in einem Zirkel organisiert. Literatur- und Kunstdiskussionen fanden kaum statt, und über die Hälfte gab an, noch nie einem Künstler im Betrieb begegnet zu sein. Dabei, so geht aus der Studie hervor,

3 Ebd., S. 1f.

4 Ebd.

5 Vgl. dazu auch: Kulturarbeit der Gewerkschaften nach dem V. Parteitag der SED, vom 4.6.1962, in: SAPMO-BArch, DY 34/11/433/6766. Auswertung der Untersuchung in acht Kulturhäusern vom 12.4.1965 und Protokoll der Beratung über eine Untersuchung von Klub- und Kulturhäusern in der Republik am 11.3.1965, in: SAPMO-BArch, DY 34/4152. Forschungsbericht über einige ausgewählte kulturelle Entwicklungsprobleme der Werktätigen in den 7 neugebildeten volkseigenen Betrieben des VE Werkzeugmaschinenkombinates „7. Oktober“ Berlin, von H. Kolodziej/H. Krause/N. Mader/ P. Senf unter Leitung des Arbeitskreises Kulturosoziologie, Prof. Dr. F. Staufenbiel vom August 1973, in: SAPMO-BArch, DY 34/12014.

6 Zu Problemen ..., S. 3ff.

7 Ebd., S. 2.

lag eine Beschäftigung mit Bildender Kunst und Literatur sowie eine „Zusammenarbeit“ mit Künstlern durchaus im Interesse der Befragten.

Dennoch gab fast die Hälfte an, daß in erster Linie der Betrieb bzw. die Kollegen motivierend auf ihre Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen wirkten. Immerhin, so die Mehrheit, sei das Angebot im Betrieb besser als das, was man im Wohngebiet geboten bekäme.⁸ Die Tatsache, daß es nach Meinung der Mehrzahl der Belegschaftsmitglieder selbstverständlich sei, wenn der Betrieb bzw. die Gewerkschaften für attraktive Kulturangebote zu sorgen hätten und daß sie selbst Einfluß nehmen wollten auf das Entstehen von Kunstwerken, bescheinigt der „kulturellen Massenarbeit“ einigen Erfolg.

Das Konzept der „kulturellen Massenarbeit“ wurde von seiten ihrer Initiatoren in Partei und Gewerkschaft nie wirklich in Frage gestellt. Wesentliche Merkmale dieses Konzepts bestimmten die parteioffizielle kulturpolitische Rhetorik bis zum Ende der DDR. Dazu gehörten der erzieherische/selbsterzieherische Aspekt der betrieblichen Kulturarbeit, deren ständig konstruierte Produktionsnähe sowie die Idee eines Menschenbildes, welches in den fünfziger Jahren unter dem Schlagwort „Neuer Mensch“ und seit den sechziger Jahren als „sozialistische Persönlichkeit“ programmatisch gestaltet wurde.

Mit der kulturpolitischen Anerkennung der Bereiche „Freizeit“ und „Unterhaltung“ als Elemente der sozialistischen Lebensweise in den sechziger Jahren öffnete sich ein soziologisches und philosophisches Wissenschaftsfeld, welches den Zusammenhang von Arbeit und Freizeit in den folgenden Jahren thematisieren sollte.⁹ Das Auftauchen des Begriffes „Freizeit“ in den wissenschaftlichen und zunehmend auch öffentlichen Diskursen spricht einerseits für eine gewisse Souveränität der Parteiführung, sich ideologisch unsicherem Terrain zu nähern, es kann andererseits auch als Resignation gegenüber dem Faktischen, d.h. dem Vorhandensein einer jeweils individuell gestalteten Nichtarbeitszeit der Produzenten, gelten.¹⁰

Mit dem allmählichen Verschwinden des Begriffes der „kulturellen Massenarbeit“ und dessen Ersatz durch die Metapher der „sinnvollen Freizeitgestaltung“ verliert das Konzept der „kulturellen Massenarbeit“ und damit die betriebliche Kulturarbeit an ideologischer Schärfe. Ihr erzieherischer Zwang wird gelockert und die Vermittlung politischer Leitgedanken durch eine dauernde Abfolge von Kampagnen läßt nach.

Ob mit dem Wechsel der Begriffe auch ein Modernisierungsprozeß in Gang kam, wie dies die Soziologin Gerlinde Petzold in einem 1988 in der DDR erschienenen Aufsatz beschreibt, muß diskutiert werden.¹¹ Für die gewerkschaftli-

8 Ebd., S. 3ff.

9 Gerlinde Petzold, Anfänge der Freizeitforschung in der DDR, in: Erforschung des Freizeitverhaltens in der DDR und der Sowjetunion. Drei Studien, in: Mitteilungen aus der kulturwissenschaftlichen Forschung Nr. 25/1988, S. 83.

10 „Auswertung des Staatsratsbeschlusses vom 30.11.1967 durch den Bundesvorstand des FDGB“, in: SAPMO-BArch, DY 34/24866.

11 Vgl. Gerlinde Petzold, Anfänge der Freizeitforschung in der DDR ..., S. 3–107.

che Kulturarbeit in den Betrieben, also dem Ort, an dem das Konzept der „kulturellen Massenarbeit“ seit den ausgehenden vierziger Jahren erprobt wurde, scheint der Befund von Gerlinde Petzold zumindest ambivalent.

Zwar werden gesellige Veranstaltungen in der Regel dem Bann der „amerikanischen Kulturbarbarei“¹² enthoben, wird versucht, das Fernsehen in die Kulturarbeit zu integrieren sowie die Angehörigen der Brigademitglieder in Kulturveranstaltungen mit einzubeziehen. Doch scheinen die Kontinuitäten innerhalb der institutionellen Programmatik des FDGB vorherrschend. So taucht das Bild vom „Neuen Menschen“ in der Konstruktion der „sozialistischen Persönlichkeit“ wieder auf. Ein ganzheitliches Erziehungs- und Bildungsprogramm beschränkt sich auf das Werben für fachliche Qualifikation.

An die Stelle der sogenannten sittlichen Erneuerung treten Begriffe wie „sozialistische Lebensweise“ oder „kulturelle Lebensregeln der Arbeiterklasse“. Der „Neue Mensch“ von 1970 scheint zumindest auf der programmatischen Ebene weniger weit entfernt von den Vorstellungen der fünfziger Jahre als dies die Freizeitforscher der achtziger Jahre suggerieren wollen. Werte wie Kameradschaftlichkeit, Parteilichkeit, Disziplin, Lebensbejahung scheinen jeglichen Modernisierungsschub überstanden zu haben.¹³

Interessanter als der Wechsel der Vokabeln erscheint jedoch der reale Wandel der betrieblichen Kulturarbeit am Ende der sechziger Jahre. Das Konzept der „kulturellen Massenarbeit“ wird praktisch aufgesogen vom real existierenden Alltag, es wird überhaupt realistischer hinsichtlich seiner materiellen Ressourcen, die vermehrt in die betriebliche Sozialpolitik abfließen, und nähert sich damit den Vorstellungen und Bedürfnissen seiner Zielgruppe an. Die Verwissenschaftlichung der Freizeitdiskussion jedoch lief ihrem Forschungsgegenstand hinterher.

Ergebnisse, wie sie die eingangs erwähnte Umfrage hervorbrachte, wurden im Bereich der betrieblichen Kulturarbeit kaum als praxisrelevante Bedarfsanalyse genutzt. Der materielle, personelle und ideelle Aufwand der Gewerkschaften auf diesem Gebiet lief damit ins Leere. Dies macht eine Bestandsaufnahme der Situation betrieblicher Kulturarbeit in den sechziger Jahren deutlich.¹⁴

Die materielle Ausstattung der Kulturhäuser, also der Zentren betrieblicher Kulturarbeit, entsprach längst nicht den Ansprüchen der Arbeiter. Die Kulturangebote waren weder bedarfsorientiert noch differenziert genug, um einer Betriebsbelegschaft in ihrer sozialen Mischung zu genügen. So wurde bei der Organisation betrieblicher Kulturarbeit weder dem erhöhten Anteil an berufstätigen Frauen noch den Bedürfnissen von Schichtarbeitern Rechnung getragen. Ju-

12 Arbeitstagung zur Verbesserung der Arbeit in den Klub- und Kulturhäusern am 13. u.14.2.1952 (Berlin), in: SAPMO-BArch, DY 34/21171, S. 9.

13 Vgl. dazu: Hannelore Vierus, Über kulturelle Lebensgewohnheiten der Arbeiterklasse. Zur Herausbildung kultureller Lebensgewohnheiten der Arbeiterklasse als Prozeß der Entfaltung sozialistischer Lebensweise, in: Weimarer Beiträge 18 (1972) 4, S. 29–49.

14 Entwicklungstendenzen des kulturellen Lebens in fortschrittlichen Brigaden (13.12.1967), in: SAPMO-BArch, DY 34/5022.

gendliche und Akademiker fanden hier kaum attraktive Angebote. Zudem verschlossen sich die Betriebe lange einem betriebsfremden Publikum. Durch diese Isolierung wiederum wurde eine regionale Färbung des Kulturprogramms verhindert, wodurch es in den Augen der Belegschaften noch unattraktiver wurde.¹⁵

So kann man in der zweiten Hälfte der sechziger Jahre nicht nur einen Rückgang der Zirkeltätigkeit feststellen, auch den „schreibenden“ Arbeitern ging der Nachwuchs aus. In den sechziger Jahren galt zudem vielen Produzenten der Betrieb nicht mehr als Zentrum des Kulturlebens. Die Bemühungen, das Fernsehen in die betriebliche Kulturarbeit zu integrieren, scheiterten allein an der wachsenden Zahl der mit einem Fernsehgerät ausgestatteten privaten Haushalte.¹⁶

Einer der wesentlichsten Mängel der „kulturellen Massenaarbeit“ bestand jedoch darin, daß die eigentliche Zielgruppe, die Industriearbeiter, sich als kaum erreichbar erwies. Wie aus einer republikweiten Statistik des Jahres 1969 hervorgeht, die sämtliche Volkskunstzirkel erfaßte, stellten Produktionsarbeiter innerhalb dieser Zirkel immer eine Minderheit dar.¹⁷ Typische Zirkelmitglieder waren die Angestellten der Normalschicht. Die Abwesenheit von Produktionsarbeitern, d.h. der idealtypischen Zielgruppe „kultureller Massenaarbeit“, gehörte somit zu den Kontinuitäten betrieblicher Kulturarbeit.

Sieht man von der Konkurrenz durch das Fernsehen ab, zeichneten sich die genannten Probleme bereits im Verlauf der fünfziger Jahre ab. Dabei gab es vor allem von seiten der gewerkschaftlichen Basis, aber auch staatlicher Institutionen seit dem Ende der fünfziger Jahre Ideen, wie betriebliche Kulturarbeit attraktiver gestaltet werden könnte.

Dazu gehörten Vorschläge zur Öffnung der großen Kulturhäuser für die Wohnbevölkerung und für Jugendliche, die Anpassung des Nahverkehrsnetzes an die Veranstaltungspläne bzw. Örtlichkeiten der Kulturhäuser. Im Bereich der Jugendarbeit gab es in der zweiten Hälfte der sechziger Jahre erste Versuche, die Jugendlichen bei der Gestaltung und Organisation der Veranstaltungen einzubeziehen. Immer wieder schlugen betriebliche Kulturfunktionäre vor, die Kulturarbeit den Bedürfnissen der Zielgruppe anzupassen. Sie appellierten, Naherholungsangebote zu schaffen, die der zunehmenden Motorisierung der Produzenten entsprachen, das Fernsehen in die Klubarbeit zu integrieren, gesellige Veranstaltungen von ideologischen Rahmenprogrammen zu befreien und das sogenannte Vortragswesen entsprechend den populärwissenschaftlichen Interessen der Belegschaften zu organisieren.

Vor allem die FDGB-Spitze erwies sich jedoch bis in die sechziger Jahre hinein als konservativ und förderte die Reformbestrebungen der betrieblichen Kulturfunktionäre nur ungenügend. Statt dessen wurden neue Formen von Lei-

15 Ebd.

16 1961 war immerhin schon jeder vierte DDR-Haushalt mit einem Fernsehgerät ausgestattet.

17 Republikzusammenstellung und Genrezusammenstellung (Vertraulich), o.D. [wahrscheinlich 1969, A.S.], in: SAPMO-BArch, DY 34/9049.

stungsvergleichen organisiert, die eine Beteiligung der Brigademitglieder an kulturellen Aktivitäten mit dem Prämiensystem koppelte.

Daß es eine Abkehr vom ideologisch hochaufgeladenen Konzept der „kulturellen Massenarbeit“ gab, lag weniger an einem Wandel bzw. einer „Normalisierung“ der gewerkschaftlichen Kulturarbeit, sondern vielmehr an der Resistenz der Produzenten gegenüber den Zumutungen ideologischer Erziehung. Dennoch blieben die in den fünfziger und sechziger Jahren etablierten betriebskulturellen Einrichtungen auch in den siebziger und achtziger Jahren bestehen. Die Kulturfunktionäre der Betriebe waren mehr und mehr angewiesen auf den Kooperationswillen der Betriebsleitungen. Die Gelder aus den Kultur- und Sozialfonds flossen zu großen Teilen in die betrieblichen Sozialeinrichtungen. Das war eine Folge der wirtschaftspolitischen Strategie der siebziger Jahre, die soziale Belange besonders betonte.