

Transformation einer Volkswirtschaft

**Neue Forschungen zur Geschichte
der Treuhandanstalt**

Herausgegeben von
Dierk Hoffmann



METROPOL

Inhalt

DIERK HOFFMANN

Einleitung	7
-------------------------	----------

ANDREAS MALYCHA

Politische Kontrolle? Die Bundesregierung und die Treuhandanstalt	27
---	-----------

MARCUS BÖICK

Berater in „blühenden Landschaften“ Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater bei der Treuhandanstalt	41
--	-----------

JANN MÜLLER

Partner der Treuhandanstalt? Die Interessenverbände der Wirtschaft und die Transformation in Ostdeutschland	56
--	-----------

KATJA FUDER

Schnelle Privatisierung für schnelle Erlöse Wie die Transformation der DDR-Wirtschaft finanziert werden sollte	70
---	-----------

MAX TRECKER

Die Wiedervereinigung als „Stunde Null“ des ostdeutschen Mittelstands? Über verpasste Chancen	84
---	-----------

EVA SCHÄFFLER

Ein Privatisierungsmarathon à la Treuhand Die Übernahme der Umformtechnik Erfurt durch Škoda Plzeň	96
---	-----------

RAINER KARLSCH

Einheitsgewinner

Die Privatisierung der ostdeutschen Pharmaindustrie 112

ANDRÉ STEINER

**Ost-West-Doppelunternehmen
und die Treuhandanstalt**

Der Fall Carl Zeiss Jena 130

WOLF-RÜDIGER KNOLL

Zwischen Abbruch und Aufbruch

Die Treuhandanstalt und der Verkauf der Stahlwerke
Hennigsdorf und Brandenburg im Kontext
der europäischen Stahlkrise 143

GERHARD HEIMPOLD

**Was wurde aus den industriellen Kernen
der ehemaligen DDR?**

Einige Fallbeispiele 161

JESSICA ELSNER

Enttäuschte Hoffnung

Soziale Ungleichheit im Automobilwerk Eisenach
in der Transformationszeit (1989–91) 174

DIERK HOFFMANN

Der selbst ernannte Musterschüler

Massenarbeitslosigkeit und Kommunikationsstrategie
der sächsischen Landesregierung 188

Abkürzungen 201

Autorinnen und Autoren 203

Enttäuschte Hoffnung

Soziale Ungleichheit im Automobilwerk Eisenach in der Transformationszeit (1989–91)

Das VEB Automobilwerk Eisenach (AWE) war bis zur Vereinigung der beiden deutschen Staaten das zweitgrößte Unternehmen in der DDR-Automobilindustrie und in der Westthüringer Wartburgregion ein Schwerpunktbetrieb. Das AWE bestand aus einem festen Belegschaftsstamm von annähernd 10 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Produktion, der Verwaltung und in betriebseigenen sozialen Einrichtungen. Nach dem Zusammenbruch der DDR herrschte dort rege Aufbruchsstimmung. Zu diesem Zeitpunkt dachte vermutlich kein Arbeitnehmer jenseits der Betriebsleitung daran, dass nur anderthalb Jahre später die Produktion im April 1991 auslaufen und das Werk im Dezember 1991 schließen könnte. Denn nach der friedlichen Revolution im Herbst 1989 waren die Anzeichen für den Erhalt der Fahrzeugfabrik in Eisenach zunächst sehr positiv.

Das Automobilwerk war in der Region tief verwurzelt und konnte auf eine lange Tradition zurückschauen. Bis heute werden in der Wartburgstadt Autos produziert, denn schon 1990 entschloss sich die Adam Opel AG zu einem *Joint-Venture*-Vertrag mit der Eisenacher Fahrzeugfabrik. Die nach der Vereinigung Deutschlands zentrale Lage und die vorhandene Infrastruktur sorgten nach dem Ende des Staatssozialismus dafür, dass sich mehrere westdeutsche Firmen für das Eisenacher Werk interessierten. Deshalb ging die große Mehrheit der Beschäftigten davon aus, dass ihr Arbeitsplatz und damit ihre Existenz gesichert seien.

DDR-Großbetriebe wie das Automobilwerk in Eisenach waren zentraler Bestandteil der realsozialistischen Gesellschaft. Die Anstellung im Betrieb entschied nicht nur über die Einkommens- und Karriere-

chancen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern reichte auch in viele andere Lebensbereiche hinein.¹ So wurden zum Beispiel die Wohnraumvergabe, Gesundheitsfürsorge oder Freizeitangebote über die Betriebe koordiniert. Die DDR war „eine um Arbeit zentrierte Gesellschaft“², in der die betriebliche Zugehörigkeit einen zentralen Teil des Lebensvollzugs und der Identitätsbildung darstellte. Sie beeinflusste auch den Zugang zu knappen Ressourcen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AWE hatten so beispielsweise einen besseren Zugang zu Pkw-Ersatzteilen und Werkstattaufträgen. Bei der Vergabe von Fahrzeugen der Typen „Wartburg“ und „Trabant“ mussten die meisten Angestellten jedoch – wie der Rest der DDR-Bevölkerung – lange Wartezeiten in Kauf nehmen. Gleichzeitig wirkten die Betriebe damit aber auch in andere Lebensbereiche hinein. Der Arbeitsplatz war in der DDR also ein genuin sozialer Ort. In vielen Fällen spielten neben der Position in der Betriebshierarchie auch die Partei- oder Gewerkschaftsmitgliedschaft sowie die Mitarbeit in Wohnbezirksvereinen eine Rolle bei der Vergabe solcher knappen Ressourcen.

Mit dem Fall der Berliner Mauer änderten sich nicht nur die Arbeitsbedingungen in den DDR-Großbetrieben; die Menschen erfuhren auch neue soziale Risiken und Ungleichheiten. Arbeitsplatzverluste, Arbeitslosigkeit und damit verbundene soziale Nöte waren den allermeisten DDR-Bürgern bis dahin tatsächlich unbekannt. Am Beispiel des Wartburg-Werkes in Eisenach soll im Folgenden gezeigt werden, wie sich der betriebliche Alltag nach den politischen Ereignissen 1989 veränderte und welche Auswirkungen die Transformationszeit auf das AWE und seine Werksangehörigen hatte.

Euphorie und Aufbruchsstimmung nach dem Mauerfall 1989

Der 9. November 1989 bildete auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im AWE eine Zäsur. Letztlich war es der Anfang vom Ende des Automobilwerks. Die Zeit unmittelbar nach dem Mauerfall war geprägt von zahlreichen Veränderungen, wobei aus Sicht der Beschäftigten zunächst noch die positiven Aspekte überwogen: So nutzten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die neu gewonnene

Freiheit, die sich auch durch neue betriebliche Diskussionsforen zeigte, um Probleme und Missstände aus 40 Jahren Planwirtschaft offen anzusprechen.

Schon vor dem Mauerfall hatte der Betriebsdirektor Wolfram Liedke zu AWE-Dialoggesprächen an „Runden Tischen“ eingeladen. Die Betriebszeitschrift berichtete über die erste Zusammenkunft vom 4. November 1989: „Das Interesse war, es konnte ja gar nicht anders sein, sehr groß. Es zeugte vom Willen der Teilnehmer, daran mitzuwirken, bei der Wende, die auch in unserem Betrieb einige Änderungen verlangt, tüchtig mit zuzupacken.“³ Die etwa 35 Werk-tätigen, die an dem Gespräch teilgenommen hatten, waren sich darüber einig, dass sich auch der sozialistische Betrieb ändern müsse. In den heftigen Diskussionen wiesen sie nun offen auf Mängel im Arbeitsalltag hin. Noch vor dem Ende des Staatssozialismus forder-ten also die Betriebsangehörigen Veränderungen im Automobilwerk. Dies ist insofern bemerkenswert, da zu diesem Zeitpunkt noch jede öffentliche Kritik schwere Folgen haben konnte.⁴

Dabei ging es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber nicht nur um abstrakte volkswirtschaftliche Überlegungen, sondern um konkrete Verbesserungen im Betrieb, wie sich auch an den bis Ende 1989 sorgfältig geführten Brigadebüchern nachvollziehen lässt. So berichtete eine Gewerkschaftsgruppe der Abteilung Presswerk über die Stimmung nach dem 9. November:

„Uns Arbeiter[n] geht es nicht nur um die große Politik, sondern vor allem um das, was sich im Betrieb, im Territorium – also in unse-rem eigentlichen Umfeld – tut. Mißstände, die schon lange angespro-chen sind, Verstöße gegen Arbeitsbestimmungen, Arbeitsschutz, Qualitätsparameter, aber auch innerbetriebliche Disproportio-nen, Ungereimtheiten beim Disponieren der Produktion, ungelöste Ersatzteilprobleme u. a. m., dürfen nicht länger Hemmnis für die weitere Entwicklung sein.“⁵

Bei den Treffen am Runden Tisch ging es jedoch nicht nur um Mängel bei der Produktion, sondern auch um Fragen sozialer Ungleichheit, insbesondere die Vergabe von Ferienplätzen und Kuren an die Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter des Betriebes. Über Jahrzehnte waren die Vergabekriterien intransparent. Das sollte sich jetzt nach dem Willen der Beschäftigten ändern. Von Interesse war

auch, ob Angestellte gegenüber den Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern im AWE bei der Vergabe der betrieblichen Sozialleistungen begünstigt wurden. Weiter interessierte die Betriebsangehörigen das als ungerecht empfundene System der Pkw-Verteilung: „Nach welchen Kriterien wird hier gehandelt, welche besonderen Verdienste sind hier gefragt?“⁶, zitierte die Betriebszeitschrift einen Teilnehmer des Gespräches am Runden Tisch. Die verbreitete Phrase „für verdienstvolle Werktätige unseres Betriebes“ entschied auch noch in den letzten Monaten 1989 über die Verteilung von Wartburg und Trabant: Aufgelistet nach Abteilungen wurden beispielsweise an die Abteilung Fertigung – die zahlenmäßig größte Abteilung – 16 Wartburg und zwölf Trabant vergeben; die Abteilung Materialdisposition erhielt dagegen nur zwei bis drei Pkw.⁷

Im Rahmen dieser Diskussionen im Herbst 1989 kamen auch bestimmte Bereiche des sozialistischen Betriebslebens auf den Prüfstand. So wurde etwa eine Arbeitsgruppe gegründet, die den „sozialistischen Wettbewerb“ überprüfen und Reformvorschläge machen sollte. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe waren deutlich: Ab 1990 sollten Kernelemente des „sozialistischen Wettbewerbs“, etwa die „Neuererbewegung“, abgeschafft und die „Kollektive der sozialistischen Arbeit“ aufgelöst werden. In der „Neuererbewegung“ sollten von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – zumeist außerhalb der regulären Arbeitszeit – Vorschläge, Verbesserungen aber auch technologische und wissenschaftliche Erfindungen hervorgebracht werden.⁸ Die normativen und moralischen Elemente von Gratifikationen sollten nach Vorstellung der Arbeitsgruppe durch Elemente ersetzt werden, die auf der individuellen Leistung basierten. Zwar sollten auch weiterhin kollektive Prämien möglich sein, aber streng begrenzt auf 50 Mark pro Mitglied und auch nur, wenn „herausragende Qualitätsarbeit“ geleistet worden war.⁹

Während sich die Beschäftigten um die Verbesserung betriebsinterner Strukturen und bestehender Ungleichheitsverhältnisse bemühten, hatte die Betriebsleitung vor allem die Zukunft des Werkes als Ganzes im Blick. Schon am 15. Dezember fand auf der Leitungsebene eine „erste Beratung zur Veränderung im Betrieb“ statt. Dabei standen auf der Tagesordnung unter anderem die „Sicherung des Standortes Eisenach als PKW-Finalist“.¹⁰ Darum wurde bei dieser

Beratung die „Struktur Strategie – Joint Venture“ beschlossen, die in den folgenden Wochen die Verhandlungen mit westdeutschen (VW, BMW, Opel), aber auch außereuropäischen (Mitsubishi) Investoren vereinfachen sollte. Demnach war der Betriebsleitung schon wenige Tage oder Wochen nach dem Mauerfall bewusst, dass der Wartburg nicht konkurrenzfähig war und somit auch der Betrieb mit seinen Verbindlichkeiten in der Marktwirtschaft nicht überleben würde. Darum bemühten sich die Direktoren schnell um Kooperationen mit westdeutschen beziehungsweise außereuropäischen Automobilherstellern, um den Standort Eisenach als Automobilproduzent zu erhalten. In dieser Phase entwickelte sich im AWE zunächst eine positive Zukunftserwartung. Denn einerseits bestand seit den 1980er Jahren eine Kooperation mit der Volkswagen (VW) AG, und andererseits suchten relativ schnell verschiedene (westdeutsche) Automobilhersteller den Kontakt zum Thüringer Werk.

Westliche Investoren, Treuhandanstalt und die Ankunft in der Marktwirtschaft

Im Dezember 1989 nahmen die AWE-Direktoren Verhandlungen mit der VW AG auf, die von der DDR-Führung aufgrund bestehender Verträge mit der VW AG unterstützt wurden. Der VW-Vorstand war von Anfang an jedoch nur an einer Teilproduktion in Eisenach interessiert. Der Fokus von VW lag vielmehr auf der Übernahme des VEB Sachsenring in Zwickau (Trabant). Die Unternehmensleitung des AWE hatte jedoch hieran kein Interesse und lehnte das gegen den Willen des Pkw-Kombinats ab. Stattdessen wurden noch im Dezember 1989 Verhandlungen mit der Adam Opel GmbH aufgenommen. All dies passierte zunächst hinter verschlossenen Türen und ohne das Wissen der Beschäftigten. Ab Januar 1990 fanden im wöchentlichen Rhythmus „Rundtischgespräche“ statt, auf denen gemeinsam über mögliche Wege inmitten des Umbruchs beraten wurde. Einen Schwerpunkt der Gespräche bildeten zum Beispiel die „Jahresendprämie oder [das] 13. Monatsgehalt“.¹¹ Die Teilnehmer waren sich darin einig, dass die Jahresendprämie letztmalig für 1989 gezahlt werden und zukünftig ein 13. Gehalt an dessen Stelle treten sollte.

Voraussetzung dafür war, dass das DDR-Lohn- und Gehaltsgefüge dahingehend verändert wurde, die „Arbeitsaufgaben der Werktätigen leistungsgerechter“¹² zu bewerten. Ausgeschlossen von dieser Einmalzahlung waren Werktätige, die gegen die Betriebsvereinbarung verstoßen hatten, das heißt, die Fehlschichten aufwiesen oder für ihren Alkoholkonsum bekannt waren.¹³

Neben diesen betriebsinternen Problemfeldern führte der Exodus vieler Beschäftigter in die Bundesrepublik nach dem Mauerfall zu einem enormen ökonomischen Leistungsabfall. Umso wichtiger war darum die Gründung der gemeinsamen Planungsgesellschaft Opel-AWE-Pkw GmbH im März 1990. Bei der Vertragsunterzeichnung waren neben Vertretern des AWE und von Opel auch Vertreter des Mutterkonzerns General Motors sowie Christa Luft als Wirtschaftsministerin anwesend. Das Ziel war die jährliche Produktion von 200 000 Fahrzeugen, und zwar in einer daraus realisierbaren SKD-Montage des Fahrzeugmodells Opel Vectra.¹⁴ Nach dieser Testphase sollte anschließend in Eisenach ein komplett neues Automobilwerk für die Adam Opel GmbH gebaut werden. Die Vorzeichen waren also für den Standort Eisenach zunächst sehr gut. Für die Montage des Opel Vectra wurden circa 240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AWE ausgewählt.¹⁵

Gleichzeitig war die Betriebsführung der AWE GmbH, die am 1. Mai 1990 gegründet wurde, damit beschäftigt, die Existenz des Werkes und der Arbeitsplätze bis zur anvisierten Opel-Produktion Anfang 1992 zu sichern. Dabei ging es nicht mehr um die Erhaltung des AWE-Werkes, sondern um dessen Entflechtung und „Umwandlung in überlebensfähige Kapitalgesellschaften“.¹⁶ Aus der AWE GmbH sollten klein- und mittelständische Unternehmen im Zuliefer- und Dienstleistungsbereich entstehen.

Bis die Produktion unter Opel im neuen Werk 1992 richtig anlaufen konnte, war das oberste Ziel der Betriebsführung, neben der vorgesehenen SKD-Fertigung des Opels auch den Wartburg weiter zu bauen, „bis eine sozial vertretbare Überleitung in einen neuen automobiltypischen Arbeitsmarkt erfolgen“¹⁷ konnte. Die Produktion wurde trotz erheblicher Einsparung von Produktions- und Materialkosten weiterhin im großen Umfang subventioniert. Der Plan der Betriebsleitung geriet im Zuge der Währungs- und Sozialunion im Juli 1990

unter Druck, da die von der DDR-Regierung zugesicherten Subventionen stark gekürzt wurden. Ein Sozialplan wurde mit dem Ziel erstellt, „Nachteile aus wirtschaftlichen Veränderungen auszugleichen bzw. zu mindern sowie soziale Einrichtungen und Leistungen zu erhalten“.¹⁸

Am 4. Juli 1990 fand im Automobilwerk eine große Betriebsversammlung statt, auf der der Betriebsdirektor und der Betriebsgewerkschaftsleiter über die neuen Entwicklungen informierten und weitere Schritte ankündigten. Vordergründig ging es um den geplanten Stellenabbau bis zum 31. Dezember desselben Jahres, der offenbar notwendig geworden war, um eine vorzeitige Produktionseinstellung zu vermeiden. Zu diesem Zeitpunkt waren noch 8863 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im AWE beschäftigt. Erst jetzt wurde den meisten bewusst, dass ihre Arbeitsplätze durchaus gefährdet waren.

Neben Umschulungen und Kurzarbeit standen auch Entlassungen im Raum. Zunächst traf es 130 Beschäftigte im Rentenalter, die bis dahin über den individuellen Rentenbeginn selbst hatten entscheiden können. Nun aber war das Renteneintrittsalter auf 60 Jahre für Frauen und 65 Jahre für Männer verbindlich. Über entsprechende Arbeitsförderungsgesetze beantragte die Betriebsführung für diese und nachfolgende Maßnahmen mehrere Millionen DM beim zuständigen Arbeitsamt in Gotha.

Die Kurzarbeit traf zunächst alle 464 beschäftigten Mosambikanerinnen und Mosambikaner und 400 Werk tätige, die „infolge altersbedingter Gründe“¹⁹ in Kurzarbeit ohne Qualifizierungsmöglichkeiten geschickt wurden. Auf der Belegschaftsversammlung wurde den Betriebsangehörigen, für die eine Vorruhestandsregelung infrage kam, ein Angebot gemacht: Sollten die betreffenden Personen bis zum 30. September freiwillig in den Vorruhestand gehen, würden sie 85 Prozent statt 70 Prozent ihres Nettoverdienstes erhalten.²⁰ Die Differenz sollte als „Sozialangebot“ über den Betrieb finanziert werden.²¹ Die grundsätzliche Möglichkeit, vom gesetzlichen Vorruhestandsrecht Gebrauch zu machen, bot sich Frauen ab dem 55. Lebensjahr und Männern ab dem 60. Lebensjahr. Dafür mussten Frauen mindestens 20 Jahre und Männer mindestens 25 Jahre eine versicherungspflichtige Tätigkeit vorweisen – sowie diese kontinuierlich fünf Jahre vor dem Eintritt in den Ruhestand ausgeführt haben. Dies allein begründete jedoch noch keinen Rechtsanspruch auf Vorruhestand.

Belegt werden musste die Inanspruchnahme etwa mit der gesundheitlichen Nichteignung für den vorgesehenen Arbeitsplatz, durch Rationalisierungsmaßnahmen im Betrieb, die eine Weiterbeschäftigung nicht mehr ermöglichten, oder durch die Nichtverfügbarkeit von einer anderen zumutbaren, gleichwertigen Arbeit im Betrieb. Das Besondere an dieser Regelung war, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin Betriebsangehörige blieben und damit Anspruch auf alle Zusatzleistungen behielten.²² Dementsprechend erschien die Aussicht auf den Vorruhestand vielen sehr attraktiv.

Umschulungsmaßnahmen kamen für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Produktionsabteilungen infrage, deren bisheriger Arbeitsplatz aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen im AWE wegfiel. Zunächst sollte den betroffenen Werkträgern die Möglichkeit eröffnet werden, an anderer Stelle im Betrieb nach einem 12-wöchigen Einarbeitungslehrgang weiterzuarbeiten. Für den Fall, dass diese Variante nicht zustande kam, musste der Betrieb für eine Umschulung sorgen, die aus einer theoretischen und praktischen Ausbildung von maximal 12 Monaten bestand. Während der Umschulungsmaßnahmen blieben die Arbeiterinnen und Arbeiter weiterhin Betriebsangehörige und wurden nach Tarif bezahlt. Nach dem Ende der Maßnahme und dem Einsatz in einer neuen Tätigkeit mit finanziellem Abschlag sollte bis zu sechs Monate Lohnausgleich gezahlt werden.²³

Die Entlassungen und die vorgesehenen Sofortmaßnahmen trafen damit zunächst ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie einheimische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in fortgeschrittenem Alter. Allerdings stellten sie nur den Anfang der Strukturveränderungen dar. Ab August 1990 befand sich ein erheblicher Teil der Betriebsangehörigen in Kurzarbeit ohne Qualifizierungsanspruch, zum Beispiel „infolge altersbedingter Gründe“.²⁴ 200 Personen nahmen an Umschulungen außerhalb des Betriebes teil, und gut 200 Arbeiterinnen und Arbeiter befanden sich in Vorbereitung für das Opel-Programm. 600 Personen waren in Kurzarbeit mit Qualifizierungsanspruch geschickt worden. 1936 Beschäftigte mussten von einer Vollzeit- in eine Teilzeitarbeitsstelle wechseln; ihre Wochenarbeitszeit reduzierte sich um mindestens zehn Prozent.²⁵ Ausgeschlossen von der Kurzarbeit waren Alleinerziehende mit Kindern bis

zu drei Jahren, Schwangere und Mütter im Wochenbetturlaub und anschließender Freistellung, Schwerbehinderte und Reha-Patienten sowie Lehrlinge und pädagogisches Personal im Ausbildungsprozess.

Nach welchen Kriterien – abgesehen von Alter und Herkunft – entschieden wurde, welche Personen einen Qualifizierungsanspruch hatten oder auch nicht, geht aus den Unterlagen nicht eindeutig hervor. Der Betrieb hatte aber verschiedene Möglichkeiten, um möglichst viele Arbeiterinnen und Arbeiter sowohl vor der Kurzarbeit als auch vor drohenden Entlassungen zu schützen. Beschäftigte, die jedoch die ihnen angebotenen Ersatzarbeitsplätze ablehnten, verloren den Anspruch auf etwaige Leistungen aus dem Sozialplan.²⁶ Betriebsangehörige, die einen Hoch- oder Fachschulabschluss hatten und zur „betrieblichen Hilfe“ – also der befristeten Übertragung einer anderen Arbeitsaufgabe – verpflichtet wurden, behielten ihren Status entsprechend ihrer Ausbildung.²⁷

Ebenso ungeklärt bleibt die Frage, nach welchen Kriterien die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dem Opel-Programm ausgewählt wurden. 600 Facharbeiter konnten sich im Sommer 1990 für die Ausbildung im Stammwerk in Rüsselsheim bewerben. Psychologen und Manager trafen eine Auswahl nach mehrtägigen Einzel- und Gruppenübungen. Die 200 Besten wurden dann sieben Wochen für die neue Arbeitsorganisationsform – die Gruppenarbeit – geschult.²⁸ Diese sogenannten Assessmentverfahren fanden für verschiedene Bereiche 1990 statt. Trotz der steigenden Zahl der Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter beklagte sich die Opel-Personalabteilung über die mangelnden Bewerbungen. Als Grund hierfür machten sie das gute Kurzarbeitergeld – nämlich 90 Prozent – sowie ausstehende beziehungsweise in Aussicht gestellte Abfindungen verantwortlich.²⁹

Ausblick: Die Treuhandentscheidung, Protest und Resignation, Produktionsende 1991

Am 5. Oktober 1990 begann die gemeinsame Produktion des Opel-Modells Vectra im Betriebsteil Eisenach West, dem einstigen Presswerk des AWE. Die Adam Opel AG war damit eines der ersten Unternehmen, das eine Großinvestition in den sogenannten neuen

Ländern realisierte. Anlässlich des Produktionsstartes war auch Bundeskanzler Helmut Kohl (CDU) anwesend, er benannte Eisenach als „das Tor zu Thüringen“.³⁰ Damit weckte er bei den Betriebsangehörigen wieder vage Hoffnungen auf den Erhalt ihrer Arbeitsplätze. Am 13. Dezember 1990 unterzeichneten die Treuhandanstalt, die AWE GmbH und die Adam Opel GmbH einen Grundstückskaufvertrag als Voraussetzung für die Errichtung des neuen Opel-Werkes. Der Wartburg sollte zu diesem Zeitpunkt noch bis Ende 1991 weiter gebaut werden, damit ein nahtloser Übergang zum Opelprojekt vollzogen werden konnte. Die Treuhandanstalt hatte jedoch mittlerweile entschieden, das AWE aufgrund schlechter Bilanzzahlen abzuwickeln. Die Betriebsleitung legte mehrere überarbeitete Konzepte vor und versuchte zudem, durch Ausgründung von Unternehmen die Treuhandanstalt umzustimmen – letztlich ohne Erfolg. Zum 31. Januar 1991 sollte die Produktion des Wartburg eingestellt werden.

Am 25. Januar 1991 blockierten etwa 1000 Fahrzeuge die Autobahn A 4 bei Eisenach. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Automobilwerks hatten gemeinsam mit der IG Metall dazu aufgerufen, gegen die Treuhandentscheidung, die Produktion des Wartburg schon vorzeitig einzustellen, zu protestieren. Die Blockade der Autobahn bildete den Höhepunkt einer Protestwelle und richtete sich nicht nur gegen die Entscheidung der Treuhandanstalt, sondern auch gegen die Bundes- und Landespolitik. Die Proteste hatten zumindest teilweise Erfolg. Das Ende der Produktion konnte dadurch, und durch den Einsatz der Betriebsführung und des Betriebsrates, bis zum vollständigen Abbau der vorhandenen Materialbestände hinausgeschoben werden. Am 10. April 1991 lief schließlich der letzte Wartburg vom Band. Er wurde bei einem Festakt vom Werk direkt ins Museum überführt. Als der Betriebsdirektor Liedke hierzu eine Ansprache halten wollte, brach sich die Enttäuschung der Betriebsangehörigen mehrmals Bahn: „Hör auf!“, rief ein 29-Jähriger im Blaumann. „Wir haben die Schnauze voll.“ Die Betroffenheit, die der Betriebsdirektor bekundete, wollten die Anwesenden in diesem Moment nicht hören. Es hatte sich herumgesprochen, dass Liedke bei Opel in eine sehr gute Position aufsteigen sollte. Der junge Mann sprach mit Tränen im Gesicht weiter: „Meine

Frau ist arbeitslos, ich bin jetzt arbeitslos. Was wird aus den drei Kindern? Ich kann mir doch jetzt den Strick nehmen.“³¹ An diesem Tag beschäftigte das AWE noch 4700 Mitarbeiter, die dann in Null-Stunden-Kurzarbeit und damit in die Arbeitslosigkeit überführt wurden. Denn der Kündigungsschutz erlosch zum Jahresende. Vor allem die älteren Werksangehörigen – jeder vierte war über 50 Jahre – hatten Angst vor der beruflichen und privaten Zukunft.³² Der Verlust des Arbeitsplatzes und damit entstehende soziale Nöte bildeten für die Bürgerinnen und Bürger der ehemaligen DDR einen neuen Erfahrungshorizont.

Ein Teil der Werkstätigen fand nach dem Ende der Produktion in den ausgegründeten Firmen eine neue Anstellung. Am Tag der Stilllegung traf dies immerhin auf 900 Personen zu. Dazu waren im neuen Opel-Werk etwa 2600 Arbeitsplätze kalkuliert. Hierfür wurden bereits vorbereitende Maßnahmen durchgeführt, etwa zur Qualifizierung in bestehenden Werken. Mit den Qualifizierungs-, Umschulungs- sowie Weiterbildungsmaßnahmen versuchte man, die drohende Massenarbeitslosigkeit abzufedern und in zwei Stufen insgesamt circa 2000 Personen wieder in Arbeit zu bringen. Für diejenigen, die zum Jahreswechsel dennoch entlassen werden mussten, wurden Abfindungen in Aussicht gestellt. Eine weitere Hoffnung bestand in der Neuansiedlung von Zulieferbetrieben für Opel, so zum Beispiel für die Sitzfertigung oder für den Getriebebau. Der Plan der Betriebsleitung und der Gewerkschaft sah den Erhalt von fast 7000 Arbeitsplätzen in den ausgegründeten Firmen und bei Opel vor.³³

Resümierend lässt sich feststellen, dass die Transformationszeit in Eisenach wie in anderen Orten von Zukunftsängsten und Protesten aufseiten der Betriebsangehörigen geprägt war. Aufgrund der Demonstrationen und mithilfe von Betriebsrat und Gewerkschaft, und sicherlich auch der Öffentlichkeit, gelang es der Betriebsleitung, das Produktionsende um ein paar Wochen hinauszuzögern. Trotz des enormen Stellenabbaus und der Liquidierung des Betriebes 1991 gestaltete sich der Übergang für viele erfolgreicher als in anderen Regionen der ehemaligen DDR. Neben Opel siedelten sich noch andere Firmen an, die Pkw-Teile fertigten. Hinzu kamen weitere Arbeitsplätze in den ausgegründeten Firmen. Warum aber die

Personalabteilung der Adam Opel GmbH bis weit in die 1990er Jahre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchte, muss an dieser Stelle unbeantwortet bleiben.

Soziale Ungleichheit begegnete den Betriebsangehörigen in der Transformationszeit auf verschiedenen Ebenen: Die Einführung der Marktwirtschaft in Ostdeutschland war generell mit neuen Spielregeln verbunden, die den meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis dahin noch weitgehend unbekannt waren. Sie sahen sich in der Folgezeit mit neuen sozialen Risiken konfrontiert, wie etwa Kurzarbeit, Arbeitszeitverkürzung, Arbeitsplatzverlust sowie Verlust von DDR-spezifischen Sozialeinrichtungen. Nicht selten waren Frauen von diesen Prozessen häufiger betroffen als ihre männlichen Kollegen. Vor allem in ihrer Selbstwahrnehmung waren sie die Verliererinnen der deutschen Einheit, denn auf dem Arbeitsmarkt waren die Chancen von jungen Müttern oder Frauen kurz vor dem Rentenalter gegenüber Männern deutlich schlechter.³⁴

Bis heute werden in Eisenach Automobilfahrzeuge produziert, doch die Zukunft des Opel-Werks steht derzeit wieder zur Debatte. Vorruhestandsregelungen und Umschulungs- beziehungsweise Weiterbildungsmaßnahmen bilden dort auch gegenwärtig einen wichtigen Teil des Betriebsalltags. Viele Beschäftigte blicken damit zum zweiten Mal in eine ungewisse Zukunft.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Knud Andresen u. a. (Hrsg.), *Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts*, Bonn 2015, S. 11.
- 2 Martin Kohli, *Die DDR als Arbeitsgesellschaft? Arbeit, Lebenslauf und soziale Differenzierung*, in: Hartmut Kaelble/Jürgen Kocka/Hartmut Zwahr (Hrsg.), *Sozialgeschichte der DDR*, Stuttgart 1994, S. 31–61, hier S. 33.
- 3 *Betriebszeitschrift Der Motor* [ab 1990 *Der Neue Motor*], Nr. 23, 20. 11. 1989, S. 1.
- 4 Vgl. Renate Hürtgen, *Die „Wende“ in den Betrieben der DDR im Herbst 1989 – Ein unbekanntes Terrain*, in: *Potsdamer Bulletin für Zeithistorische Studien* (2001), 23/24, S. 41–47, hier S. 45.
- 5 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Brigadebuch Abteilung Presserei/Transport, 1989.

- 6 Der Motor, Nr. 23, 20. 11. 1989, S. 1.
- 7 Ebd., S. 9.
- 8 Friederike Sattler, Neuererbewegung, in: Freier Deutscher Gewerkschaftsbund, Lexikon 2009, <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/n/Neuererbewegung.html> [2. 6. 2020].
- 9 Vgl. Der Motor, Nr. 24, 4. 12. 1989, S. 1.
- 10 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Schrank 62, Strukturveränderungen des Betriebs 1989/1990.
- 11 Der Motor, Nr. 1, 15. 1. 1990, S. 1.
- 12 Ebd.
- 13 Vgl. ebd.
- 14 Semi-knocked down bezeichnet in der Automobilindustrie die Fertigstellung eines Automobils, dessen größter Teil an anderer Stelle oder Ort produziert wurde. Es handelt sich also nur um einen Zusammenbau bzw. in diesem Fall die Herstellung einzelner, weniger Produktionsteile für das fast fertige Endprodukt.
- 15 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Schrank 62, Programm zur Restrukturierung und Privatisierung der Automobilwerk Eisenach GmbH, ohne Datierung, S. 3.
- 16 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Schrank 62, Rede W. Liedke zum Produktionsende, ohne Datierung, S. 6.
- 17 Ebd.
- 18 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Sozialplan 2. Halbjahr 1990, Automobilwerk Eisenach GmbH, 18. 7. 1990, S. 1. IG-Metall und Betriebsleitung legten jeweils eine Fassung vor, aus denen dann in längeren Verhandlungen eine Kompromissfassung erstellt wurde.
- 19 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Schrank 62, Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE GmbH mit Wirkung vom 1. 8. 1990, 3. 7. 1990, S. 1 f.
- 20 Ebd.
- 21 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Sozialplan 2. Halbjahr 1990, Automobilwerk Eisenach GmbH, 18. 7. 1990, S. 5.
- 22 Vgl. Der Neue Motor, Ausgabe Nr. 14, 25. 6. 1990, S. 4.
- 23 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Sozialplan 2. Halbjahr 1990, Automobilwerk Eisenach GmbH, 18. 7. 1990, S. 3.
- 24 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Schrank 62, Antrag zur Bestätigung von Kurzarbeit in der AWE GmbH mit Wirkung vom 1. 8. 1990, 3. 7. 1990, S. 2.
- 25 Ebd.
- 26 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Sozialplan 2. Halbjahr 1990, Automobilwerk Eisenach GmbH, 18. 7. 1990, S. 5.
- 27 Ebd.
- 28 Vgl. Dietmar Grosser, Grünes Licht für ersten Opel-Vectra aus Eisenach. Bundeskanzler Kohl gab in Eisenach den Startschuss für Opel-Produktion, in: Thüringer Allgemeine Zeitung, 6. 10. 1990, S. 3.

- 29 Vgl. Dietmar Grosser, „Die besten Leute für das modernste Autowerk ...“. So wird in Eisenach die neue Opel-Mannschaft ausgewählt, in: Thüringer Allgemeine Zeitung, 1. 6. 1991, S. 3.
- 30 Dietmar Grosser, Grünes Licht für ersten Opel-Vectra aus Eisenach. Bundeskanzler Kohl gab in Eisenach den Startschuss für Opel-Produktion, in: Thüringer Allgemeine Zeitung, 6. 10. 1990, S. 1.
- 31 Alle Zitate: Peter Schmalz: Das Ende vom Wartburg – Tränen, aber auch Hoffnung, in: Die Welt, 11. 4. 1991.
- 32 Archiv der Stiftung Automobile Welt Eisenach, Schrank 62, Programm zur Umstellung auf marktwirtschaftliche Unternehmenstätigkeit, 10. 5. 1990, S. 12.
- 33 Vgl. Der Neue Motor, Nr. 16, 9. 7. 1990, S. 3.
- 34 Vgl. Ulrike Poppe, Frauen in Ostdeutschland nach 1989/1990, in: Nicola Buskotte (Hrsg.), Ungleiche Schwestern? Frauen in Ost- und Westdeutschland, Berlin 1998, S. 42.