

DIE KADER- UND ÜBERPRÜFUNGSPRAXIS IN DER  
TSCHECHOSLOWAKEI 1948-1989 ALS BESTANDTEIL  
DER KOMMUNISTISCHEN HERRSCHAFT<sup>1</sup>

In der Erinnerung an den tschechoslowakischen Kommunismus nimmt die Kaderpolitik bzw. -praxis (im Tschechischen „kádrování“) eine wichtige Rolle ein, die sich in mancher Hinsicht mit der zentraler Topoi wie „Verfolgung“ oder „Stasispitzel“ vergleichen lässt. Der Begriff der Kaderpraxis ist eindeutig negativ konnotiert und wird zu den verwerflichen Praktiken des „alten Regimes“ gerechnet. Dabei steht der Grad der (durchaus verständlichen) Verdrängung in einem interessanten Kontrast zu der großen Bedeutung, die das Parteiregime der Kaderpolitik beimaß. 40 Jahren lang wurden „oben“ Fragen des Austauschs oder der Rotation von Kadern verhandelt und Kadervorschläge und -beurteilungen gebilligt; angestrengt dachte man darüber nach, wie sich Kaderordnungen am besten konstruieren ließen. Zur gleichen Zeit beschäftigten sich Millionen Menschen „unten“ mit Kaderfragebögen und mit der Frage, ob ihre Kaderzuordnung stabil blieb oder eine Veränderung anstand. Daher war die Kaderpraxis viel stärker mit der Funktionsweise und der Aufrechterhaltung der Parteiherrschaft verbunden, als es das Forschungsinteresse in den vergangenen 20 Jahren vermuten ließe.<sup>2</sup> Meiner Meinung nach hatte diese Praxis, die mehr oder weniger sofort nach dem Februar 1948 „von oben“ durchgesetzt wurde,<sup>3</sup> eine grundlegende Bedeutung für die gesellschaftliche Transformation und die Einbeziehung breiter Bevölkerungsschichten in die „neue Ordnung“ sowie für die Gestaltung der zeitgenössischen Lebenswirklichkeit.<sup>4</sup> Dafür spricht auch die Tatsache, dass die

<sup>1</sup> Diese Studie ist im Rahmen des Forschungsprojekts „Kádrový posudek si píše každý sám“. Kádrování, prověřování a čistky v Československu 1948-1989 [„Das Kadergutachten schreibt jeder selbst“. Kaderpolitik, Überprüfungen und Säuberungen in der Tschechoslowakei 1948-1989] entstanden, das von der Grantová agentura České republiky [Forschungsagentur der Tschechischen Republik, GAČR] (409/08/1633) gefördert wurde.

<sup>2</sup> Mir fällt hierzu die lakonische Mitteilung Rudolf Slánskýs von 1948 ein: „nur wir allein werden für alles verantwortlich sein“. Vgl. Cuhra, Jaroslav: „Kádrovník nikdy nemůže být se svou prací hotov“ [„Ein Kaderleiter ist niemals mit seiner Arbeit fertig“]. In: Dějiny a současnost 31 (2009) H. 11, 30-33, hier 31.

<sup>3</sup> Der Ausdruck „oben“ wird hier sehr vorsichtig verwendet, denn die Etablierung der Kaderpraxis beruhte zweifelsohne auf der Interaktion zwischen Akteuren der hohen Politik und Akteuren auf lokaler Ebene. Letztere fanden Widerhall in der Gestaltung der Kaderarbeit. In diesem Zusammenhang ist also vor allem die Ausformulierung allgemeiner Richtlinien für die Kaderpolitik gemeint, die von Partei- und Regierungsbeschlüssen bestätigt wurden.

<sup>4</sup> Es muss betont werden, dass das oben genannte Forschungsprojekt Grundlagenforschung betreibt. Die Kaderpraxis wird vor allem für den tschechischen Landesteil der ehemaligen Tschechoslowakei untersucht, wobei auch gewisse Querverbindungen zur Slowakei gezogen werden. Einen großen Teil unserer Zeit haben wir Archivrecherchen gewidmet, An-

„Kaderarbeit“ im marxistischen Begriffskanon einen zentralen Stellenwert einnahm und eng mit anderen Kernbegriffen verbunden war, allen voran mit dem des Kaders – verwiesen sei hier auf Stalins berühmten Ausspruch „Die Kader entscheiden alles“. „Kaderarbeit“ gehört aber auch in den Kontext anderer Schlüsselwörter wie „Klassenstandpunkt“, „Führungsrolle der Partei“, „Fünfjahresplan“ und „Planung“, „Mobilisierung“, „Rationalisierung“ oder „Erziehung des neuen (sozialistischen) Menschen“. Selbstverständlich könnte diese Aufzählung fortgesetzt werden, aber bereits aus dem Erwähnten wird deutlich, dass die „Kaderarbeit“ für die Kommunistische Partei der Tschechoslowakei (Komunistická strana Československa, KSČ) keineswegs eine Nebensache war.

#### *Zum Forschungsstand*

Es ist bemerkenswert, dass für Historiker und Sozialwissenschaftler, die sich mit der Geschichte des Kommunismus beschäftigen, die Kaderarbeit eher am Rande des Interesses steht.<sup>5</sup> Zweifelsohne wurde die Praxis der Kadergutachten, -fragebögen und (Selbst-)Beurteilungen in den ostmitteleuropäischen sozialistischen Diktaturen zu großen Teilen von der KPdSU übernommen. In der Zwischenkriegszeit hatte die Kaderpraxis zunächst Verbreitung in den übrigen Parteien der Komintern gefunden, die diese den vor Ort herrschenden Bedingungen anpassten. Nach 1948 versuchten die kommunistischen Parteien der neuen „Volksdemokratien“, diese Praxis auf die gesamte Gesellschaft zu übertragen. Die Frage, wie die Kaderarbeit in dieser Zeit in konkrete Maßnahmen überführt wurde, und wie sie sich auf das Leben der Gesellschaft insgesamt und der einzelnen Menschen auswirkten, ist bisher kaum untersucht worden.<sup>6</sup>

Das trifft insbesondere auf die tschechische Historiografie zu, die die Kaderarbeit als gesamtgesellschaftliches Phänomen erst in jüngster Zeit allmählich zu entdecken beginnt. Bisherige Projekte haben sich auf die sogenannten Kader- bzw. Nomenklaturverzeichnisse der KSČ konzentriert, ohne Zweifel ein wichtiges Teilproblem. Hier sind vor allem die Arbeiten Karel Kaplans,<sup>7</sup> Vladimíra Hradeckás und Fran-

---

knüpfungspunkte zu Forschungsprojekten ausländischer Kollegen konnten wir trotz einiger Versuche nicht finden.

<sup>5</sup> Zu den Gründen für dieses Desinteresse siehe beispielsweise Černá, Marie: Cadre Policy, Cadre Work and Screening in Communist Czechoslovakia: Simple Ideas, Complicated Practice. In: *Studia Territorialia* 11(2011) H. 2, 9-28. – Ganz allgemein sehe ich den Grund vor allem in der Faszination der Forschung für die dreißiger Jahre, für den Stalinismus; für die späteren Jahrzehnte gibt es weniger Literatur und das Interesse ist wesentlich geringer.

<sup>6</sup> Eine umfassende historische Kontextualisierung der Einführung der Kaderpraxis, die in den einzelnen Ländern gewiss auch an frühere Praktiken der Kontrolle und Überprüfung anknüpfte, kann an dieser Stelle nicht geleistet werden. Für die böhmischen Länder würde sich eine Untersuchung über den Einfluss der Erfahrungen aus dem „Protektorat“ (Erforschung der „rassischen Herkunft“, amtliche Entscheidungspraxis über den Arbeitseinsatz) oder auch der unmittelbaren Nachkriegszeit anbieten (Kontrolle der „nationalen Zuverlässigkeit“, Bestrebungen, die Gesellschaft von „Fremden“ zu reinigen).

<sup>7</sup> Kaplan, Karel: *Kádrová nomenklatura KSČ 1948-1956*. Sborník dokumentů [Die Kader-nomenklatura der KSČ 1948-1956. Eine Quellenedition]. Praha 1992.

tišek Koudelkas zu nennen;<sup>8</sup> auch eine unveröffentlichte Studie Radko Břachs von 1994 bringt interessante Einsichten.<sup>9</sup> Etwas mehr Aufmerksamkeit galt dem Phänomen der Überprüfungen und Säuberungen, das eng mit dem Problemfeld der Kaderarbeit verbunden ist. Vor allem die massiven Parteiüberprüfungen nach 1969, die eine zentrale Rolle bei der Durchsetzung des Normalisierungsregimes spielten, standen im Fokus der Forschung. Genannt seien hier die Publikationen von Jiří Maňák,<sup>10</sup> Antonín Kostlán,<sup>11</sup> Pavel Urbášek,<sup>12</sup> und ein neuer Sammelband, der aus demselben Forschungskontext wie die vorliegende Studie stammt.<sup>13</sup> Die Überprüfungen nach der kommunistischen Machtübernahme von 1948 werden in der Literatur indessen häufig thematisiert, als Standardwerk gilt hier Milan Šimečka's „Wiederherstellung der Ordnung“ von 1979.<sup>14</sup> Des Weiteren sind drei jüngere Arbeiten hervorzuheben, zum einen das Buch von Marek Pavka über die Entstehung und die Effektivität des Kadersystems der Partei nach dem Februar 1948,<sup>15</sup> zum anderen erste Ergebnisse eines Forschungsprojekts zur Kaderpolitik und -praxis an der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität Prag, die in einer Quellenedition und einem Sammelband publiziert wurden.<sup>16</sup> Darüber hinaus hat die Zeitschrift „Dějiny a současnost“ (Geschichte und Gegenwart) der sozialistischen Kaderarbeit ein Themenheft gewidmet.<sup>17</sup>

<sup>8</sup> *Hradecká, Vladimíra/Koudelka, František: Kádrová politika a nomenklatura KSČ 1969-1974 [Kaderpolitik und die Nomenklatura der KSČ 1969-1974]. Praha 1998.*

<sup>9</sup> *Břach, Radko: Nomenklatura ÚV KSČ 1969-1989 [Die Nomenklatura des Zentralkomitees der KSČ 1969-1989]. Manuskript Praha 1994, Archiv des Autors.*

<sup>10</sup> *Maňák, Jiří: Čistky v Komunistické straně Československa 1969-1970 [Die Säuberungen in der Kommunistischen Partei der Tschechoslowakei 1969-1970]. Praha 1997; ders.: Od ústupu k porážce, od omezování k likvidaci [Vom Rückzug zur Niederlage, von der Einschränkung zur Abwicklung]. Praha 2011.*

<sup>11</sup> *Kostlán, Antonín (Hg.): Věda v Československu v období normalizace (1970-1975). Sborník z konference [Wissenschaft in der Tschechoslowakei während der „Normalisierung“ (1970-1975). Ein Konferenzband]. Praha 2002.*

<sup>12</sup> *Urbášek, Pavel: Vysokoškolský vzdělávací systém v letech tzv. normalizace [Das Hochschulbildungssystem während der sogenannten Normalisierung]. Olomouc 2008.*

<sup>13</sup> *Černá, Marie/Cubra, Jaroslav u.a.: Prověrky a jejich místo v komunistickém vládnutí: Československo 1948-1989 [Die Überprüfungen und ihr Platz in der kommunistischen Herrschaft: Die Tschechoslowakei 1948-1989]. Praha 2012.*

<sup>14</sup> *Šimečka, Milan: Obnovení pořádku [Die Wiederherstellung der Ordnung]. Köln 1979.*

<sup>15</sup> *Pavka, Marek: Kádry rozhodují vše! Kádrová politika KSČ z hlediska teorie elit [Die Kader entscheiden alles! Die Kaderpolitik der KSČ aus der Perspektive der Elitentheorie]. Brno 2003.*

<sup>16</sup> *Volná, Katka/Jareš, Jakub/Spurný, Matěj/Pimerová, Klára: Prověřená fakulta. KSČ na Filozofické fakultě UK v letech 1969-1989. Edice dokumentů [Die überprüfte Fakultät. Die KSČ und die Philosophische Fakultät der Karls-Universität 1969-1989. Eine Quellenedition]. Praha 2009; Jareš, Jakub/Volná, Katka/Spurný, Matěj u.a.: Náměstí Krasnoarmějců 2. Učitelé a studenti Filozofické fakulty UK v období normalizace [Der Platz der Rotarmisten 2. Lehrer und Studenten der Philosophischen Fakultät der Karls-Universität in der Zeit der Normalisierung]. Praha 2012. In diesem Forschungsprojekt entstand auch der Artikel von Matěj Spurný in diesem Heft der „Bohemia“.*

<sup>17</sup> *Dějiny a současnost 31 (2009) H. 11, 29-43. Es handelt sich bei dieser Veröffentlichung um die ersten Ergebnisse des Forschungsprojekts, aus dem auch dieser Text hervorgeht. Zu den weiteren Veröffentlichungen des Forschungsprojekts siehe z.B.: Černá: Cadre policy (vgl. Anm. 5); dies.: „Katolík, ale objektivní: Vytváření obrazu (ne)spolehlivosti v kádrových*

Die wichtigste Grundlage für die Analyse der Kaderarbeit bilden Archivquellen. An dieser Stelle möchte ich auf einen vollständigen Überblick über alle relevanten Archivbestände verzichten, gleichwohl sind ein paar Anmerkungen notwendig, die deutlich machen, auf welch dünnes Eis sich der Forscher begibt, wenn er sich diesem Thema widmen will. Zentral sind die sogenannten Kaderakten, die für alle Beschäftigten erstellt wurden. Nach Interpretation der meisten Archivare unterliegen diese Akten heute dem Datenschutzgesetz. Dies gilt jedoch nicht ausnahmslos, und so wurden uns während der Arbeit an unserem Forschungsprojekt vereinzelt Kaderakten aus den fünfziger Jahren zur Verfügung gestellt. Paradoxerweise bezieht sich der Datenschutz aber nicht auf die Kaderakten, die im Archiv der KSČ lagen. Hier ist es möglich, die teilweise komplett, teilweise nur fragmentarisch erhaltenen Akten einzusehen. Insgesamt ist der Zugang zu diesen Quellen aber sehr begrenzt.<sup>18</sup> Die meisten angesprochenen Archivare reagierten auf unsere Forschung eher mit Misstrauen, verbinden sie mit dem Interesse an „Kaderarbeit“ doch nach wie vor die Suche nach vertraulichen, kompromittierenden Informationen. Es lässt sich oft nur schwer vermitteln, dass es bei der Erforschung dieses Themas nicht um pikante Details, sondern ausschließlich darum geht, herauszufinden, wie die Kaderarbeit als Herrschaftsinstrument zur Durchsetzung und Erhaltung der sozialistischen Macht beigetragen hat. Mit ähnlich gelagerten Problemen sieht sich auch die Oral-History-Forschung zu diesem Themenfeld konfrontiert: Zum einen muss sie mit den Vorbehalten der interviewten Personen rechnen, die fürchten, ihre Interpretation der Vergangenheit könnte durch ihre Kaderakte in Frage gestellt werden.<sup>19</sup> Zum anderen führt das diffuse Umfeld, in dem sich die Kaderpraxis abspielte, zu Verunsicherung. Die meisten Menschen wissen nicht mehr, als dass es Kaderabteilungen gab, manche erinnern sich an Anekdoten, die mit den Überprüfungen verbunden waren und an ihre eigenen Probleme mit dem Kaderleiter (umgangssprachlich: „kádrovák“) aufgrund ihres familiären Hintergrunds.<sup>20</sup> Hier liegt noch ein gewaltiges Quellenkorpus für künftige Forschungen.

#### *Der Sinn der Kaderarbeit*

Kaderarbeit wird also negativ wahrgenommen und vor allem als Phänomen verstanden, das maßgeblichen Einfluss auf das berufliche Fortkommen und oft auch auf das

---

posudčích komunistického Československa [Ein Katholik, aber ein objektiver. Bilder der (Un-)Zuverlässigkeit in den Kadergutachten der kommunistischen Tschechoslowakei. In: Biograf (55), Abschnitt 78, <http://www.biograf.org/clanky/clanek.php?clanek=v5501> (letzter Zugriff 22.5.2013); *dies.*: Comprendre le processus de consolidation. Les campagnes de vérification de 1970 en Tchécoslovaquie. In: Cahiers du CEFRES (2012) H. 32, 199-233.

<sup>18</sup> Wir haben Anzeigen in der Fachpresse geschaltet, auf die sich dankenswerterweise einzelne Personen gemeldet und uns ihre vollständigen Kaderakten zur Verfügung gestellt haben.

<sup>19</sup> Die Kaderakten wurden nach 1989 auf Wunsch all jenen ausgehändigt, auf deren Namen sie angelegt worden waren. Die Tatsache, dass viele Menschen die Akten umgehend vernichtet und zum Teil verbrannt haben, zeugt davon, als wie heikel und indiskret die Kadergespräche empfunden wurden.

<sup>20</sup> Hier wird von Ausnahmen abgesehen, wie etwa von einem Direktor eines Gymnasiums außerhalb von Prag, der auf kompetente Weise über die kleinstädtische Praxis der Kontrolle, Überprüfung und Leistungsvorgaben berichtete.

persönliche Leben nahm. Doch muss der Forschungsgegenstand breiter gefasst werden, denn Kaderarbeit war von Anfang an ein wichtiger Bestandteil des sozialistischen Großprojekts des „Neuen Menschen“. Die „neuen“ Kader sollten vorzugsweise aus der Arbeiterklasse rekrutiert werden. So sah die Kreiskonferenz der Kaderbeamten im Januar 1949 das allgemeine Ziel ihrer Arbeit darin,

einen neuen, eigenen Kader zuverlässiger Werktätiger in der Wirtschaft, in der staatlichen und öffentlichen Verwaltung und für alle anderen Arbeitsbereiche zu schaffen – einen Kader fähiger und politisch reifer Werktätiger [...].<sup>21</sup>

Es ging also darum, „die Führungspositionen des Personalapparates mit bewährten Kadern aus der Arbeiterklasse zu besetzen“.<sup>22</sup> Öffentliche Verlautbarungen zur Kaderarbeit betonten nicht die „Rache“ aus klassenideologischen Gründen, sondern die historisch notwendige soziale Umverteilung, die der Führungsrolle der Arbeiterklasse zum Durchbruch verhelfen sollte. Zugleich war die Kaderarbeit als Mittel der Rationalisierung beim Einsatz von Arbeitskräften gedacht. Dieses Anliegen wurde nicht nur in der Formierungsphase des Regimes immer wieder ausdrücklich hervorgehoben, sondern geht auch aus späteren Texten zur Kaderarbeit hervor. So hieß es beispielsweise in einem Beschlusspapier des Politbüros der KSČ von 1964:

Die Partei gewährleistet, dass jeder Bürger, der auf sozialistische Weise denkt und handelt, an einem seiner Qualifikation, seinen Fähigkeiten und seiner politischen Reife entsprechenden Platz eingesetzt werden kann, an dem er der Gesellschaft den größten Nutzen bringen kann.<sup>23</sup>

Lassen wir hier den Begriff der „Partei“ erst einmal beiseite, auf den wir später noch zurückkommen werden, zeigt sich, dass der zitierte Text die Kaderarbeit in ihrer gesamten Bandbreite behandelt. Mit dieser Grundidee hängt mehr oder weniger explizit auch die Vorstellung zusammen, dass die Kaderarbeit im Beruf auch eine erziehende Funktion auszuüben habe. Arbeit wurde nicht nur als Mittel des Broterwerbs verstanden, daher ging die Kaderabteilung bei der Beurteilung eines Arbeitnehmers auch weit über die Einschätzung seiner bloßen Arbeitsleistung hinaus. Das konnte Konsequenzen für ihn, aber auch für seine Familienangehörigen haben, etwa für Kinder, die vor dem Wechsel auf eine weiterführende Schule standen oder beim Antrag auf eine Auslandsreise. Ein programmatischer Text des Sekretariats des Zentralkomitees der KSČ verdeutlicht die weitreichende Bedeutung, die der Arbeitsplatz im Leben des Menschen einnehmen sollte:

Der Werktätige ist nicht nur während der Arbeitszeit mit der Organisation [Betrieb etc., J. C.] verbunden, sondern seine berufliche Eingliederung beeinflusst sein ganzes Leben. Das Interesse der Organisation an ihren Werktätigen muss sich daher auch auf die Sphäre außerhalb der Arbeit richten, auf die Kultur, die Erholung und das persönliche Leben.<sup>24</sup>

<sup>21</sup> Národní archiv (Nationalarchiv, im Folgenden NA), fond (Fonds, im Folgenden f.) 02/4, svazek (Band, im Folgenden sv.) 22, archivní jednotka (Archiveinheit, im Folgenden a. j.) 149, bod (Punkt, im Folgenden b.) 12., 18.1.1949.

<sup>22</sup> *Ebenda.*

<sup>23</sup> NA, ÚV KSČ f. 02/1, sv. 82, a. j. 93, 2a. Usnesení ÚV KSČ o kádrové práci [Beschluss des ZK der KSČ über die Kaderarbeit], 18.12.1964.

<sup>24</sup> NA, ÚV KSČ f. 02/4, sv. 34, a. j. 23. Úkoly a organizace dosavadních kádrových a personálních útvarů ve státní správě a v podnicích [Die Aufgaben und die Organisation der Kaderabteilungen in der staatlichen Verwaltung und in Betrieben], 7.12.1967.

Dieser weit gefasste Ansatz von Kaderarbeit, die tief in die Privatsphäre hineinreichen sollte, war per se problematisch, es kamen aber weitere Momente hinzu, die seine Umsetzung erschwerten: Erstens wurde die Kaderarbeit als Instrument einer umfassenden Kontrolle der Bevölkerung und zugleich der sozialen Ausgrenzung eingesetzt; zweitens bestand ein Konflikt zwischen einer rationalen und einer klassenbezogenen Personalpolitik und drittens erwies sich das mechanische Verständnis von Gesellschaft, die es effektiv zu kontrollieren und zu erziehen galt, als hinderlich. Ferner wurde das Kadernsystem ungeachtet offizieller (Partei-)Beschlüsse von unterschiedlichen Interessen beeinflusst, in der Arbeitspolitik etwa von denen der Parteifunktionäre und -mitglieder oder von denen des Betriebs- oder Verwaltungsmanagements. Die Vorstellung, dass sich die Beschlüsse über die Kader in der Gesellschaft direkt umsetzen ließen, stellte sich in der Praxis als naiv heraus. Damit soll jedoch nicht gesagt sein, dass das System unwirksam gewesen wäre; zu welchen Bewertungen man gelangt, hängt vielmehr von der Perspektive ab.

Trotz Verlautbarungen wie der „[dass] der Kaderleiter sich bewusst sein muss, dass nur wenige Tätigkeiten so verantwortungsvoll und zugleich edelmütig sind wie die Kadertätigkeit“,<sup>25</sup> war der Kaderarbeit von Beginn an der Konflikt zwischen repressivem und humanistischem Auftrag inhärent. In der Bevölkerung herrschte eine außergewöhnlich große Antipathie gegenüber den Kaderleitern – und zwar von dem Moment an, an dem diese in den Betrieben und im Alltagsleben erschienen; davon zeugen unzählige Erinnerungen von Zeitgenossen.

#### *Die Kaderarbeit in der Praxis*

Nach der kommunistischen Machtübernahme vom Februar 1948 wurde die Kaderarbeit nach und nach klarer konzipiert. Eine feste Form nahm sie erst Anfang der fünfziger Jahre an, was sich ab 1952 in der Systematisierung der Kaderordnungen niederschlug. Ihre Grundsätze blieben in den nachfolgenden Jahrzehnten weitgehend stabil, obwohl sich mitunter die Akzente, die Bedeutung von Kategorien und der Einfluss bestimmter Akteure änderten. Auch aus diesem Grund ist es keineswegs überraschend, dass die Kaderarbeit nach dem „Prager Frühling“ direkt wieder aufgenommen wurde. Mochte es 1968 auch so ausgesehen haben, als handele es sich bei der Kaderarbeit um eine überholte und nicht mehr akzeptable Praxis, hatte der „Prager Frühling“ in diesem wie auch in anderen Bereichen lediglich ein Nachlassen des Drucks bzw. einen Verzicht auf Kontrolle bedeutet. Die Gesetze und Vorschriften waren keineswegs geändert worden, was die Rückkehr zur herkömmlichen Vorgehensweise mit Beginn der „Normalisierung“ erheblich erleichterte.

Die Überprüfung und Mobilisierung der Mitglieder wie auch die ideologische Einteilung der Gesellschaft nach Klassen war in der KSČ eine tief verankerte Praxis. Auch viele derer, die nicht in der Partei waren, kannten die Überprüfungspraktiken, sei es aus der Zeit des Zweiten Weltkriegs oder aus der unmittelbaren Nachkriegszeit. Für die KSČ-Funktionäre stellte sich die Frage, wie sie die Vision des Klassenkampfes verwirklichen und die „Unterdrückten“ an die Macht bringen und zugleich

<sup>25</sup> *Cubra*: „Kádroník nikdy nemůže být se svou prací hotov“ 31 (vgl. Anm. 2).

ein geeignetes Instrument zur weitgehenden Überprüfung und Kontrolle der Bevölkerung gewinnen konnten. Die „Säuberungen“, die nach dem Februar 1948 von den durch Kommunisten beherrschten Aktionsausschüssen der Nationalen Front durchgeführt wurden, waren aus verschiedenen Gründen nicht geeignet, diese Aufgabe zu erfüllen. Die Zusammensetzung der Aktionsausschüsse war mitunter zufällig, nicht alle wurden von bewährten Kommunisten geleitet, so dass ihr revolutionärer Einsatz nicht immer im Sinne der Partei verlief. Dies zeigte sich zum Beispiel wiederholt an der Verfolgung der sogenannten alten Gewerkschaftler, gegen die selbst neu installierte Betriebsleiter protestierten. Diese „Episode“ wurde mit dem Gesetz Nr. 213/1948 beendet, das die gesetzeswidrige Tätigkeit der Ausschüsse nachträglich legalisierte, gleichwohl stellte man die treibenden Kräfte dieser Säuberungen politisch kalt.<sup>26</sup>

In den darauffolgenden Monaten wurden die Überprüfungen auf die verschiedensten Parteigremien übertragen: auf bereits existierende Strukturen wie das Politbüro, die Kreis- und Bezirksausschüsse und die Grundorganisationen wie auch auf neue, ad hoc geschaffene Organe. Die Überprüfungen wurden von den Kreis- bzw. Bezirkskaderkommissionen durchgeführt, die später von den Kaderabteilungen auf der jeweiligen Ebene abgelöst wurden.<sup>27</sup> Schon bald traten die Schwierigkeiten des Systems offen zutage. Der Versuch eines radikalen Umbaus der Gesellschaft war mit einem Austausch der Eliten verbunden, der quer durch die Gesellschaft und entlang neu definierter Kriterien verlief. Zu diesen Leitkriterien, die zunächst überprüft und kontrolliert werden mussten, gehörten der Klassenstandpunkt, das politische Engagement und eine einwandfreie Biografie. Die Kaderabteilungen der Partei waren jedoch nicht in der Lage, den Ansturm von Anträgen auf Gutachten zu bewältigen, die von Organisationen gestellt wurden, die sich nicht selbst überprüfen konnten. Um Erkenntnisse über die Bevölkerung zu gewinnen, war eine pragmatische Lösung notwendig. Zu diesem Problem gehörte auch die Einsicht in die Kaderarbeit innerhalb der Partei, die als interne Angelegenheit galt und restriktiv gehandhabt wurde. Von Beginn an häuften sich daher Beschwerden, dass „sich auf diese Art und Weise Parteiakten in den staatlichen Behörden, Direktionen und Unternehmen sammeln, die eigentlich der Partei und nicht den Behörden gehören“.<sup>28</sup> Zugleich müsse der Gefahr entgegengewirkt werden, „dass diese [parteilosen, J. C.] Werkträgern von den Parteiorganisationen nur oberflächlich überprüft werden könnten“.<sup>29</sup>

Bei der angestrebten Lösung des Problems spielte die Vorstellung davon, in welchem Maß die Kommunistische Partei die gesellschaftlichen Strukturen beherrschen sollte, eine zentrale Rolle. Grundorganisationen der KSČ existierten auf nahezu allen Ebenen des Berufslebens, wobei die Situation auf dem Land natürlich schwie-

<sup>26</sup> *Ebenda* 30.

<sup>27</sup> Zu diesem Thema mehr bei *Pavka*: *Kádry rozhodují vše!* (vgl. Anm. 15).

<sup>28</sup> NA, ÚV KSČ f. 02/4, sv. 25, a. j. 157, b. 2. Pokyny k prověřování pracovníků ve státním aparátě, hospodářských podnicích a jiných institucích [Anweisungen zur Überprüfung von Mitarbeitern im Staatsapparat, in Wirtschaftsunternehmen und in anderen Institutionen], 3.11.1950.

<sup>29</sup> *Ebenda*.

riger war. Ab 1950 begann sich die Kaderagenda von den Parteistrukturen zu lösen und es bildeten sich neue Formen heraus, die in den folgenden Jahrzehnten im Wesentlichen bestehen blieben. Die Verantwortung für die Auswahl und die Erziehung der Kader übernahm nunmehr der jeweilige Arbeitgeber. Rasch wurden auf allen Ebenen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens neue Kaderabteilungen als spezifische Variante der früheren Personalabteilungen eingerichtet. Dabei handelte es sich um einen strategischen Schachzug: Die Betriebsführung übernahm die Entscheidungskompetenz zusammen mit der Kaderabteilung, wodurch sichergestellt war, dass die Partei nicht außen vor blieb. Ein „politisch reifer Arbeiterfunktionär“ sollte die Kaderabteilung leiten, er musste von dem übergeordneten Parteiorgan bestätigt worden sein. Zugleich hatte der Kaderleiter „in Kontakt mit der Grundorganisation der Partei“ zu stehen und deren Vorschläge und Hinweise aufzunehmen, ohne jedoch direkt in die Parteiangelegenheiten einzugreifen und beispielsweise Gutachten anzufordern.<sup>30</sup> Die „notwendigen Informationen“ sollte er von einzelnen Personen und Institutionen erhalten. Die hierbei eingeführte Praxis, spontan Gutachten von einzelnen Personen und verschiedenen Institutionen zu verlangen, wurde in der ersten Hälfte der sechziger Jahre weitgehend eingestellt. Für jeden Angestellten sollte eine Kaderakte angelegt werden, deren Struktur streng vorgegeben war. Sie enthielt in der Regel einen Lebenslauf, einen Personalbogen sowie verschiedene Einschätzungen und Gutachten.<sup>31</sup>

In der Praxis lief die Kaderarbeit jedoch anders ab, wobei die Verfahrensregeln eindeutig die KSČ begünstigten: Einerseits war es den Kaderabteilungen strikt verboten, Parteigutachten anzufordern, andererseits mussten sie „eine Abschrift des zusammengetragenen Materials der überprüften Mitarbeiter demjenigen Parteiorgan, das gemäß der Kaderordnung für die Kaderangelegenheiten des jeweiligen Mitarbeiters zuständig ist“, zur Verfügung stellen.<sup>32</sup> Diese Lösung war ein wesentlicher Grund dafür, dass die Kaderarbeit von weiten Teilen der Gesellschaft als unbe-rechenbar wahrgenommen wurde.

Die faktische Vorherrschaft der Partei über den Staatsapparat ermöglichte es der KSČ, den Verzicht auf direkte Entscheidungskompetenz zu suggerieren, ohne ihren Führungsanspruch tatsächlich zurückzunehmen. Von außen gesehen waren es die Kaderabteilungen, in denen die negativ konnotierten Prozesse des „Kaderns“ abliefen, und damit wurde die mehr oder weniger verdeckte Bevormundung der partei-losen Öffentlichkeit durch die KSČ verbrämt. Diese Regelung, die bis 1989 gültig blieb, trug zur Schaffung eines Systems bei, das als fiktives Dreieck bezeichnet werden kann: Die Eckpunkte bildeten die Betriebsleitung bzw. die Kaderabteilung und die Spitze die jeweiligen Parteiorgane. Zwar kam es mit den Jahren zu gewissen Machtverschiebungen zwischen den einzelnen Akteuren, die Führungsrolle der Partei wurde jedoch auch in kritischen Situationen nicht in Frage gestellt.

---

<sup>30</sup> *Ebenda.*

<sup>31</sup> Černá, Marie: Od školy až do důchodu: V síti kádrových materiálů [Von der Schule bis zur Rente. Im Netz der Kaderakten]. In: Dějiny a současnost 31 (2009) H. 11, 37-39.

<sup>32</sup> NA, ÚV KSČ, f.02/4, sv. 22, a. j. 149, 3.10.1950.

Die Etablierung eines Standardverfahrens für die Überprüfungen war nicht einfach, doch es zählte das Ergebnis: Mit der Zeit hörten die Beschwerden darüber auf, dass „sich die Untersuchungstätigkeit dort verflüchtigt, wo sie am notwendigsten wäre, bei den Nichtmitgliedern der Partei,<sup>33</sup> die anfangs notorisch aufgetreten waren. Die Überprüfung der Parteilosen richtete sich nach dem Vorbild der Parteiüberprüfungen. Von einigen Nuancen abgesehen, kamen hier dieselben Kriterien zu Anwendung, nach denen die KSČ ihre Mitglieder beurteilte, allerdings ohne den expliziten Verweis auf das Interesse der Partei. Damit wurden die Überprüfungen auf eine scheinbar neutrale Grundlage gestellt.

#### *Die Nomenklatura und die Kaderakten*

Zu einem der zentralen Elemente der neuen Kaderpolitik der KSČ wurde das sogenannte Nomenklatursystem, das in einem engen Zusammenhang mit der Schaffung der Kaderordnungen stand. Es spiegelte die Kompetenzstreitigkeiten innerhalb der KSČ wider. Einerseits war unumstritten, dass die Parteiorgane direkt in die Steuerung der Gesellschaft eingreifen sollten, andererseits kämpften die Parteiorgane untereinander um ihre Machtbefugnisse. Diese Auseinandersetzung, die dem Kadersystem inhärent war, sollte durch die Schaffung der Kaderordnungen beigelegt werden.<sup>34</sup>

Die Nomenklatura wird landläufig als Gruppe von Parteifunktionären verstanden, die nicht genauer definierte Privilegien genossen, was den Kern der Sache aber nicht ganz trifft. Denn es ging bei der Einführung der Nomenklatura primär darum, ein stabiles System zu schaffen, mit dem sich die verschiedenen Bereiche von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zuverlässig klassifizieren und beziffern und dann der Kontrolle der jeweils zuständigen Parteieinheit zuordnen ließen. Somit konnte sich das Nomenklatursystem nicht auf Mitglieder der KSČ beschränken, sondern musste auch Angehörige anderer Parteien und Parteilose einbeziehen. Die neu geschaffenen Kaderordnungen – angefangen beim Politbüro des Zentralkomitees der KSČ bis hin zum Betriebsausschuss der KSČ – übertrugen der zuständigen Parteieinheit die Entscheidungshoheit über die Besetzung entsprechender Funktionen ungeachtet der Parteimitgliedschaft des überprüften Personals. Als Beispiel kann hier die Kategorisierung und Einordnung von Kirchenämtern entsprechend der Kaderordnungen der Partei dienen, die die Entscheidungsmacht der KSČ bei der Besetzung dieser Ämter deutlich machten. In diesem Sinne lässt sich paradoxerweise auch die Kirchenhierarchie bis in ihre unteren Ebenen als eine „Nomenklaturklasse“ verstehen.<sup>35</sup>

War das vorrangige Ziel dieses Systems, der Partei die Kontrolle über eine relativ breit definierte Elite zu verschaffen, musste selbstverständlich auch ein Weg gefun-

<sup>33</sup> NA, ÚV KSČ, f. 02/4, sv. 36, a. j. 183, 3.5.1951.

<sup>34</sup> Vgl. hierzu *Kaplan: Kádrová nomenklatura* (vgl. Anm. 7).

<sup>35</sup> Die Kaderordnung vom Juli 1972 legte beispielsweise fest, dass das Sekretariat des ZK der KSČ die Vikare der römisch-katholischen Kirche zu bestätigen hatte (wie auch den Sekretär des Tschechischen Verbandes der Zigeuner-Roma), dem Politbüro der Partei blieb hingegen die Bestätigung der Bischöfe vorbehalten. NA, ÚV KSČ, f. 02/1, sv. 48, a. j. 48, b. 3, 14.7.1972.

den werden, dieses System zu kontrollieren. Dies sollte vor allem durch die konsequente Einhaltung der Kaderordnungen erreicht werden, das heißt durch die parteiinterne Prüfung der Personalvorschläge und das systematische Sammeln von Unterlagen über die Funktionsträger. Hierzu wurden von den zuständigen Organen der KSČ Kaderakten der Nomenklatura angelegt und betreut. Ungeachtet dessen, ob eine Person Mitglied der Partei war oder nicht, wurde auf diese Weise über einen relativ großen Teil der Bevölkerung Material zusammengetragen, das als geheim galt und einen ähnlichen Inhalt hatte wie die normalen Kaderakten. Der Unterschied bestand darin, dass die kontrollierte Person von der Existenz dieses Materials, das nur für einen bestimmten Kreis von Mitarbeitern des Parteiapparates zugänglich war, nichts ahnte.

Kontrolle war ein wichtiges Ziel des Nomenklatursystems, daneben sollte dieses ein Instrument der rationalen Leitung des Staats- und Wirtschaftsapparates auf dem Weg zur Verwirklichung der neuen Gesellschaft bilden: „Kaderarbeit zu betreiben, heißt, [...] die Mitarbeiter kontinuierlich kennenzulernen und ihre Tätigkeit anspruchsvoll einzuschätzen [...]“.<sup>36</sup> Der Fokus des Nomenklatursystems richtete sich also nicht allein auf die Vergangenheit eines Kadere und die Frage, wie dieser sich weiter entwickeln würde. Es ging nicht nur um die Kontrolle und die Besetzung einer Funktion, sondern um die Zukunft des Elitesystems insgesamt. Dazu gehörte die Planung und Erziehung von Ersatzeliten, sogenannter Kaderreserven, deren Erfassung in den Aufgabenbereich der Kaderabteilungen fiel. Diesen Kaderreserven war besondere Aufmerksamkeit zu schenken, unter anderem mit einem Vorbereitungsplan, der verschiedene berufliche und politische Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten sollte:

Dort, wo ein leitender Ökonom einen Mitarbeiter seines Bereichs vollkommen kennt und dessen Vor- und Nachteile verantwortungsvoll einzuschätzen vermag, äußern sich die Ergebnisse einer korrekten Personalführung durch die Eignung der für höhere Wirtschaftsfunktionen bestimmten Kader. Eine entgegengesetzte Haltung der leitenden Angestellten führt dazu, dass beim Weggang eines Mitarbeiters aus einer wichtigen Funktion kein umgehender Ersatz zur Verfügung steht und der verantwortliche Mitarbeiter erst nach einem solchen suchen muss. Um die Qualität der Kaderarbeit in den nächsten Jahren zu verbessern, ist es notwendig, sorgfältig auf eine Vorbereitung der Kaderreserven zu achten.<sup>37</sup>

Das Nomenklatursystem beziehungsweise die Kaderordnungen wurden nach dem Februar 1948 nach und nach aufgebaut, zum Teil unter dem Einfluss der bereits erwähnten Kompetenzstreitigkeiten innerhalb der KSČ. Im Februar 1952 verabschiedete die KSČ-Führung die erste einheitliche Kaderordnung, die in den darauffolgenden Jahren mehrmals verändert wurde, jedoch nicht mit dem Bestreben, einen Teil der Entscheidungshoheit an untere Parteiebenen abzugeben. Es ist schwierig, die Zahl der Personen respektive der Funktionen, die den Kaderordnungen unterla-

<sup>36</sup> NA, ÚV KSČ, f. 02/1, sv. 82, a. j. 93, b. 5, 22.12.1964.

<sup>37</sup> Státní oblastní archiv Praha (Staatliches Gebietsarchiv Prag), f. Poldi-SONP, sv. 103, karton (im Folgenden k.) 428, a. j. 219-310. Směrnice kádrového odboru ministerstva hutního průmyslu a rudných dolů pro výběr, výchovu a evidenci kádrových rezerv [Richtlinie des Kaderressorts des Ministeriums für Hüttenindustrie und Erzbau für die Auswahl, Ausbildung und Erfassung der Kaderreserven], 14.1.1957.

gen, exakt zu beziffern. Das Nomenklatorsystem lässt lediglich Rückschlüsse auf die Funktionen auf höchster Ebene zu, die unter der Aufsicht des Zentralkomitees der KSČ standen: 1952 waren dies circa 15 000 Funktionen, 1966 circa 9 000, 1968 ging die Zahl zurück und während der „Normalisierung“<sup>38</sup> betrug sie circa 10 000 Funktionen (Angabe für das Jahr 1988).<sup>39</sup> Diese Aufzählung deutet auf ein wesentliches Problem der umfangreichen Kaderarbeit: Selbst wenn diese ungestört ablief, war eine so konsequente Kontrolle und Erziehung, wie sie den leitenden Parteifunktionären vorschwebte, gar nicht möglich. In der zweiten Hälfte der sechziger Jahre nahm auch die Fähigkeit der zuständigen Parteigremien ab, ihre Personalforderungen durchzusetzen. Gerade im kulturellen und wirtschaftlichen Bereich wurden häufig Vorschläge ignoriert, die die KSČ bereits gebilligt hatte. Während der „Normalisierung“ herrschte wiederum der Druck einer rigiden Erneuerung des Systems, „wegen der Notwendigkeit, in dieser Zeit die Kaderarbeit in den einzelnen Bereichen in größerem Maße zu beeinflussen“.<sup>40</sup>

Es lässt sich also feststellen, dass die regelmäßigen Appelle, die Kaderarbeit ernst zu nehmen, nur bedingt Erfolg hatten: Die Quellen zeigen deutlich, dass Kaderakten oft nicht auf aktuellem Stand waren und die Kaderarbeit phasenweise vernachlässigt wurde. Ende der sechziger Jahre wurden die Grundsätze des Nomenklatorsystems sogar gezielt umgangen.

Das wichtigste Instrument der alltäglichen Kaderarbeit und der Nomenklatura waren die bereits erwähnten Kaderakten. Sie können an dieser Stelle nur allgemein charakterisiert werden.<sup>41</sup> Die Nomenklaturkaderakte war zumeist (aber nicht immer) umfangreicher als die normale Kaderakte und enthielt auch Parteimaterialien. Sie spielte im Leben der Menschen eine besondere Rolle. Ihre Bedeutung wurde dadurch noch zusätzlich verstärkt, dass sie normalerweise nicht zugänglich war. Dem „Inhaber“ der Nomenklaturkaderakte war nicht bekannt, was sie neben dem von ihm selbst verfassten Lebenslauf, dem ausgefüllten Personalbogen und gegebenenfalls den Ergebnissen der Überprüfungsgespräche enthielt. Zugang zu diesen Informationen hatten in der Regel nur die Unternehmensleitung und die Parteiorgane. Gutachten, die angefertigt wurden, wenn es im Leben eines Mitarbeiters zu Veränderungen kam, blieben geheim. Manche Anforderungen an den Informationsgehalt wurden im Lauf der Zeit modifiziert, dabei ging es aber eher um Nuancen, den unveränderlichen Kern der Akte bildete die Feststellung der sozialen bzw. Klassenherkunft und der politischen Haltung in verschiedenen Zeiten. Während der „Normalisierung“ wurde verstärkt nach der „Position“ während der „krisenhaften Ent-

<sup>38</sup> Der Begriff der „Normalisierung“ charakterisiert die zwei Jahrzehnte zwischen 1969 und 1989 in der Tschechoslowakei, d.h. die Zeit nach der Niederschlagung des „Prager Frühlings“, die mit der „Revolution“ von 1989 endete. „Normalisierung“ war – nicht anders als der heute weniger übliche Begriff „Konsolidierung“ – Teil des Sprachgebrauchs der Machteliten, die die Diktatur nach 1969 erneuerten. Da das Wort in der tschechischen Gesellschaft völlig geläufig ist, übernehmen wir es, ohne damit sagen zu wollen, dass die Entwicklung nach 1969 zu einer „normaleren“ Lebensweise und politischen Ordnung geführt hätte.

<sup>39</sup> Die wichtigsten Fakten hierzu in: *Hradecká/Koudelka: Kádrová politika* (vgl. Anm. 8).

<sup>40</sup> NA, ÚV KSČ, f. 02/1, sv. 48, a.j. 48, b. 3, 14.7.1972.

<sup>41</sup> Siehe hierzu den Beitrag von Marie Černá in diesem Heft.

wicklung“ gefragt, einschließlich der Einstellung zu konkreten Ereignissen wie der sowjetischen Okkupation. Offiziell kein Thema war seit Ende der fünfziger Jahre das Verhältnis zur Religion, inoffiziell blieb diese Frage jedoch auch weiterhin von Interesse. Die Richtlinien zur Interpretation der Informationen wurden „oben“ ausformuliert und klangen in der Diktion der fünfziger Jahre folgendermaßen: Ziel sei es,

die leitenden Positionen mit politisch reifen, der volksdemokratischen Ordnung ergebenden, zuverlässigen und fachlich qualifizierten Mitarbeitern zu besetzen und dafür Sorge zu tragen, dass diese Stellen nicht von der Partei und dem Regime gegenüber feindlich eingestellten Elementen unterlaufen werden [...].<sup>42</sup>

Zwanzig Jahre später wurde diese Anforderung etwas milder formuliert, am Grundgedanken hatte sich aber nichts geändert: Nun hieß es, es solle die „politische Reife und das Klassenbewusstsein“, das „fachliche Niveau“ und „die Charaktereigenschaften“ der Mitarbeiter geprüft werden.<sup>43</sup>

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass die Kaderakte nicht allein Informationen über den Lebenslauf eines Menschen enthielt, sondern ein Bild des gesamten Netzes seiner sozialen Beziehungen zeichnen sollte, angefangen vom Elternhaus über den Ehepartner und dessen Familie bis hin zu den Freunden. Auch hier waren insbesondere die Einstellungen zur Politik und Schlüsselereignissen der unmittelbaren Vergangenheit von Interesse. In diesem Punkt, also der Einbeziehung des sozialen Umfeldes des Mitarbeiters, liegt der entscheidende Unterschied zwischen gewöhnlicher Personalarbeit und der sozialistischen „Kaderarbeit“.<sup>44</sup> Ohne Zweifel ergaben sich bei der Überprüfung häufig Konflikte zwischen den politischen und den fachlichen Kriterien; die politische Beurteilung wurde aber nie völlig in den Hintergrund gerückt und es bestand jederzeit die Möglichkeit, sie zum entscheidenden Argument für das abschließende Urteil zu machen.

Für den Bürger war die Kaderarbeit ein unklares und unsicheres Terrain: Zum einen wurden die Kompetenzen in diesem Bereich geheim gehalten, zum anderen lag das Material unter Verschluss, war nicht zugänglich für den Menschen, den es betraf. Dieser war mit „seiner“ Akte wie mit einer unsichtbaren „Nabelschnur“ verbunden, die ihn auch beim Wechsel des Arbeitsplatzes begleitete. Sie wurde dann an die neue Stelle geschickt, in die Hand bekam sie der Angestellte wiederum nicht. Dazu kam, dass die Kaderakte ein Eigenleben entwickeln konnte, sie war unveränderlich und veränderlich zugleich. Ihr Inhaber konnte versuchen, Einfluss auf ihren Inhalt zu nehmen, indem er die Fragebögen und die immer wieder erneut geforderten Lebensläufe entsprechend der allgemein bekannten Regeln des „Richtigen“ und des „Falschen“ erzählte und die eigene Biografie in einem besseren Licht erscheinen ließ. Allerdings waren ihm dabei enge Grenzen gesetzt, seine Herkunft konnte er kaum korrigieren, etwas „verbessern“ ließ sich ein ungünstiger familiärer Hintergrund allerdings durch die Aufnahme eines Arbeiterberufes. Gesellschaftliches Engage-

<sup>42</sup> NA 02/4, sv. 22, a.j. 149, b. 12, 3.10.1950.

<sup>43</sup> NA 02/1, sv. 28, a.j. 30, b. 4, 28.1.1972.

<sup>44</sup> Dies geht aus verschiedenen Kaderakten hervor, die der Projektgruppe zu Forschungszwecken überlassen wurden.

ment an der richtigen Stelle hatte mitunter denselben Effekt, einer „falschen Meinung“ abzuschwören, konnte sich ebenfalls sehr positiv auswirken. Aber es gab keine festen Regeln: Ein- und dieselbe Biografie ließ sich zu verschiedenen Zeiten unterschiedlich interpretieren. Das heißt auch, dass einmal festgeschriebene Charakteristika unter bestimmten Bedingungen erneut in Frage gestellt werden konnten. In ihrer kürzlich veröffentlichten Studie machte Marie Černá dies am Beispiel eines wissenschaftlichen Mitarbeiters deutlich, der seit den fünfziger Jahren an der Akademie der Wissenschaften arbeitete und seinen katholischen Glauben nie verborgen hatte. Erst sein Antrag auf Erteilung des Doktorgrades Mitte der siebziger Jahre brachte eine kritische Diskussion über seine bisher akzeptierte Biografie ins Rollen. Ausschlaggebend war ein Gutachten der Straßenorganisation (uliční organizace) der KSČ (!) an seinem Wohnort, das den „Makel“ der Gläubigkeit besonders betonte. Daraufhin wurde die Verleihung des akademischen Titels nicht gewährt.<sup>45</sup> Wie dieses Beispiel zeigt, war die Kaderakte kein „totes“ Material, sondern konnte jederzeit herangezogen werden, um in das Leben eines Menschen einzugreifen. Damit war die Kaderarbeit weit entfernt von den hehren Vorstellungen, die eine Broschüre von Mitte der fünfziger Jahre von dieser entwarf: „So wie die menschliche Persönlichkeit ganzheitlich und unteilbar ist, muss auch die Sorge um den Menschen ganzheitlich sein.“<sup>46</sup>

### *Überprüfungen und Säuberungen*

Neue Gutachten führten also zu Bewegungen auf der individuellen Ebene; gesamtgesellschaftlich lösten flächendeckende Überprüfungswellen weitreichende soziale Veränderungen aus. Wenngleich die Überprüfung der Zuverlässigkeit und mit ihr die Möglichkeit sozialer Exklusion zu allen Zeiten fester Bestandteil der Kaderarbeit war, wurde sie während groß angelegter Überprüfungswellen deutlich aufgewertet. Die Definition von „Zuverlässigkeit“ und das Feindbild unterschieden sich in den einzelnen Phasen, unerschütterlich blieb jedoch die Überzeugung, dass die Gesellschaft „gereinigt“ werden müsse.

Dem Phänomen der Überprüfungen und „Säuberungen“ hat die Historiografie bereits einige Aufmerksamkeit gewidmet. Zwar ist das Thema noch nicht in seiner Gänze erfasst,<sup>47</sup> doch liegen zu einzelnen Überprüfungswellen quellengesättigte Studien vor. In diesem Zusammenhang sind vor allem folgende Themen zu nennen: die Überprüfung der Hochschulstudenten 1948/49, gefolgt von der der Mitglieder der KSČ in den Jahren zwischen 1948 und 1950, einer massiven Überprüfung der Behörden 1950, der klassenpolitischen Überprüfung von 1958 sowie schließlich den Überprüfungen zu Beginn der „Normalisierung“, bei denen zunächst die Partei unter die Lupe genommen wurde, worauf, was deutlich weniger gut erforscht ist,

<sup>45</sup> Černá: „Katolík, ale objektivní“ (vgl. Anm. 17).

<sup>46</sup> Kučera, Jan: *Psychologie v kádové práci* [Die Psychologie in der Kaderarbeit]. Praha 1954, 10.

<sup>47</sup> Ein erster solcher Versuch wurde unternommen von Černá/Cubra u.a.: *Prověrky a jejich místo* (vgl. Anm. 13). Der Sammelband widmet sich einigen konkreten Überprüfungswellen. Hier beschränke ich mich auf die Zusammenfassung allgemeiner Entwicklungslinien.

eine „arbeitsmäßige und politische Beurteilung der Parteiloson und der Mitglieder anderer Parteien“ folgte. Sicher sollte man diese einzelnen Aktionen im Hinblick auf ihre Auslöser, Ziele und Auswirkungen nicht auf einen allzu einfachen gemeinsamen Nenner bringen, doch muss man feststellen, dass in vielen Studien der Zusammenhang von Überprüfungen und kontinuierlicher Kaderarbeit zu kurz kommt.<sup>48</sup> Die alltägliche Kaderarbeit war insofern für all diese Überprüfungswellen unverzichtbar, als diese auf den Grundlagen der Kaderarbeit stattfanden und sich auf das vorhandene Material stützten. Sie bedienten sich nicht nur der vorliegenden Daten, sondern gingen auch nach bewährtem Schema vor. So wurde z.B. die Praxis, Menschen vor einer Kommission mit den „Mängeln“ ihrer Biografie zu konfrontieren, sie dazu zu zwingen, Stellung zu Positionen zu beziehen, die sie einst vertreten hatten, eindeutig durch die Kaderarbeit vorbereitet.

Für die Kaderarbeit erfüllten die Überprüfungen wiederum mehrere Funktionen. Aus den Zielvorgaben der Überprüfungen von 1948 geht hervor, dass diese „die falsche Einordnung des Einzelnen in den Kadern und in der Partei korrigiere und ihm einen Ort zuweise, an dem er seine Fähigkeiten am stärksten zur Geltung bringen könne“.<sup>49</sup> Hinzu kommt die nicht zu übersehende Verbindung mit dem repressiven Charakter des Regimes, der vielfach beschrieben wurde. Doch die Überprüfungen dienten nicht nur dazu, den „Feind aufzudecken“, sie waren zugleich auch das Kontrollinstrument für die Funktionalität des Systems selbst, das immer wieder neu definiert werden musste. Ob es um eine konkrete soziale Schicht ging – wie beispielsweise bei den Überprüfungen der Hochschulstudenten 1948/1949 – oder um eine flächendeckende Überprüfung der Gesellschaft, wie während der „arbeitsmäßigen und politischen Einschätzung“ zu Beginn der siebziger Jahre, stets hatten die Aktionen eine größere Bedeutung in Bezug auf die gesamte kommunistische Herrschaft. Sie konstituierten die Vorstellungen der Partei von den „erwünschten“ Einstellungen und Voraussetzungen für eine vollwertige Einbeziehung in das öffentliche Leben. Obwohl die Überprüfungen formal auf der Ebene der Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Werkstätigen stattfanden, wurden sie von der Partei initiiert, geleitet und festgelegt. Auch hier kann wiederum eine Übertragung von Parteirichtlinien auf das äußere Umfeld beobachtet werden.

Hinter den Überprüfungen standen zudem unausgesprochene Absichten der Partei; ihr Ergebnis wurde oft schon bei der Veranlassung vorweggenommen. Hier können insbesondere die erste Welle der Parteiüberprüfungen von 1948 und die klassenpolitischen Überprüfungen von 1958 als Beispiele dienen. In beiden Fällen stand schon vorher fest, was das Ergebnis sein sollte: Das intern formulierte Ziel dieser Parteiüberprüfungen war nicht allein die Säuberung der Partei von „Karrieristen“, sondern auch die flächendeckende Übernahme der Mehrheit jener, die nach dem Februar 1948 in die Partei eingetreten waren, als „Kandidaten“. Als „Kandidat der Partei“ hatte man zwar die gleichen Pflichten wie ein reguläres Mitglied zu erfüllen, verfügte jedoch nicht über dieselben Rechte. Es ist symptomatisch, dass die zentralen Parteiorgane hart einschritten und eine Revision der Ergebnisse veranlassten, als

<sup>48</sup> *Maňák*: Čistky v Komunistické straně Československa 1969-1970 (vgl. Anm. 10).

<sup>49</sup> NA, ÚV KSČ, f.100/4, sv. 6, a. j. 31, 22.10.1948.

die Mitgliederbasis die Zielvorgabe bei den Überprüfungen nicht erfüllte. Diese Intervention führte zu der erwünschten Übernahme von einer halben Million Mitglieder in den nicht vollberechtigten Mitgliederstatus.<sup>50</sup> Die klassenpolitische Überprüfung basierte auf der Annahme, dass sich der Klassenfeind auch weiterhin in den überprüften Institutionen halte, die bisher geleistete Kaderarbeit folglich nicht effektiv genug gewesen sei. Bei den Überprüfungsergebnissen, also der „Aufdeckung des Klassenfeindes“ wie auch der Entscheidung, die Praxis zu ändern, handelte es sich demnach um eine sich selbst erfüllende Voraussage.

Das Ergebnis solcher Aktionen war nicht nur die Säuberung, sondern auch eine doppelte Mobilisierung. Erstens wurde die ins Stocken geratene Kaderarbeit sowohl in Folge der klassenpolitischen Überprüfungen von 1958 als auch der Säuberungen während der „Normalisierung“ wiederbelebt. In beiden Fällen hatte man kritisiert, dass die Parteaufsicht vernachlässigt sowie der Klassenstandpunkt aufgegeben worden seien. Im Endeffekt wurden die alten Parolen entstaubt, der Fokus der Überprüfungen erweitert, die Kaderabteilungen in „Kaderevidenzen“ umbenannt, die Pflichten und Kompetenzen neu formuliert.<sup>51</sup> Zweitens betraf die Mobilisierung die Opfer der Überprüfungen, denn eine erfolgreich bestandene Überprüfung war immer auch ein Aushandlungsergebnis. Schon bei den ersten Parteiüberprüfungen vom Herbst 1948 war das „Engagement“ des Einzelnen ein Teil des Rituals gewesen, schließlich sprach das Regime dem persönlichen Einsatz grundlegende Bedeutung zu. Die verschiedenen Formen von Verbindlichkeiten und engagierten Verhaltens bildeten ein wichtiges Mittel der Integration, vermittelten sie doch das Bild eines tüchtigen und zuverlässigen Bürgers. Die Formen des Engagements reichten von der Ausübung politischer Funktionen über kulturelle und sportliche Aktivitäten bis hin zur Teilnahme an „Brigaden“ – also Arbeitseinsätzen außerhalb der regulären Arbeitszeit – und „Sozialistischen Verträgen“.<sup>52</sup> Man konnte Mitglied in der Revolutionären Gewerkschaftsbewegung (Revoluční odborové hnutí, ROH) sein, im Verband der Tschechoslowakisch-Sowjetischen Freundschaft (Svaz československo-sovětského přátelství, SČSP) und anderen Organisationen, oder auch an Schulungen teilnehmen, die mehr oder minder Pflichtveranstaltungen waren. Insbesondere in den fünfziger Jahren nahmen diese Verpflichtungen mitunter äußerst kuriose Formen an, wie die folgenden Versprechen zeigen: „ich werde Genossen auf Versammlungen [Getränke] einschenken“ oder „er/sie wird das Buch ‚Hinter uns Moskau‘ lesen und wird für die Dezemberversammlung ein Referat vorbereiten, in dem er/sie dieses Buch beurteilen wird“.<sup>53</sup> Doch darf die Bedeutung dieses Engagements nicht unter-

<sup>50</sup> *Ebenda*.

<sup>51</sup> In dieser Hinsicht war das Ergebnis der Überprüfungen von 1958 eine Übertragung der Kompetenzen der Kaderabteilungen bzw. der neuen Kaderevidenzen auf die Betriebsleitung. Dass die Praxis der sechziger Jahre zu einer liberaleren Interpretation der „Kadermängel“ führte, war das Ergebnis des gesellschaftlichen Wandels, nicht etwa einer gewollten Bedeutungsabnahme der Kaderarbeit.

<sup>52</sup> „Sozialistische Verträge“ (Socialistické smlouvy) waren schriftliche Verpflichtungen der Werktätigen, ihre Arbeitsleistung zu verbessern und sich politisch-ideologisch weiterzubilden. Sie wurden insbesondere in den ersten Jahren des KSČ-Regimes als Disziplinierungsmaßnahme eingesetzt.

<sup>53</sup> NA, ÚV KSČ, f. 100/4, sv. 97, a. j. 520, 12. 10. 1948

schätzt werden, denn dieses bietet Einsicht in die Funktionsweise des Systems und seiner Anforderungen. Solchen Verpflichtungen nachzukommen, hieß zugleich auch, die Vorherrschaft der Partei anzuerkennen.

### *Zusammenfassung*

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, die allgemeinen Entwicklungslinien der Kaderarbeit in der sozialistischen Tschechoslowakei zu verdeutlichen. Dabei musste die menschliche Dimension zu kurz kommen. Denn weder die Quellen der Herrschaftsseite noch die der Beherrschten können die gelebte Wirklichkeit in ihrer Gänze widerspiegeln. So bleibt auch die Frage, wie effektiv die Kaderarbeit tatsächlich war, weitgehend unbeantwortet. Es gibt aber immerhin Hinweise: Selbst Stellungnahmen der höchsten Parteiorgane lassen eine gewisse Ernüchterung über Intrigen und über die unvollkommene Praxis erkennen, und das nicht nur mit Blick auf die Objekte der Kaderarbeit, sondern auch auf die Ausführenden. Mag das vielleicht nicht besonders überraschend sein, macht es doch deutlich, wie notwendig eine eingehendere Reflexion über die verbliebenen Fragmente ist, die den Historikern zur Verfügung stehen. So kann diese Studie etwa die Frage aufwerfen, ob wir uns mit der Annahme, eine formale Mitgliedschaft in der Partei sei ebenso „neutral“ gewesen wie Parteilosigkeit, nicht täuschen. Denn die deutlichen Spuren, die das dauerhafte Engagement auch der untersten Parteiorganisationen in der Einschätzung anderer hinterlassen haben, zeigen die angeblich formale „Führungsrolle der Partei“ in einem anderen Licht. Aber auch die regelmäßige, ritualisierte Teilnahme der Bevölkerungsmehrheit an den Mobilisierungsaktionen des Regimes kann aus der Perspektive des Kaderprinzips eine andere Sichtweise aufwerfen. Zeigt sich hier nicht die eigentümliche Interaktion zwischen den vermeintlich Herrschenden und den vermeintlich Ohnmächtigen? Und ist dieses Gefühl auch der Grund, warum einer der ersten Schritte während der Liberalisierung bzw. des Regimesturzes zu den Kaderakten führte?

1989 erhielten die Beschäftigten einiger Institute der Tschechoslowakischen Akademie der Wissenschaften ihre Kaderakten. Viele vernichteten diese umgehend. Wie ist diese Vernichtungsaktion einzuschätzen? Und was sagt uns die Tatsache, dass in Tschechien heute bei den Themen Kaderarbeit und Mitgliedschaft in der KSČ Gleichgültigkeit herrscht, während die Forschung wie die Medien völlig auf die Staatssicherheit und ihre Agenten fixiert sind und hier immer wieder äußerst emotionale Debatten stattfinden? Das Bestreben, Biografien durch Zerstörung bzw. Wegschließen der vorhandenen, aufschlussreichen Akten „umzuerzählen“, sollte unser Interesse wecken. Selbstverständlich ist das kein Plädoyer für eine neue Bespitzelung, vielmehr geht es darum zu begreifen, welche große Chance uns durch den Akt der Zerstörung bzw. dadurch, dass die Materialien weggesperrt wurden, möglicherweise entgangen ist.

Dass das kommunistische Regime so lange am Leben blieb, lässt sich nicht monokausal erklären. Es erhielt aus den unterschiedlichsten Gründen Unterstützung, genannt werden in der Regel Angst vor Repression, der Wunsch nach sozialem Aufstieg und das Wohlstandsversprechen des Staates. Die geschickt konstruierte Falle

der Kaderakten, die mit existenzieller Unsicherheit einherging, für die meisten Menschen aber eine wenig schmerzhaftere Möglichkeit der Mitarbeit darstellte, sollte in dieser Aufzählung nicht fehlen.

Aus dem Tschechischen von Ines Koeltzsch und Miloslav Szabó