

**Seibel, H.D. (1983) Leistung. In W.R. v. Langenbucher, R. Rytlewski & B. Weyergraf (Hg.), *Kulturpolitisches Wörterbuch. Bundesrepublik Deutschland/DDR im Vergleich*, Stuttgart: J.B. Metzler, 1983, S. 463 - 468**

## **Leistung**

***I. Die beiden Staaten als Leistungsgesellschaften - II. Die Bewertung der Arbeit - III. Die Entwicklung des Akkordlohns - IV. Leistung und Gerechtigkeit - V. Tarif und Plan - VI. Mehr oder weniger leisten?***

### **I. Die beiden Staaten als Leistungsgesellschaften**

L. ist Arbeit, gemessen an einem Bewertungsmaßstab, entweder quantitativ am Maßstab der Zeit, wie in der Physik, oder sowohl quantitativ am Ertrag als auch qualitativ an Verhaltenserwartungen als Gütekriterien, wie in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

Sprachgeschichtlich geht das gotische *laistjan*, »einer Spur folgen«, auf die indogermanische Wurzel *lis*, »gehen«, zurück. Im Althochdeutschen gewinnt der Begriff die Bedeutung der Pflichterfüllung, die dann im Mittelhochdeutschen als ausschließliche Bedeutung hervortritt. Diese Pflichterfüllung erscheint in der Neuzeit vorwiegend als Arbeitsleistung (→ *Arbeit*, → *Beruf*). Im Kultursystem gewinnt der Leistungsbegriff seine Bedeutung als Wert, im Persönlichkeitssystem als Leistungsmotivation, im Sozialsystem als Leistungsrolle, im Wirtschaftssystem als Produktionsergebnis. Unter Leistungsgesellschaft wird ein System verstanden, in dem Rollen und Belohnungen nach der persönlichen L. zugeteilt werden, L. in diesem Sinn als Wert gilt und als wichtiges Handlungsmotiv verinnerlicht ist (→ *Innovation*, → *Wettbewerb*).

List bewertete Handlung. In der kapitalistischen Industriegesellschaft der Bundesrepublik gilt das Leistungsprinzip vorwiegend im Erwerbsleben; in der sozialistischen DDR ist es in einigen wichtigen Bereichen weitgehend außer Kraft gesetzt. Aus der Sicht der Führung der *SED* verkörpert die DDR eine perfekte Leistungsgesellschaft, L. sei das konstituierende Element des entwickelten → *Sozialismus*, und es gelte das sozialistische Verteilungsprinzip: »Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner L.« In Wirklichkeit wird im Erwerbsleben der DDR ebenso wie in anderen sozialistischen Staaten das Leistungsprinzip kapitalistischer Art durch das System der Planwirtschaft weitgehend abgeschwächt. Die Konstellationen und Bedingungen nämlich, unter denen sich Leistungsbewertung vollzieht, sind in beiden Gesellschaftssystemen keineswegs identisch. Der gesellschaftliche Konsensus darüber, wie L. zu bewerten sei, gestaltet sich im Sozialismus aufgrund des Machtmonopols der Parteifunktionäre und der Einbeziehung der Kategorie »sozialistisches Bewusstsein« in die Bewertung weit widersprüchlicher als in der Bundesrepublik.

Der Leistungsbewertung im Arbeitsprozess geht die Arbeitsbewertung voraus, die über die Arbeitsschwierigkeit und die Leistungsanforderungen einer Stelle Auskunft gibt. Die Anordnung der bewerteten Tätigkeiten ergibt eine Hierarchie, das aus Lohn- und Gehaltsgruppen bestehende Tarifsystem. Mit der Leistungsbewertung wird Leistungsfähigkeit des einzelnen gemessen; sie gibt an, wie gut der Inhaber einer Stelle seine Aufgabe löst. Im weiteren Sinn umfasst die Leistungsbewertung sowohl die Festlegung der Normen als auch den Vergleich von Soll und Ist.

### **II. Die Bewertung der Arbeit**

Mit der Definition der L. als bewerteter Arbeit erhalten Bewertungsmaßstäbe und -verfahren erhebliche politische Bedeutung, da ihre Festlegung stets von sozialen Werturteilen abhängt und sie zugleich Mittel der Interessendurchsetzung und Herrschaftsausübung sein können. Als allgemeiner Bewertungsmaßstab gilt der gesellschaftliche Nutzen. Bundesrepublik und DDR unterscheiden sich ideologisch durch die Bestimmung der Instanz, die diesen Nutzen feststellt; in der Bundesrepublik ist es der Markt, in der DDR sind es die zentralen Planungsinstanzen und die Parteiführung (→ *Kapitalismus*, → *Kommunismus*). Der Maßstab für alle abhängig Beschäftigten wird in der Bundesrepublik

zum größeren Teil vom Arbeitgeber festgelegt und zum anderen Teil durch Tarifverhandlungen mit den → *Gewerkschaften* modifiziert; bei Selbständigen entscheidet das individuelle Durchsetzungsvermögen auf dem Markt. In der DDR werden fast alle Erwerbstätigen vom Staat beschäftigt. Der Bewertungsmaßstab wird deshalb von den für den jeweiligen Wirtschaftszweig zuständigen Parteigremien festgelegt; auch der *FDGB* unterstützt diese Ziele der Führung der *SED*. Die gegensätzlichen Interessen von Kapital und Arbeit ermöglichen in der Bundesrepublik bei Konflikten über Bewertungskriterien und Bemessungsverfahren Streiks als Mittel des Arbeitskampfes. In der DDR dagegen führte der Verlust der → *Mitbestimmung*, das Streikverbot sowie die eingeschränkten Möglichkeiten des Arbeitsplatzwechsels zu Abhängigkeit des Arbeitnehmers von der *SED*.

Die Reaktion der Werktätigen ist eine permanente Leistungsverweigerung; kein sozialistischer Staat verkörpert heute eine reine Leistungsgesellschaft. Die kapitalistischen Leistungsanreize funktionieren nur noch stark eingeschränkt, neue »kommunistische« fehlen. Offenbar misslang bisher auch die Erziehung »sozialistischer Persönlichkeiten« mit »fortschrittlichen«, kommunistischen → *Bedürfnissen*. Neben dem offiziellen Maß bestehen aber auch andere Kriterien, die verinnerlicht sind und oft dem Wertesystem der Machtelite widersprechen.

Für die Werktätigen gilt es, Treue zur Führung der *SED*, rücksichtsloses Durchsetzungsvermögen nach unten, Lohnhöhe, ökonomische Produktivität sowie fachliche Qualifikationen in ein optimales Verhältnis zu bringen. Das ist praktisch unmöglich in einem System, in dem Effizienzstreben mit Machtsicherung und Prestigedenken nahezu gesetzmäßig immer wieder kollidieren, wo Parteidisziplin höher bewertet wird als fachliche L. Meist werden die Rangordnungen, nach denen die Gratifikationen verteilt werden, weniger nach funktionaler L. für die Gesamtgesellschaft festgelegt als nach der Nützlichkeit für die machtausübende Schicht der Parteikader. »Fügsamkeit nach oben, disziplinarische Durchschlagkraft nach unten und erst an dritter Stelle Kompetenz«, so beschreibt R. Bahro (*Die Alternative*, Köln 1977, S.251) die für eine Karriere nützlichen Eigenschaften (→ *Elite*).

Außerhalb des Erwerbslebens gibt es allerdings auch Bereiche, in denen dem Leistungsprinzip voll entsprochen wird. Für Alte, Rentner und Kranke, Gesellschaftsmitglieder, die nicht arbeiten können und nur wenig Mittel für ihre Existenz zur Verfügung haben, gilt das sozialistische Verteilungsprinzip: »Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner L.« Eine weitere Ausnahme bildet der Spitzensport. Im Gegensatz zur sonst üblichen Praxis besteht die Möglichkeit, der L. entsprechend auch gesellschaftlich aufzusteigen (→ *Mobilität*). Hier liegt die Ursache für die hohe Leistungsmotivation der Athleten, der Mangel an wichtigen Gütern und realisierbaren *Grundrechten*, vor allem der Freizügigkeit wird zur entscheidenden Triebkraft des Handelns (D. Voigt, *Hochleistungssport in der DDR. Funktionen und Hintergründe*, in: *Praxis der Sozialpsychologie*, Bd. 5, Darmstadt 1976, S. 196 - 214). Aus denselben Gründen lässt sich in der DDR eine, verglichen mit der Bundesrepublik, generell geringere Arbeitsmotivation beobachten. Typisch ist ein bestimmtes Maß an Leistungszurückhaltung, insbesondere bei qualifizierten Arbeitskräften, und eine deutlich geringere Arbeitsintensität und -disziplin (D. Voigt, *Montagearbeiterin der DDR*, Darmstadt 1973). Je weniger direkt und sichtbar der Zusammenhang zwischen L. und Erfolg erkennbar wird, um so geringer sind Leistungsmotivation und Chancengleichheit. Dort, wo das Leistungsprinzip greift, bei den Arbeitslosen und im Spitzensport, wirkt es als Norm der sozialen Ungleichheit. Die DDR ist damit eine Leistungsgesellschaft besonderen Typs.

In der Bundesrepublik dagegen konkurrieren, mehr oder weniger gleichberechtigt, die sozialen Gruppierungen in ihrer Bewertung von L. Eine adäquate Leistungshonorierung wird allerdings abgeschwächt, weil die durch L. oder anderweitig erworbene Macht dazu missbraucht werden kann, Gratifikationen zu erzielen, die nicht auf Arbeitsleistung beruhen. Offen bleibt, inwieweit die Leistungskriterien und die ihnen zugrunde liegenden *Werte und Normen* von der gesamten Gesellschaft oder nur von bestimmten Gruppen als verbindlich betrachtet werden. Je mehr, soviel steht fest, die Maßstäbe der Leistungsbewertung innerhalb der sozialen Schichten und besonders zwischen Bevölkerung und leistungsbewusster Machtelite übereinstimmen, desto wahrscheinlicher ist eine weitverbreitete, hohe Leistungsmotivation.

### III. Die Entwicklung des Akkordlohns

Mit der Gründerzeit der Jahre 1873 bis 1886 begann sich in Deutschland der Leistungslohn auszubreiten, zunächst in der Eisen- und Stahlindustrie. Nachdem sich Gewerkschaften bereits in den

1860er Jahren der Einführung von Akkordlöhnen widersetzt hatten, beschloss 1891 der Brüsseler Kongress der *Zweiten Internationale* eine Resolution, in der der Leistungslohn als »fluchwürdiges System intensiver Ausbeutung« angegriffen und zum Kampf für seine Beseitigung aufgerufen wurde. Auf gewerkschaftlich organisierte Leistungsverweigerung reagierte die Industrie durch Einführung des Prämienlohnes. Um die Jahrhundertwende gaben die Gewerkschaften ihre Opposition auf und setzten sich für eine Regulierung des Leistungslohns durch Tarifvereinbarungen ein. 1918 wurden zwar im Gefolge revolutionärer Ansätze in einigen Betrieben Zeitlöhne ohne unmittelbare Beurteilung der L. eingeführt, 1924 hatte sich der Leistungslohn aber generell durchgesetzt. Anknüpfend an F. W. Taylors Methode der wissenschaftlichen Betriebsführung wurde in diesem Jahr vom *Verband der Metallindustriellen* zur rationellen Gestaltung von Arbeitsabläufen und zur Erhöhung der Leistungsabgabe der Arbeiter der *Reichsausschuss für Arbeitszeitermittlung*(REFA) gegründet. Während der nationalsozialistischen Herrschaft führte die Knappheit an Facharbeitern zu einer Krise der Akkordlöhne, die, von Appellen zum Dienst für die Volksgemeinschaft begleitet, die Gewährung zusätzlicher Leistungsanreize zur Folge hatte. Gleichzeitig wurde eine für die vergleichende Analyse der Anwendung des Leistungsprinzips in den beiden späteren deutschen Staaten wichtige Voraussetzung geschaffen, indem der Rückstand des mitteldeutschen Entwicklungsniveaus gegenüber dem deutschen Westgebiet durch eine forcierte Industrialisierung weitgehend aufgehoben wurde. 1939 hatte der mitteldeutsche Raum sogar infolge seiner größeren Industriedichte gegenüber dem Gebiet der späteren Bundesrepublik eine höhere industrielle Nettoproduktion je Einwohner aufzuweisen. Damit lagen bis 1945 in beiden Gebieten ähnliche Voraussetzungen vor, die sich später allerdings grundlegend veränderten.

Nach anfänglich rascher Erholung, durch die die Sowjetische Besatzungszone schon Ende 1946 rund 60 v. H. der ihrem Gebiet entsprechenden Industrieproduktion von 1936 erreichte, während die Westzonen erst bei 35 v. H. lagen, wurden die mitteleuropäischen Gebiete in ihrer Entwicklung außerordentlich gehemmt, als die UdSSR mit Demontagen und starken Abschöpfungen des Produktionszuwachses begann. Der Kapitalverlust, der bis 1950 das Fünffache der eigenen und das Doppelte der westdeutschen Investitionen ausmachte und sich auch noch während der 50er Jahre auf etwa 50 v. H. des Investitionsvolumens belief, erklärt zum Teil das Zurückbleiben der Wirtschaft der DDR. Weiterhin wurde ihre Leistungsfähigkeit durch die Abwanderung qualifizierter Arbeits- und Führungskräfte beeinträchtigt. Die Bundesrepublik dagegen erhielt als Starthilfe größere Mittel aus dem *Marshallplan*. Seither liegt die Arbeitsproduktivität, der Ausdruck individueller und kollektiver Leistungsfähigkeit, weitgehend konstant in der Industrie der DDR um etwa 30 v. H. und in der Landwirtschaft um rund 40 v. H. unter dem Niveau der Bundesrepublik.

Während des Wiederaufbaus wurde die Steigerung der Arbeitsleistung durch differenzierte materielle Anreize in beiden deutschen Staaten zu einem allgemein anerkannten lohn- und wirtschaftspolitischen Ziel. Im Gegensatz zu 1918 widersetzten sich die Gewerkschaften in der Bundesrepublik nicht der Einführung von Akkordlöhnen; ähnlich orientierte sich die DDR an der in der Sowjetunion seit J. W. Stalins Kampf gegen »linkslerische Gleichmacherei und Lohnnivellierung« (Fragen des Leninismus, Moskau 1938) üblichen Entlohnung nach der Arbeitsleistung.

#### **IV. Leistung und Gerechtigkeit**

Die Ungerechtigkeit des Leistungsprinzips, auf die K. Marx in seiner »Kritik des Gothaer Programms« hinwies und die in der Sowjetunion in den ersten Jahren nach der Revolution durch gleichen Lohn für Facharbeiter und Ungelernte gemildert werden sollte, wurde in der DDR als unvermeidliche Schwäche des Sozialismus akzeptiert. Ihre Beseitigung sei erst in der Phase des Kommunismus zu erwarten. In der Bundesrepublik waren ideologische Probleme dieser Art vor allem während der Zeit des Aufbaus unbekannt. Hier wirkte die kapitalistische Leistungsideologie, die von J. Locke und A. Smith formuliert wurde und deren Entstehung M. Weber in seinem Buch »Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus« (Stuttgart 1905) beschrieb, verhältnismäßig ungebrochen fort. Sie besagt, dass der Mensch vermittels des Leistungsprinzips sein Schicksal selbst in die Hand nimmt. Das Leistungsprinzip gilt als gerecht, weil dadurch jeder erhält, was er verdient; es wird erzieherisch und sozial genannt, weil es Fleiß und Selbstverantwortung hervorruft sowie durch Mobilisierung aller Kräfte zum Gemeinwohl beiträgt. Trotz eingestandener Schwächen wird in der Bundesrepublik mit dem Wirtschaftssystem auch das Leistungsprinzip, ebenso wie die dadurch begründeten Ungleichheiten, mit nur geringfügigen Unterschieden von allen Bevölkerungsschichten als legitim

akzeptiert. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die Institutionen des Privateigentums und der relativ freien Konkurrenz eine differenzierte Verteilung von Belohnungen ermöglichen, und darum L. und Gratifikation tendenziell übereinstimmen. Andererseits werden Machtverhältnisse hervorgebracht, die eine Konsolidierung der Eigentumsverhältnisse und ihre Abschirmung gegen einen Besitz und Vererbung gefährdenden Leistungswettbewerb weitgehend gewährleisten. In der DDR können dagegen erworbene berufliche Qualifikationen und politische Positionen, nicht aber → *Eigentum* zur Sicherung materieller Privilegien eingesetzt werden. Insofern hat das Leistungsprinzip in der Bundesrepublik im Vergleich zur DDR größere Bedeutung, auch bei der Legitimation bestehender Ungleichheiten.

## V. Tarif und Plan

In beiden deutschen Staaten ist das Leistungsprinzip gesetzlich verankert, in der Bundesrepublik mit Bezug auf öffentliche Ämter, von denen es in Artikel 33 des *Grundgesetzes* heißt, jeder Deutsche habe »nach seiner Eignung, Befähigung und fachlicher L. gleichen Zugang« zu ihnen. In der DDR bestimmt Paragraph 39, Absatz 3 des *Gesetzbuchs der Arbeit*: »Der Arbeitslohn wird nach dem ökonomischen Gesetz der Verteilung nach der Arbeitsleistung festgesetzt.«

Im gewerblichen Bereich beider deutscher Staaten dominiert der Leistungslohn, der sich aus Tariflohn und Mehrleistungslohn zusammensetzt. Ausgangspunkt zur Bestimmung des Mehrleistungslohns ist dabei eine angenommene Normleistung, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeiter mit genügender Übung nach ausreichender Einarbeitung ohne Gesundheitsschädigung erreicht werden soll. Der Stückakkord, bei dem der Arbeiter innerhalb gewisser Grenzen den Umfang seiner L. selbst bestimmt, wurde in beiden deutschen Staaten durch steigende Automatisierung von dem für Fließbandarbeit typischen Zeitakkord zurückgedrängt. Daneben werden, auch in der Bundesrepublik, Prämien für Qualität, Materialersparnis usw. ausgezahlt. In der DDR verfeinerte man das zunächst noch grobe System der Anreize während der 60er Jahre durch das *Neue ökonomische System der Planung und Leitung*, das mit Hilfe der »Wissenschaftlichen Arbeitsorganisation« den unbefriedigenden Stand der Produktivität heben sollte. Als ökonomische Hebel zur Stimulierung der sozialistischen Produktion dienen dabei Prämien für gelungene Planerfüllung, ausgezahlt als Jahres- oder bei Schwerpunktaufgaben als Objektprämien. Auch kurzfristige kollektive oder individuelle L. machen sich bezahlt. Das Prämiensystem stellt den materiellen Ausdruck des »Sozialistischen Wettbewerbs« dar. Durch die schrittweise Einführung erhöhter Grundlöhne, deren Auszahlung vom Grad der Normerfüllung abhängt, soll der Anreiz zur → *Ausbildung* und → *Weiterbildung* verstärkt werden, weil der Unterschied zwischen den Lohngruppen dabei wesentlich größer ist als bei den vorherigen Tariflöhnen. Insgesamt sind die Veränderungen im Lohngefüge der Bundesrepublik und der DDR ähnlich, Rangfolge und Abstufung der industriellen Durchschnittslöhne vergleichbar.

Die Grundlagen der Leistungsbewertung werden in der Bundesrepublik in Tarifverträgen in der Regel zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden festgelegt. Lohntarifverträge enthalten die Geldbeträge, die für die einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen zu zahlen sind. In Rahmentarifverträgen werden das Verhältnis von Lohn und L. ebenso wie die Lohnfindungsmethode festgelegt. Manteltarifverträge regeln die allgemeinen Arbeitsbedingungen wie Lohn, Arbeitszeit und Urlaub. Die Gewerkschaften der Bundesrepublik sind um eine betriebsnahe Tarifpolitik bemüht, um damit die Unterschiede von Betrieb zu Betrieb auszugleichen.

In der DDR gab es Tarifverträge nur in der privaten Industrie; sie blieben dabei auf den Lohn beschränkt. In den volkseigenen Betrieben gelten heute Rahmenkollektivverträge. Ihre Festlegung erfolgt durch den *Ministerrat* oder die zentralen Organe des Staatsapparates, die Direktionen der Kombinate und die Räte der Bezirke unter Mitwirkung der Zentralvorstände des *FDGB*. In den Rahmenkollektivverträgen werden die Betriebe der jeweiligen Wirtschaftszweige nach ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung klassifiziert, vorher wurde schon eine strenge Rangordnung unter den verschiedenen Wirtschaftszweigen getroffen. Aus den so entstehenden Hierarchien werden erhebliche Lohnunterschiede für gleiche Tätigkeiten und Berufe abgeleitet. Außerdem beschließt jeder volkseigene Betrieb jährlich oder spätestens alle zwei Jahre einen Betriebskollektivvertrag, dessen Ziel vor allem ist, den Betriebsplan an die staatlichen Vorgaben anzupassen und die Betriebsleitung sowie alle Werksangehörigen auf diesen abgestimmten und beschlossenen Plan zu verpflichten.

Während die Löhne der Arbeiter durch Tarif genau festgelegt sind, werden für die Einkommen der Angestellten und Selbständigen in der Bundesrepublik durch die Tarifpartner nur Mindestgrenzen vereinbart, die oft außertariflich überschritten werden. Viele höhere Angestellte fallen überhaupt nicht in den Geltungsbereich der Tarifverträge. In der DDR dagegen handelt es sich bei den Tarifverträgen um zwingende Normen, die allerdings durch das Prämiensystem ergänzt werden. In Sektoren wie dem Dienstleistungsbereich, wo mangels messbarer und prämierbarer Produktivitätsfortschritte kaum leistungsabhängige Einkünfte erzielt werden können, führt dies aufgrund hoher Fluktuation zu bedrohlichem Arbeitskräftemangel.

Ebenfalls eine Frage der Gerechtigkeit sind in der Bundesrepublik die teilweise hohen Einkommen der selbständigen Unternehmer, Handwerker und Freiberuflichen, deren Verdienstmöglichkeiten theoretisch unbegrenzt sind. Sie werden zwar durch das Leistungsprinzip legitimiert, sind faktisch aber nur zum Teil auf individuelle L. rückführbar. In der DDR ist der Anteil der Selbständigen gering; ihre Einkommensmöglichkeiten sind stark beschnitten. Art und Ausmaß der Belohnungsdifferenzierung als Leistungsanreiz unterscheiden sich damit in beiden Staaten erheblich.

Mit dem Entschluss, durch materielle Anreize den Arbeitseinsatz der Werktätigen zu stimulieren, waren in der DDR längst nicht alle Probleme gelöst, die durch das Fehlen von Marktmechanismen entstanden. Denn mit der Mechanisierung und Automatisierung wie auch der zunehmenden Komplizierung der arbeitsteiligen Beziehungen werden leicht messbare Leistungsanteile immer geringer, und die qualitativen Leistungsanteile nehmen an Bedeutung zu. Während die Arbeitswissenschaft der DDR und teilweise auch die Praxis in den Betrieben bei der Messung quantitativer Leistungen verhältnismäßig erfolgreich waren, gibt es wachsende Probleme bei der Messung von qualitativer Arbeit. Sie beginnen bei der Stimulierung der L. hinsichtlich einer höheren Produktqualität; weitere Schwierigkeiten entstehen bei der Fixierung der Anforderungen für Angestellte, für Beschäftigte in der Forschung und Entwicklung sowie generell im Dienstleistungssektor. Aber auch wenn Arbeitserfordernisse klar definiert sind, scheitert eine sinnvolle Umsetzung in die Praxis oft an der Kompliziertheit des Vergütungssystems, das neben dem reinen Lohn Prämien aus den Betriebsprämienfonds, materielle Anerkennungen für Materialeinsparung, Lohn- und Sonderzuschläge, Ehegatten- und Kinderzuschläge sowie Weihnachtzuwendungen umfasst. Innerhalb und außerhalb dieser Einkommensarten gibt es in der DDR einschließlich der über die Betriebe ausgezahlten Sozialleistungen insgesamt etwa dreihundert Entgeltformen. Der Anteil des Arbeitslohnes am Gesamteinkommen liegt bei 92 v. H. Wissenschaftler der DDR weisen jedoch darauf hin, dass die materielle Interessiertheit der Werktätigen sich nicht auf das Einkommen beschränkt, sondern die Gesamtheit der Arbeits- und Lebensbedingungen erfasst (→ *Arbeitskultur*). Wie stark diese Anreize tatsächlich auf die Arbeitsproduktivität wirken, lässt sich nicht ermitteln.

## **VI. Mehr oder weniger leisten?**

Die im Vergleich zur Bundesrepublik wesentlichen Unterschiede im Lohnsystem der DDR seien noch einmal festgehalten. So wird die gesamte Geldentlohnung aufgrund der Beschlüsse der SED staatlich geplant, entsprechend dem eingeschätzten Stand der Arbeitsproduktivität, dem »sozialistischen Reproduktionsminimum«, den Konsummöglichkeiten und den politischen und sozialen Zielsetzungen in bezug auf die Entwicklung der einzelnen Klassen, Schichten und anderen Sozialgruppen. Das Arbeitseinkommen soll als ein ökonomischer Hebel Mittler sein zwischen den gesellschaftlichen Erfordernissen und den individuellen Interessen; Veränderungen in seiner Höhe und Struktur werden durch die Gewerkschaften faktisch kaum beeinflusst.

Die Parteitheoretiker der DDR begrenzen das System der Verteilung nach L. ausdrücklich auf die Etappe des Sozialismus, in der die Produktivkräfte noch nicht hinreichend entwickelt seien, um alle Bedürfnisse der Bevölkerung befriedigen zu können. Auch wirken angeblich im Sozialismus noch kapitalistische Gewohnheiten nach, und die Arbeit sei noch nicht zum ersten Lebensbedürfnis geworden. Aus den Erfahrungen industriell fortgeschrittener kapitalistischer Systeme erscheint es dagegen voraussehbar, dass mit der Erhöhung der Produktivität der Arbeit zugleich Vielfalt und Qualität der gesellschaftlichen und individuellen Bedürfnisse steigen, so dass bei der Masse der Individuen immer ein Rest nichtrealisierter Bedürfnisse übrigbleibt, die wiederum einen Stimulus für mehr und bessere Produktion darstellen (A. H. Maslow, *Motivation und Persönlichkeit*, Freiburg 1977). Diese Tendenz hat sich in allen dynamischen Gesellschaftsformationen als wesentliche Triebkraft der Entwicklung

herausgestellt, und es gibt keinerlei Anzeichen dafür, dass in einer wie auch immer gearteten kommunistischen Gesellschaftsordnung andere Gesetze gelten sollten.

Sowohl in der Bundesrepublik als auch in der DDR gibt es eine positive Kritik des Leistungsprinzips, durch die die Anerkennung seiner Bedeutung unterstrichen wird. In der Bundesrepublik wird, oft mit Blick auf die angeblich übertriebene Sozialstaatlichkeit, beklagt, dass das Leistungsprinzip unterhöhlt werde; man bestrafe Fleiß und fördere Trägheit; dies führe zu individuellem Leistungsverfall und bei zunehmender internationaler Konkurrenz zu wirtschaftlichem Niedergang. Auf makroökonomischer Ebene richtet sich die Kritik auf die Einschränkung des Wettbewerbs durch Konzentration und Marktbeherrschung; die Monopolisierung der Märkte setze das Leistungsprinzip außer Kraft. Von gewerkschaftlicher Seite wird gerügt, dass erhebliche Einkommen oder Einkommensbestandteile, besonders bei Selbständigen, ohne Bezug zu einer persönlichen L. zustande kommen. In der DDR wird aus betriebswirtschaftlicher Sicht bemängelt, dass das Leistungsprinzip nur unzureichend durchgesetzt sei.

Eine negative Kritik des Leistungsprinzips ist in größerem Umfang nur in der Bundesrepublik festzustellen. Sie richtet sich gegen seine Verabsolutierung, gegen seine einseitige Ausrichtung auf quantitativ-materielle Ziele und gegen interessen geleitete Maßstäbe der Leistungsbemessung. Das Leistungsprinzip erzeuge Stress, Konflikte und Persönlichkeitsstörungen, vernichte Solidarität und führe zur Selbstentfremdung (→ *Entfremdung*). In der arbeitsteiligen Wirtschaft lasse sich persönliche L. kaum messen und individuell zurechnen, und daher fungiere das Leistungsprinzip als Ideologie, nicht aber als Zurechnungs- und Verteilungsmaßstab. Aus entwicklungstheoretischer Perspektive wird es als überflüssig und falsch bezeichnet, in industriellen Überflussgesellschaften weiterhin individuelle L. zu betonen.

### *Literatur*

- J. Vontobel, Leistungsbedürfnis und soziale Umwelt. Zur sozio-kulturellen Determination der Leistungsmotivation, Bern 1970  
R. Schmiede, E. Schudlich, Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland. Eine historisch-theoretische Untersuchung zum Verhältnis von Lohn und L. unter kapitalistischen Produktionsbedingungen, Frankfurt a. M. 1976 KM.  
Bolte, L. und Leistungsprinzip, Opladen 1979  
D. Dohnke u. a., Wie steht es um Leistungsstreben, Initiative, Schöpfertum? Berlin (Ost) 1979  
R. Deppe; D. Hoss, Sozialistische Rationalisierung. Leistungspolitik und Arbeitsgestaltung in der DDR, Frankfurt a.M. 1980  
H. D. Seibel, Struktur und Entwicklung der Gesellschaft, Stuttgart 1980