

Marie Černá

BILDER DER (UN-)ZUVERLÄSSIGKEIT:  
KADERGUTACHTEN UND KADERPRAXIS  
IN DER TSCHECHOSLOWAKEI 1948-1989\*

*Kaderarbeit und die Vorstellung von umfassender Zuverlässigkeit*

Werte Genossen,

wir bitten Euch um Auskunft betreffend Dipl.-Ing. Egon Liebzeit, geb. 8.2.1892. Sein Sohn Egon, geb. 27.5.1933, studiert an der Hochschule für Landwirtschaft, Fakultät für Mechanisierung. Die vorläufige Kaderarbeit hat ergeben, dass sein in Ihrem Betrieb beschäftigter Vater und dessen Bruder bis 1948 200 ha Agrarland und 150 ha Wald, insgesamt 350 ha Land, besaßen.

Diesen Umstand hat der Hörer Liebzeit verschwiegen, und weil es sich um eine ernste Angelegenheit handelt, wird sie an die Disziplinarkommission weitergeleitet.

[...]

P. S. Sollte hier ein komplizierter Fall vorliegen, der eine mündliche Besprechung erfordern würde, gebt uns umgehend Bescheid, damit wir Euch einen Besuch abstatten können.<sup>1</sup>

Mit diesen Worten wandte sich die Kaderabteilung beim Rektorat der Prager Hochschule für Landwirtschaft 1953 an die Kaderabteilung des Betriebs, in dem der Vater eines ihrer Studenten beschäftigt war, um die ihr vorliegenden Informationen bestätigen zu lassen. Solch eine Nachfrage stellte zu jener Zeit durchaus keine Seltenheit dar, sie war nur eine von vielen möglichen Ausdrucksformen der praktischen Kaderarbeit. Wie aus dem oben zitierten Ausschnitt deutlich hervorgeht, griff diese tief in das Leben einzelner Menschen und der gesamten Gesellschaft ein. Dabei wurde großer Wert auf die „komplexe“ Beurteilung gelegt,<sup>2</sup> das heißt, auf die Beurteilung eines Menschen aus politischer, beruflicher wie persönlicher Sicht. So entstanden Kaderakten, die verschiedene (Selbst-)Beurteilungen enthielten. In ihnen spiegelten sich die Politisierung des Alltags und die permanente Kontrolle der Lebensläufe wider, vor allem deren Gestaltung und praktische Anpassung an allgemein propagierte Grundsätze.

---

\* 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], Grantová agentura České republiky [Forschungsagentur der Tschechischen Republik, GAČR] 409/08/1633, entstanden.

<sup>1</sup> Státní oblastní archiv v Praze [Staatliches Gebietsarchiv in Prag, im Folgenden SOA Praha], Bestand POLDI-SONP Kladno, číslo [Nummer, im Folgenden č.] 104, karton [Karton, im Folgenden k.] 430. Kádrové materiály Eгона Liebzeit [Kaderakte Egon Liebzeit], 26.10.1953.

<sup>2</sup> Zur Komplexität der Kaderpraxis siehe auch die Beiträge von Jaroslav Cuhra und Matěj Spurný in diesem Heft.

Die Kaderpolitik umfasste zahlreiche Tätigkeiten, angefangen von der regelmäßigen politischen und leistungsmäßigen Beurteilung der Arbeitnehmer über die Erstellung von Gutachten bis hin zum Ausfüllen von Kaderfragebögen und dem Verfassen von Lebensläufen, bei dem sich die Menschen bemühten, wenigstens ein Mindestmaß an gesellschaftlichem oder politischem „Engagement“ nachzuweisen. Mit anderen Worten: Kaderarbeit bestand in der beständigen Pflege bzw. Überprüfung eines Bildes umfassender Zuverlässigkeit. Für diejenigen, deren Lebensläufe Stationen oder Tatsachen enthielten, die als negativ oder verdächtig eingestuft werden konnten, wie etwa eine unerwünschte soziale Herkunft, kam zusätzlich die Sorge hinzu, wie sie mit diesem „Handicap“ umgehen sollten. Wie das obenstehende Zitat zeigt, ließen die systematischen Überprüfungen heikle Tatsachen kaum unentdeckt. Denn die Informationen für die Kaderakte kamen aus verschiedenen Quellen und wurden mehrfach verifiziert. So wurden häufig auch die Kaderakten von Verwandten herangezogen, woran die zuständigen Einrichtungen – Kaderabteilungen und andere Parteiorgane – beteiligt waren.<sup>3</sup>

#### *Unberechenbare Praxis*

Der eingangs zitierte Fall ist nicht nur deswegen interessant, weil er die Institutionen der Kaderpolitik in Aktion zeigt und verdeutlicht, dass immer mehrere Stellen in die Überprüfung von Lebensläufen involviert waren. Er enthält auch eine ganze Reihe wichtiger Informationen über das damalige kommunistische Regime. Zunächst verdeutlicht er, dass die Kaderpolitik schon Anfang der fünfziger Jahre institutionalisiert wurde: Die Kaderabteilungen funktionierten, die Überprüfung von Lebensläufen lief, die offizielle Kategorie der „Klassenfeinde“ diente der politischen Mobilisierung und es war riskant, tendenziell problematische Tatsachen zu verheimlichen. Ein besonderes Interesse galt dem „vorrevolutionären“ Teil der persönlichen Biografie, was typisch ist für ein Regime, das auf umfassenden sozialen Umwälzungen beruht. In Bezug auf den Verlauf und die Konsequenzen der konkreten Kaderarbeit ist jedoch auch das wichtig, was nicht offen gesagt bzw. lediglich angedeutet wurde: Wer auf welche Art welche Information gewonnen hatte und wie mit dieser Information umgegangen wurde, also im konkreten Fall, welche Konsequenzen aus dem Wissen gezogen wurden, dass Herr Liebszeit Großgrundbesitzer gewesen war. Gerade diese Fragen können die Lesart korrigieren, die sich auf den ersten Blick anbietet, d. h. die Annahme, es habe eine von zentraler Stelle definierte Kategorie von aufgrund ihrer Klassenzugehörigkeit unzuverlässigen Personen gegeben, die unter anderem von der Größe ihres einstigen Besitzes bestimmt gewesen sei. Auch könnte man vermuten, dass diese Kriterien von denen, die das System mit der Kaderarbeit betraute, konsequent angewendet worden seien.

Aus den vorhandenen Kaderakten geht zwar nichts über das weitere Schicksal des Studenten hervor, sie enthalten aber weitere Dokumente über dessen Vater. So findet

---

<sup>3</sup> Die Einbeziehung der Verwandtschaft in die Kaderarbeit war für die gesamte Dauer des kommunistischen Regimes typisch. Bezeichnenderweise ahnten die Betroffenen von Anfragen dieser Art oft nichts.

sich hier auch die Antwort der Kaderabteilung seines Betriebes auf die oben zitierte Anfrage:

Auf Ihre Anfrage teilen wir Ihnen mit, dass unser Angestellter Ing. Egon Liebzzeit in seinem Lebenslauf [...] den Besitz von Agrarland bzw. den Großgrundbesitz voll zugegeben hat, dessen Bewirtschaftung als väterliches Erbe an die fünf Geschwister des genannten Ingenieurs übergeben wurde. Diese Erbschaft wurde an den genannten Ingenieur Egon Liebzzeit und seinen Bruder übertragen. Der Großgrundbesitz [...] wurde ihm bis 1948 gelassen, als dieser Besitz im Zuge der Bodenreform zugunsten des Staates enteignet wurde. Seit 1948 ist der Besagte, wie er angibt, nun besitzlos, doch seine Frau besitzt ein Viertel eines Familienhauses in Benešov bei Prag und arbeitet nun in unserem Betrieb als Arbeiterin.<sup>4</sup>

Die Antwort ist in einer neutralen Sprache verfasst, was in diesem Kontext von großer Bedeutung ist, weil sie es ermöglicht, sich der Vergangenheit des gewesenen Großgrundbesitzers sachlich und ohne Wertung, also auch ohne negatives Werturteil, zu nähern. Dieser Effekt wird durch die ausdrückliche Betonung verstärkt, dass die Vergangenheit hier vollständig offengelegt wurde und keine verborgenen Stellen aufweise, die Misstrauen erwecken könnten. In der Darstellung der Kaderabteilung erscheint die Vergangenheit des Angestellten als bewältigt: „Seit 1948 ist er besitzlos“, damit ist der einstige Klassenfeind kein Feind mehr. Diese Auffassung erschien vollkommen logisch. Dennoch war sie, wie viele Beispiele der Verfolgung von Deklassierten samt deren Familienangehörigen zeigen, keineswegs dominant. Wir wissen auch nicht, ob sie sich in dem Fall des Sohns von Egon Liebzzeit durchsetzte. Wichtig ist an dieser Stelle, dass so eine Sicht der Dinge überhaupt existierte und unter besonderen Bedingungen in Konkurrenz zu der vorherrschenden Auffassung geraten konnte, derzufolge der ehemalige „Klassenfeind“ für immer verdächtig blieb und eine potentielle Gefahr darstellte. In diesem Fall mag die Art, in der sich Egon Liebzzeit zu der ganzen Angelegenheit verhielt, die „besondere Bedingung“ gebildet haben:

Man hat zwar unseren Anspruch auf Entschädigung für den Grundbesitz anerkannt, sie wurde jedoch nicht bemessen und ihre Auszahlung wird nicht erwogen, da mir mein Beruf ausreichende Mittel zur Verfügung stellt. [...] Ich war immer bestrebt, ausschließlich mit meiner produktiven Arbeit für meinen Lebensunterhalt zu sorgen, ich habe mich nicht danach geseht, Besitz anzuhäufen und dessen Verlust tut mir nicht leid. Mein Verhältnis zu den Arbeitern war immer sehr gut. Mit ganzer Verantwortung habe ich mich der Aufbauarbeit zugunsten der Gesamtheit angeschlossen.<sup>5</sup>

Diese Einstellung wurde in einem Gutachten aus dem Jahr 1955 ebenfalls positiv bewertet:

Obwohl er einer der Eigentümer des Grundbesitzes war, der enteignet wurde, war er nicht verbittert, er zieht [einen Antrag auf, M.Č.] die Auszahlung nicht in Betracht.<sup>6</sup>

Ähnlich muten auch andere „Umstände“ des relativ unproblematischen Bildes an, das die Kaderabteilung von dem Angestellten und ehemaligen Grundbesitzer zeichnete – etwa in Bezug auf die Position, die dieser als Techniker in der Fabrik einnahm.

<sup>4</sup> SOA Praha, Bestand POLDI-SONP Kladno, č. 104, k. 430. Kádrové materiály Egon Liebzzeit [Kaderakte Egon Liebzzeit], 9.11.1953.

<sup>5</sup> *Ebenda*, 3.11.1953.

<sup>6</sup> *Ebenda*, 22.3.1955.

Das grundlegende Ziel der Kaderarbeit war einfach formuliert: Es ging um eine angemessene Auswahl, Ausbildung und Zuteilung der Kader. Auch die Prinzipien, die dem Kadersystem zugrunde lagen, schienen unkompliziert zu sein. Während der gesamten kommunistischen Zeit klangen die Lehrsätze, die unermüdlich wiederholt wurden, gleich. Werden jedoch – wie in dem oben vorgestellten Fall – die verschiedenen „Umstände“, individuellen Geschichten und partikulären Interessen berücksichtigt, stellt sich die Kaderarbeit weitaus differenzierter und vielfältiger dar, als es die offiziellen Parolen vermitteln.<sup>7</sup> Für das soziale Leben der Menschen hatte das Bild umfassender Zuverlässigkeit grundlegende Bedeutung. In der Praxis, d.h. bei der Konstruktion wie der Beurteilung von Zuverlässigkeit, stellte sich allerdings die Frage nach den gültigen Kriterien, deren Relevanz, Stabilität und Objektivität. Außerdem muss berücksichtigt werden, auf welche Art und Weise Informationen gewonnen und wie mit diesen umgegangen wurde, womit die Frage verbunden ist, wer die Kaderarbeit in Auftrag gab und wer deren Gegenstand darstellte, mit anderen Worten: wer Subjekt und wer Objekt der Macht war. Denn ohne die Einbeziehung der Praxis, die uns dazu zwingt, die Wirklichkeit in ihren Kontexten und als Produkt menschlicher Beziehungen zu sehen, erschien die Kaderpolitik nur als ein leeres, formales Regelwerk.

#### *Die offiziellen Grundsätze der Kaderarbeit*

Die Kaderarbeit ging von der Überzeugung aus, es ließe sich objektives Wissen über den gesamten Menschen erlangen, das alle Seiten seiner Persönlichkeit einschließlich des Innenlebens, also seiner Ansichten, Überzeugungen und Werte, umfasst. Natürlich war man sich der Tatsache bewusst, dass bei einer Selbstdarstellung vieles verschwiegen, verheimlicht oder verdreht werden kann. Daher sollten die Methoden der Kaderarbeit kontinuierlich verbessert werden. Dazu gehörte es, das Wissen über eine konkrete Person von deren Partikularinteressen sowie von den Interessen allerer zu bereinigen, die an der Ermittlung und Beurteilung beteiligt waren. Durch die gesamte Geschichte der Kaderpolitik ziehen sich Warnungen vor „Familiarität“, Kollegialität oder nachbarschaftlicher „Solidarität“ sowie vor jeder Art von „Subjektivismus“. Kaderarbeit, hieß es etwa in einem Dokument von 1958, erfordere den „Verzicht [...] auf jede Art freundschaftlicher oder feindlicher Beziehungen zu den einzelnen Beschäftigten“.<sup>8</sup> Von den Menschen, die als Gutachter wirkten, wurde in

<sup>7</sup> Vgl. Černá, Marie: Cadre Policy, Cadre Work and Screening in Communist Czechoslovakia: Simple Ideas, Complicated Practice. In: *Studia Territoria* XI (2011) Nr. 2, 9-28. – Diese Analyse rückt die sozialen Praktiken des kommunistischen Regimes in die Nähe derer anderer Diktaturen, was die Vorstellung in Frage stellt, dass die kommunistischen Systeme hinsichtlich ihrer Institutionen, Akteure und Artefakten besonders gewesen wären. Die Einbeziehung der Diskussionen über Kontrolle, Überprüfung und (Selbst-)Darstellung in die Analyse der kommunistischen Kaderpolitik würde bestimmte wertvolle Einsichten bringen, führt jedoch über die gewählte Fragestellung weit hinaus.

<sup>8</sup> SOA Praha, Bestand POLDI-SONP Kladno, č.103, k. 428, 219-310. Úkoly na úseku kádrové politiky v nové organizaci řízení resortu hutí a rudných dolů [Aufgaben im Bereich der Kaderpolitik in der neuen Organisation der Hüttenwerke und des Erzbergbaus], 20.6.1958.

den offiziellen Dokumenten vorausgesetzt, dass sie auf Beziehungen mit und Verpflichtungen gegenüber den Begutachteten verzichteten und ihre etwaigen persönlichen, Gruppen- oder Berufsinteressen zugunsten eines zentralistisch vorgegebenen Staatsinteresses zurückstellten.

Eine weitere Voraussetzung der Kaderarbeit stellte die Annahme objektiver Bewertungskriterien dar, nach denen Menschen in eindeutige, sauber voneinander getrennte und stabile Kategorien entsprechend ihrer sozialen Herkunft, ihrer Meinungen und ihres Handelns eingeteilt werden können. Das beruhte auf dem Glauben, dass es möglich ist, Regeln aufzustellen, nach denen Zuverlässigkeit gemessen werden kann und sich die einzelnen Elemente dieses Überprüfungsmechanismus konsequent und harmonisch in die Praxis überführen lassen. Kurz, Kaderarbeit war nicht irgendeine Form von Personalarbeit, vielmehr handelte es sich den Ideologen zufolge um eine „positive, höchst anspruchsvolle Politik- und Facharbeit“, die keinerlei „Subjektivismus und Spontaneität“ zulasse,<sup>9</sup> sondern vielmehr auf einer, wie Stalin meinte, „wissenschaftlich exakten Menschenkenntnis“ beruhe.<sup>10</sup>

Entgegen solchen offiziellen Verlautbarungen war die praktische Kaderarbeit weit von einer durchgängigen Kodifizierung entfernt, eine exakte Definition der Kategorien oder amtlich festgelegte Raster für Fragebögen existierten nicht. Zu keinem Zeitpunkt wurden differenzierte Instrumentarien entwickelt, die es ermöglicht hätten, die Klassenzugehörigkeit oder politische Eignung eines Menschen objektiv zu beurteilen. Somit verfügte die Kaderpolitik über keinerlei standardisierte Techniken, mit denen sich miteinander vergleichbare Beurteilungen hätten produzieren lassen.

#### *Die Vagheit der Kategorien*

Die Kategorien „Freund“ und „Feind“, derer sich das kommunistische Regime im Lauf der Jahre mit unterschiedlicher Intensität und unterschiedlichen Auswirkungen bediente, waren in der Regel bemerkenswert fluid und unbestimmt. Übereinstimmung herrschte nicht einmal in der Definition der grundlegenden ideologischen Kategorien. Anknüpfend an den oben behandelten Fall des ehemaligen Grundbesitzers, bietet sich zur Veranschaulichung dieser Tatsache das seinerzeit häufig verwendete Wort „kulak“ (Kulake) an. In der tschechoslowakischen Verfassung von 1948 war zwar das Recht auf privaten Grundbesitz bis 50 ha verankert worden, so dass man annehmen könnte, hier habe die Grenze des sozial Akzeptablen gelegen. Doch wurde in den folgenden politischen Debatten die Angabe darüber, wie viel Boden jemand besaß, als unzureichendes Kriterium für seine Klassifizierung bezeichnet. Entscheidend ist, dass für die Gruppe, gegen die restriktive Maßnahmen verhängt werden sollten, ein Begriff geprägt wurde: Die Rede war von „Dorfreichen“ bzw. – aus dem Russischen übernommen – „Kulaken“. Diese Termini kamen in der Praxis gewissermaßen als politische Instrumente zum Einsatz, obwohl nicht einmal unter den führenden kommunistischen Funktionären Einigkeit über ihre Definition herrschte. Wurden Menschen als „Dorfreiche“ oder „Kulaken“ abge-

<sup>9</sup> *Ebenda.*

<sup>10</sup> Zit. nach *Kučera, Jan: Psychologie v kádrové práci* [Psychologie in der Kaderarbeit]. Praha 1954, 50.

stempelt, konnte dies auf allen möglichen Kriterien basieren, formelle Vorschriften waren dafür nicht notwendig: „Kulake“ konnte jemand sein, der die vom Staat festgesetzten Abgaben nicht erfüllt hatte, der andere ausgebeutet hatte oder einfach nur eigene landwirtschaftliche Maschinen besaß.<sup>11</sup> Solche Begriffe hatten offenbar vor allem eine mobilisierende und ideologische Funktion, sie waren keineswegs analytisch. Auch aus diesem Grund konnten ähnlich negativ besetzte Bezeichnungen bei der späteren Beurteilung des ehemaligen Großgrundbesitzers Egon Liebert vermieden werden.

#### *Traditionelle Instrumentarien*

Mit der analytischen Vagheit wichtiger Beurteilungskriterien für die Zuverlässigkeit korrespondiert die Tatsache, dass, ungeachtet der proklamierten Ablehnung von „Subjektivismus“, die Methoden der Kaderarbeit im Grunde die alten blieben. Da die angestrebte „tiefe Kenntnis“ jeden Formalismus auszuschließen hatte, sollten sie überwiegend auf persönlichen Urteilen beruhen. Bürokratische oder administrative Einstellungen wurden genauso verdammt wie Subjektivismus und die Verteidigung von Partikularinteressen. Dagegen legte man auf eine persönliche Herangehensweise Wert, und das auch zu der Zeit, in der die Rede von wissenschaftlichen Methoden und von der Psychologie war:

[...] die Auswahl hat nach einer langfristigen objektiven Beurteilung der Arbeitsergebnisse des Beschäftigten unter Berücksichtigung der Tendenz zu weiterem Wachstum zu erfolgen (hierbei sollen verschiedene psychotechnische Methoden helfen, die jedoch allumfassende persönliche Kenntnis des Beschäftigten nicht ersetzen können).<sup>12</sup>

Schriftlichen Gutachten galt auch wegen des persönlichen Zugangs der Vorzug vor Fragebögen oder anderen standardisierten Methoden, die einen exakten Vergleich ermöglicht hätten. Zwar war die Struktur der Gutachten durch Themen und Fragen vorgegeben, die beantwortet werden mussten, doch verlieh der Gutachter mit seinem spezifischen Stil dem Text stets auch eine persönliche Note. Wie noch zu zeigen sein wird, ließ es das Genre zu, Fakten und Informationen in bestimmten Zusammenhängen darzustellen, und damit einzelne Aspekte hervorzuheben, wodurch andere in den Hintergrund rückten.

Wichtig ist außerdem, dass die Kaderarbeit nicht zu einem Vorrecht professioneller, speziell geschulter Funktionäre wurde, sondern auch die Sache vieler „gewöhnlicher Leute“ war – aller Menschen in führenden Positionen und Mitgliedern der Partei.<sup>13</sup> Das zeigt sich in der frühen Zeit des Kadersystems besonders deutlich, als

<sup>11</sup> Jech, Karel: *Soumrak selského stavu 1945-1960* [Der Untergang des Bauernstandes 1945-1960]. Praha 2001, 17-19.

<sup>12</sup> Národní archiv České republiky [Nationalarchiv der Tschechischen Republik, weiter NA ČR], Bestand 02/1, svazek [Band, im Folgenden sv.], 143, archivní jednota [Archiveinheit, im Folgenden a. j.] 221. Usnesení předsednictva ÚV KSČ ke kádrové a personální práci [Beschluss des Präsidiums des ZK der KSČ zur Kader- und Personalarbeit], 6.11.1970.

<sup>13</sup> Offiziell war die Kaderarbeit ein integraler Bestandteil der Führungsarbeit, was für alle Führungskräfte die Pflicht mit sich brachte, Beurteilungen und Gutachten über ihre Untergebenen zu verfassen. Der Führungsanspruch, den die KSČ auch über die Kaderpolitik zu verwirklichen suchte, schlug sich unter anderem in der Regelung nieder, dass für

die sogenannten persönlichen Gutachten praktisch von jedem angefordert werden konnten, der die betreffende Person kannte. Diese extensive Praxis, die die Kaderpolitik zu einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe machte und damit potentiell alle Bürger an der Macht beteiligte, ist ebenso bemerkenswert. Da sie nahezu in Vergessenheit geraten ist, lohnt es sich, kurz einen Blick auf sie zu werfen.

#### *Persönliche Gutachten*

Persönliche Gutachten machen am deutlichsten, was das gesamte Genre ausmachte: das individuelle Moment. Obwohl zunehmend standardisiert und Arbeitsroutinen unterworfen, trugen die Gutachten stets auch die persönliche Handschrift ihrer Autoren, zeugten von deren Interessen oder ihrem Verhältnis zu den Begutachteten.

In der Anfangszeit wurde offenbar noch nach Regeln für das Abfassen von Gutachten gesucht. Das zeigte sich an der sprachlichen Eigenständigkeit vieler Texte ebenso wie daran, dass nicht klar zu sein schien, was alles Thema eines Gutachtens sein sollte und wie allgemein die gebotenen Informationen sein durften. Die beträchtlichen formalen und inhaltlichen Unterschiede der persönlichen Gutachten entsprachen dem unterschiedlichen persönlichen und sozialen Hintergrund der Autoren – wie bereits gesagt, kam praktisch jeder als Autor in Frage. Da keine bestimmte Form für die persönlichen Gutachten vorgeschrieben war und keine kodifizierte Sprache existierte, waren diese überaus heterogen, sie enthielten unterschiedliche Informationen, gingen nicht gleich tief und eigneten sich somit kaum zur Verallgemeinerung. Häufig waren sie subjektiv und ließen die Sympathien oder Antipathien des Autors ebenso deutlich spüren wie dessen Position dem Begutachteten gegenüber. Daher kann es kaum überraschen, dass häufig ein und dieselbe Person ganz widersprüchlich begutachtet wurde, wie es Auszüge aus der Kaderakte von Josef Levý von Mitte der fünfziger Jahre veranschaulichen:

Persönliches Gutachten über den Genossen Levý

Als Vorsitzender des Werkstattrates hat er diese Organisation nicht vorangebracht, unter seiner Führung ist sie eher heruntergekommen. Seine organisatorischen Fähigkeiten sind schwach. Er hat eine gefällige Politik gemacht und sich nicht an die Beschlüsse von Versammlungen gehalten. Er ist am persönlichen Vorteil interessiert und ein Karrierist.

Als Referent bei Vorträgen über den Zivilschutz hat er die Zuhörer auf dem Tisch schlafen lassen, ich selbst musste auf den Tisch hauen, um sie zu wecken. [...] Nichts gegen ihn persönlich, aber ich halte mich an die Grundsätze der Partei – wir sagen den Menschen die Wahrheit.<sup>14</sup>

In einem zweiten Gutachten liest man dagegen:

Der Genosse Josef Levý ist ein reifer und aufgeklärter Arbeiter und Gewerkschaftler, der bei jeder Gelegenheit und aus eigener Überzeugung die Politik der Partei und der Regierung ver-

---

wichtige Entscheidungen über die Rotation oder die Einstellung von Beschäftigten eine Beurteilung des zuständigen Parteiorgans eingeholt werden musste. Sowohl die Komiteemitglieder, als auch die einfachen Mitglieder der KSČ-Grundorganisationen konnten um ein Gutachten gebeten werden.

<sup>14</sup> SOA Praha, Bestand POLDI-SONP Kladno, č. 104, k. 430. Kádrové materiály Josefa Levého [Kaderakte Josef Levý], 15.4.1954.

teidigt. Im Kollektiv [...] kennt man ihn als aufopfernden Arbeiter bei der Erledigung seiner Partei- und Gewerkschaftsfunktionen, bei der er seine oben erwähnten Eigenschaften voll einbringt und um guten Rat an seine Mitmenschen ergänzt.<sup>15</sup>

Der Anforderung eines persönlichen Gutachtens war eine allgemein gehaltene Anleitung beigefügt, die darüber informierte, worauf bei der Abfassung vor allem zu achten war.<sup>16</sup> Selbstverständlich legten die Gutachter diese Hinweise nach Gutdünken aus. Unterschiedlich war auch der Umgang mit der Privatsphäre der Begutachteten: Während sich manche Autoren auf formale und allgemeine Worte beschränkten, um den Auftrag zu erledigen und zugleich einen gewissen Abstand zu bewahren, scheuten andere nicht, intime Details mitzuteilen und versuchten sich in tiefgehenden persönlichen Analysen. In anderen Fällen vermengten sich die offiziellen Kategorien mit persönlichen Beobachtungen, Urteilen und Deutungen. Dafür ist das folgende Beispiel aus dem Jahr 1953 typisch:

In Gesprächen zeigt er sich als überzeugter Anhänger des Sozialismus und der Volksdemokratie, die wir nur mit Unterstützung der Sowjetunion aufrechterhalten können. Er kritisiert die imperialistische Politik des Westens, der durch einen neuen Krieg gegen die Staaten des Friedensblocks seine kapitalistische Herrschaft retten und diese in den volksdemokratischen Staaten restaurieren will. [...] Seine Ehefrau erledigt die ganze Hausarbeit alleine, sorgt tadellos für die Kindererziehung und ist zu allen freundlich. Obwohl selbst nicht direkt politisch aktiv, gehört die Volkstümlichkeit schon zu ihrem Wesen. So zeigte sie sich erfreut darüber, dass es immer weniger hochnäsige gnädige Frauen gibt.<sup>17</sup>

Die Annahme eines Gutachten zwang den Gutachter dazu, sich an die allgemeinen ideologischen Kategorien und offiziellen Vorstellungen von politischer und bürgerlicher Korrektheit zu halten – und zwar ohne Rücksicht auf seine Beziehung zum Begutachteten – und konkrete Äußerungen und Handlungen in seiner Umgebung situativ zu deuten. Ex post ist es sicher schwer zu beurteilen, welche Konsequenzen solche persönlichen Gutachten hatten, insbesondere wenn ihr Inhalt stark voneinander abwich. Doch sicher reproduzierten sie bestimmte Kategorien und perpetuierten sie damit. Da sich die Praxis, persönliche Gutachten einzuholen, bis Mitte der sechziger Jahre hielt, kann man wohl sagen, dass sie einen Beitrag zur Entfaltung sowie zur Kontrolle der Bilder von (Un-)Zuverlässigkeit leisteten.

Wichtig ist auch die Position, in der sich die Empfänger von Anfragen auf Gutachten befanden. Im Unterschied zu Denunzianten, die die Initiative meist von

<sup>15</sup> *Ebenda*, 13. 4. 1954.

<sup>16</sup> Die Anforderung eines persönlichen Gutachtens beinhaltete u. a. folgende Anweisungen: „Bei der Fertigstellung des Gutachtens gib bitte alles an, was Dir über seine [des Begutachteten, M. Č.] Herkunft bekannt ist, über die Einstellung seiner Familie zum heutigen Regime, über sein Familienleben, über seinen Ruf in der Nachbarschaft, über seine Charaktereigenschaften, über sein Verhalten während der Besatzungszeit, wie er sich vor dem Februar 1948 benommen hat, in welcher Partei er organisiert war oder ist, inwiefern er sich für den [sozialistischen, M. Č.] Aufbau an seinem Arbeitsplatz einsetzt, wie aktiv er in den Massenorganisationen ist. Inwiefern er in nationaler, staatlicher und politischer Hinsicht zuverlässig ist.“ Standardisierte Aufforderung zur Erstellung eines persönlichen Gutachtens. Der Text wurde – mit kleinen Veränderungen – bis Anfang der sechziger Jahre verwendet. Privatarchiv der Autorin.

<sup>17</sup> SOA Praha, Bestand POLDI-SONP Kladno, Nr. 104, K. 430. Kádrové materiály Jaroslava Langer [Kaderakte Jaroslav Langer], Gutachten angefordert am 7. 7. 1952.

selbst ergreifen,<sup>18</sup> wurden diese zu ihrem Handeln aufgefordert. Das Verfassen von Gutachten bedeutete somit nicht nur eine gewisse Macht über die Begutachteten, sondern auch eine Pflicht, die erfüllt werden musste. Da in den Kaderakten nur geschriebene Gutachten überliefert sind, bleibt unklar, ob auch Anfragen abgelehnt wurden; darüber lassen die gesichteten Quellen keine Aussagen zu. Fertigen Gutachten sind zudem häufig Entschuldigungen wegen der verspäteten Abgabe beigefügt, woraus geschlossen werden kann, dass sie ernst genommen wurden. Und das schon deswegen, da jeder Gutachter tendenziell auch ein Begutachteter war. Denn damit, dass sie über Andere Bericht erstatteten, gaben die Gutachtenden auch Auskunft über sich selbst. Vor allem dort, wo Beziehungen institutionalisiert waren, wie am Arbeitsplatz, gehörte auch das Schreiben von Gutachten zu den Leistungen, die wiederum begutachtet wurden.<sup>19</sup> Beurteilt wurden also alle, und die für die Kaderarbeit Verantwortlichen – Kaderleiter, Führungskräfte, Parteimitglieder – wurden nicht zuletzt nach ihrer Einstellung zur dieser Tätigkeit beurteilt. Vor diesem Hintergrund lässt sich eine einfache Trennung in Überprüfte und Überprüfende, in der die einen als Objekte, die anderen als Subjekte der Macht gelten, kaum aufrechterhalten.

Mit der Zeit wurde das Gutachten doch „institutionalisiert“, und zwar vor allem durch die Verbindung mit bestimmten Institutionen und Funktionen. Auch erfolgte, ähnlich wie in anderen Bereichen, nach und nach eine Standardisierung. Zudem weiterhin blieb der Beziehungsaspekt den Gutachten jedoch inhärent, sie waren niemals unparteiisch und objektiv, sondern stets ein Ausdruck von Beziehungen zwischen dem Gutachter und dem Begutachteten und immer gaben sie bestimmte Interessen des Ersteren wieder. Unverändert blieben zudem auch die Methoden der Gewinnung und Überprüfung von relevanten Informationen: Diese wurden häufig persönlich und informell „ermittelt“, das heißt durch Erkundigung, was nicht selten das Sammeln von einseitigen und zweckorientierten Eindrücken zur Folge hatte.

#### *Vielsagende Disharmonie*

In vielen Kaderakten finden sich übereinstimmende Bilder der begutachteten Person: Der Lebenslauf und die einzelnen Gutachten widersprechen einander nicht, die Darstellung ist glatt. Sie erscheint so harmonisch und unproblematisch, dass man leicht übersehen könnte, dass das fertige Bild keineswegs selbstverständlich war, sondern das Ergebnis eines Arbeitsprozesses, des Aushandelns und der Konsenssuche darstellte. Das Gutachten musste von jemandem verfasst und von einem anderen gutgeheißen werden, der Text hatte bestimmte Minimalanforderungen zu erfüllen, um richtig und unanfechtbar zu klingen. Der glatte Eindruck, den die Kaderpraxis vermittelt, ist sicher auf die Routine und Professionalisierung zurückzuführen, die sich nach und nach durchsetzten. Er zeugt aber auch, und das ist wichtig,

<sup>18</sup> Vgl. *Fitzpatrick, Sheila/Gellately, Robert: Introduction to the Practices of Denunciation in Modern European History. In: The Journal of Modern History 68 (1996) 747-767.*

<sup>19</sup> Dies lässt sich z.B. an der Kontrolle von Gutachten zeigen, die an der Philosophischen Fakultät der Karlsuniversität erstellt wurden. Siehe hierzu den Beitrag von Matěj Spurný in diesem Heft.

vom Zusammenwirken aller Beteiligten, also derer, die die Kadergutachten schrieben, und derer, denen sie galten. Was das Funktionieren des kommunistischen Regimes betrifft, ist das sicher eine wichtige Beobachtung: Für den Großteil der Bevölkerung gelang es, ein Bild umfassender Zuverlässigkeit zu schaffen. Selbstverständlich ging es bei der Konstruktion dieses Bildes nicht nur und auch nicht in erster Linie um die verbale (Selbst-)Darstellung, vielmehr umfasste diese zahlreiche praktische Schritte mit realen Konsequenzen. Oft handelte es sich dabei um Banalitäten oder Formalitäten, die sich nur schwer rekonstruieren lassen und die die zeitgenössischen Akteure möglicherweise selbst gar nicht für besonders wichtig gehalten hatten. Etwa um das weite Feld gesellschaftlichen Engagements, das vom Eintritt in die KSČ oder in andere Massenorganisationen über die Teilnahme an politischen Schulungen und Arbeitseinsätzen bis zur Übernahme kleiner Funktionen wie der Betreuung der Wandzeitung, der Abfassung von Chroniken bis hin zur Mitgliedschaft in einer Brigade der sozialistischen Arbeit reichte. All diese Tätigkeiten erforderten ein Mindestmaß an zumindest formaler Loyalität mit dem Regime, also den Verzicht auf offene Kritik oder gar subversive Tätigkeit.

Es finden sich allerdings auch Fälle, in denen das Bild des Begutachteten auf irgendeine Art aneckte und Diskussionen auslöste. Diese sind nicht zuletzt deswegen aufschlussreich, weil der Verweis auf allgemeine Gesetzmäßigkeiten und „Mechanismen“ hier nicht zur Erklärung ausreicht, wir somit gezwungen sind, konkrete Handlungen und Prozesse sorgfältiger unter die Lupe zu nehmen. Die Unterteilung von Menschen in Kategorien – z.B. in Zuverlässige und Unzuverlässige, Freund und Feind – erscheint dann nicht mehr als Voraussetzung des Geschehens, sondern vielmehr als Produkt oft widersprüchlicher Einstellungen und Aktivitäten, deren Deutung mit Spannungen verbunden war oder Konflikte ausgelöst hatte. Diese Interpretationskämpfe wurden auch über die Kadermaterialien ausgetragen – mittels Gutachten, Beurteilungen und Lebensläufen. Besonders in den Fällen, in denen Widersprüche zutage traten, wenn etwa Gutachten markant von einander abwichen, ein und der selbe Tatbestand verschieden eingeschätzt wurde oder es nach einer Zeit zu einer regelrechten Umkehr in der Beurteilung kam, meldeten sich die Akten auf ihre Art zu Wort. Misstöne, Widersprüche und offene Auseinandersetzungen führen uns direkt zu den Akteuren und ihren Interessen. Natürlich sind diese immer vorhanden, doch geht alles glatt, bleiben sie unsichtbar. Erst im Konfliktfall treten sie deutlich hervor und dann erscheint so manche vermeintliche Banalität in einem neuen Licht.

Im Folgenden wird dieses nicht-selbstverständliche Bild anhand zweier Beispiele genauer analysiert: Das erste stammt aus den fünfziger, das zweite aus den siebziger Jahren. Die Fälle sind auf ihre Art spezifisch, was auch mit den zeitgenössischen Kontexten zusammenhängt. Doch beide verweisen auf allgemeinere Züge des Kaderwesens von der Aufbauphase des Regimes bis zur „Normalisierung“.

*Der ehemalige Fabrikant: Akzeptables und Inakzeptables*

Die gesellschaftlichen Säuberungen und großen sozialen Transformationen vom Ende der vierziger und Anfang der fünfziger Jahre schienen sich auf den ersten Blick durch eine „eiserne Logik“ auszuzeichnen. Die Entfernung von „Klassenfeinden“ aus wichtigen Positionen, die Verstaatlichung ihres Eigentums wie auch ihre anschließende Stigmatisierung und gesellschaftliche Exklusion legen die Umsetzung eines zentral gesteuerten Plans nahe, der ungeachtet seiner Brutalität relativ konsequent durchgesetzt werden konnte. Doch finden sich durchaus Fälle, die der vorherrschenden Logik trotzten, zum Teil widersprachen sie dieser, zum Teil entzogen sie sich ihr zumindest zeitweilig.

František Wiesner war der Besitzer einer bedeutenden Fabrik in einer mittelgroßen ostböhmischen Stadt gewesen, die 1945 etwa 400 Menschen beschäftigt hatte. Die Fabrik war bereits 1945 verstaatlicht worden. Wiesner hatte daraufhin noch ein anderes Unternehmen gründen können, das allerdings 1948 ebenfalls verstaatlicht wurde. Beide Betriebe gingen in den volkseigenen Betrieb „Vereinte Stahlwerke Kladno“ (Spojocel Kladno) ein, Wiesner wurde Leiter der Zweigstelle seiner früheren Firma in einer benachbarten Kleinstadt.

Das sind die zentralen Fakten, die sich aus der Kaderakte František Wiesners von 1949 und 1950 rekonstruieren lassen. Die Realität, die sich hinter diesen Daten verbirgt, war jedoch keineswegs so neutral, wie die Zusammenfassung nahelegt, sondern vielmehr politisch hochbrisant und gab Anlass zu möglichen Konflikten und unterschiedlichen Deutungen. Der politische Kontext lässt erwarten – und viele Beispiele aus der Zeit der Verstaatlichungen weisen in diese Richtung –, dass Wiesner als ehemaliger Kapitalist eindeutig negativ beurteilt wurde. Das war jedoch nicht der Fall, zumindest nicht sofort und nicht durchgängig. Im Kadergutachten vom Oktober 1949, das außer der Unterschrift der Kaderabteilung auch das der Betriebsorganisation der KSČ trägt, nahm die Schilderung von Wiesners positiven Seiten breiten Raum ein, wobei vor allem seine Fachkenntnisse und seine große Erfahrung, aber auch sein Charakter Anerkennung fanden:

Die persönlichen Eigenschaften sprechen für ihn, denn er ist angenehm, intelligent und taktvoll. In Verhandlungen ist er direkt. Seine Arbeitsleistung ist groß, mit Sinn für Verantwortung und Genauigkeit. Sein Gesundheitszustand ist gut, er hat keine Absenzen.<sup>20</sup>

Positiv wurde auch sein „Verhalten während der Besatzungszeit“, ein damals wichtiges Kriterium, eingestuft:

Während der Besatzungszeit verhielt er sich als guter Tscheche. Gemeinsam mit seinem Bruder wurde er von der Gestapo verhaftet [...] und wochenlang inhaftiert. Er unterstützte die Familienmitglieder von Verhafteten und Hingerichteten finanziell. Während der Besatzungszeit war er den Arbeitern eine Stütze.<sup>21</sup>

Über die unmittelbare Nachkriegszeit wird völlig neutral berichtet:

Nach der Verstaatlichung seines ersten Betriebes begann er aus der kleinen, ruinierten Fabrik

<sup>20</sup> SOA Praha, Bestand POLDI-SONP Kladno, k. 432, č. 104. Kádrové materiály Františka Wiesnera [Kaderakte František Wiesner], 10.10.1949.

<sup>21</sup> *Ebenda*.

„Chráska-Jelínek“ ein zweites Unternehmen aufzubauen. Nach dem Februar 1948 wurde auch diese Fabrik verstaatlicht und in die Gesellschaft „Spojocel Kladno“ [eingegliedert]. In diesem Rahmen wurde Dr. W. Betriebsleiter in Chrudim-Bojanov.<sup>22</sup>

Wichtig ist, dass Wiesner nicht einmal als ehemaliger Kapitalist eine durchgehend negative Beurteilung erfuhr. Zwar fand Erwähnung, dass er sich politisch nicht engagierte, kein Parteimitglied war und über „keine politische Fähigkeiten“ verfügte, doch selbst mit seiner Herkunft war er aus Kadersicht nicht völlig verloren:

Als Kapitalist gehörte er nicht zu jener Art, die Geld anhäuft, um es an der Riviera zu verschleudern oder zur weiteren Bereicherung zu verwenden, denn das verdiente Geld widmete er zum großen Teil seinen Erfindungen. Seine Beziehung zu den Arbeitern war taktisch.<sup>23</sup>

„Kapitalist“ bildet hier keinen selbsterklärenden Begriff. Der Autor oder die Autoren des Gutachtens räumten ein, dass auch jemand mit einer solchen Herkunft gute Seiten haben könnte und es zwischen den einzelnen Fällen zu differenzieren galt. Anders gesagt: Mit der Bezeichnung „Kapitalist“ wird hier nicht automatisch negativ etikettiert, der Begriff bildet eher eine nicht näher bestimmte Belastung, die zur Folge hat, dass Wiesner ungeachtet all seiner positiv gewerteten Eigenschaften aufgrund seiner Herkunft tendenziell als unberechenbar und verdächtig galt, obwohl ihm nichts Konkretes vorgeworfen werden konnte. Dieser Widerspruch wird in den folgenden zwei Sätzen lapidar zusammengefasst:

Er hat kein Verständnis fürs Kollektiv, weil die bürgerliche Erziehung in ihm fortwirkt. Wir haben den Eindruck, dass er seine Einstellung zum Staat durch seine unermüdliche Arbeit zum Ausdruck bringen will.<sup>24</sup>

Hier ringen zwei entgegengesetzte Interessen miteinander: Auf der einen Seite das Interesse an erfahrenen und gebildeten Fachleuten, denen Anerkennung und ein altmodisch anmutender Respekt („seine theoretische Reife muss beträchtlich sein, weil er eine große Bibliothek besitzt“) zuteil wurden; auf der anderen Seite ein im Allgemeinen gut belegbares politisch-ideologisches Interesse am Aufbau einer „neuen“ Gesellschaft bzw. an der Entfernung der Mächtigen und Reichen aus entscheidenden Funktionen. Es handelte sich also um einen Konflikt zwischen Ideologie und Pragmatismus bzw. darum, ob es auch in einem von der Ideologie bestimmten Rahmen Platz für pragmatische Entscheidungen geben durfte. Wichtig ist zudem, dass František Wiesner von den Gutachtern immer noch als Partner betrachtet wird, den man halten und nutzen, aber auch verlieren kann. Seine Bereitschaft zur Zusammenarbeit – etwa in seiner Funktion als Filialleiter – wird positiv wahrgenommen: „Es ist bemerkenswert, dass er auch nach der Verstaatlichung seiner zweiten Fabrik weiterarbeitet und wie früher sein großes Wissen dem volkseigenen Betrieb zur Verfügung stellt.“ Die Beschreibung war um die Anweisung ergänzt: „Sein Wissen ausschöpfen, solange er bereit ist, zu geben!!“<sup>25</sup> Das Bild eines kaum zu entbehrenden Fachmanns wurde in der Kaderakte durch die Abschrift eines

---

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

<sup>23</sup> *Ebenda.*

<sup>24</sup> *Ebenda.*

<sup>25</sup> *Ebenda.*

Artikels aus einer Fachzeitschrift von 1945 bekräftigt, in dem die Verdienste František Wiesners auf seinem Fachgebiet detailliert beschrieben und gewürdigt wurden.

Es ließe sich annehmen, dass dieses in Teilen widersprüchliche, aber nicht völlig negative Urteil unter den gegebenen Umständen seine Berechtigung und damit auch für eine Weile Bestand hatte. Doch schlichen sich bereits im Jahr darauf neue Miss-töne in die Beurteilung František Wiesners ein:

Dr. Wiesner hat sich neben seinem Hauptbetrieb [...] eine Zweigwerkstätte aufgebaut, die auf mysteriöse Weise von der Verstaatlichung ausgenommen wurde. Der Betrieb wurde Chromtav genannt. Dieser Betrieb wurde zum Zentrum rechter Sozialdemokraten. Kommunisten wurden nicht in den Betrieb aufgenommen. [...] Wurde festgestellt, dass unter den Angestellten Mitglieder der KSČ waren, wurden sie an der Arbeit gehindert und schikaniert, so dass einige den Betrieb verließen.<sup>26</sup>

Während im ersten Gutachten die sachliche Aufzählung „bloßer Fakten“ im Vordergrund gestanden hatte, überwogen nun entschiedene Werturteile. Diese ließen den Begutachteten als Bedrohung erscheinen, und zwar nicht mehr als nur potentielle Gefahr aufgrund seiner Herkunft, wie noch im Gutachten von 1949, sondern ganz konkret und aktuell. Die Autoren malten die „rechte Gefahr“ weiter aus und gelangten schließlich zu einem radikalen Lösungsvorschlag:

Dr. Wiesner erweckt den Eindruck, dass er sich nicht um Politik kümmert, wir wissen allerdings, wie es diese Herren machen – sie haben einen Kreis von Leuten um sich, die sie für ihre Ziele nutzen. Nachdem auch der Betrieb Chromtav verstaatlicht wurde, war er apathisch und arbeitete nicht mit den Organen der Volksmacht zusammen, Versammlungen in der Arbeit besuchte er nicht. Er begriff die Bedeutung einer heutigen sozialistischen Führungskraft nicht, unterstützte die neuen Arbeitsformen nicht, den sozialistischen Wettbewerb usw. Aus diesem Grund wurde die Betriebsführung aufgefordert, ihn von der Position des Betriebsleiters abzu-berufen, weil die Voraussetzung, dass er der volksdemokratischen Ordnung ergeben ist, nicht besteht. Die Nichterfüllung des Plans scheint ihn gar nicht gestört zu haben, auch kam er nicht ein einziges Mal zur Partei [mit der Bitte; M.Č.], dass sie ihm bei seinen Schwierigkeiten helfen möge. Er hat einfach keinen Sinn für die kollektive Zusammenarbeit, er denkt, die Fabrik würde ohne ihn nicht laufen.<sup>27</sup>

Die Autoren dieses Gutachtens waren Mitglieder der örtlichen Betriebsorganisation der KSČ. Diese hatten auch schon das Gutachten von 1949 unterzeichnet. Doch anders als im Jahr zuvor, erfolgte nun zusätzlich der Verweis auf die führende Rolle der Partei in der Gesellschaft. Obwohl diese erst 1960 in der Verfassung verankert wurde, zielten seit den Anfängen des kommunistischen Regimes viele praktische Schritte in diese Richtung. Auch aus diesem Grund wurde ein dichtes Netz von lokalen und betrieblichen Organisationen der KSČ aufgebaut, dem keine wichtige Entscheidung entgehen sollte, wozu auch Kaderangelegenheiten zählten. Vermeintliche oder reale Bestrebungen der Betriebsleitung, die Befugnisse der KSČ zu übersehen oder gar zu umgehen, konnten bei dieser starken Verärgerung hervorrufen. Das zuletzt zitierte Gutachten kann somit auch als Mahnung gelesen werden, das sich

<sup>26</sup> SOA Praha, POLDI-SONP Kladno, k. 432, č. 104. Kádrové materiály Františka Wiesnera, 15.12.1950.

<sup>27</sup> *Ebenda.*

anbahnende Gebot zu befolgen, die Führungsrolle der KSČ in allen Bereichen des politischen, ökonomischen und sozialen Lebens zu berücksichtigen. Ähnliche Motive zeigen sich auch in einem anderen Gutachten vom selben Tag, das ebenfalls von einem Vertreter der Betriebsorganisation der KSČ unterzeichnet war. In diesem neuen Gutachten taucht zudem eine radikal veränderte Interpretation des früheren Kapitalisten auf, von dem es nun heißt:

[...] er gehört zu jenen alten berechnenden Kapitalisten, die nur ihre eigenen Interessen haben. Mit seiner Einstellung macht er deutlich, dass er keine Beziehung zur volksdemokratischen Ordnung hat.<sup>28</sup>

Zwar werden Wiesner nach wie vor wertvolle Fachkenntnisse nachgesagt („er zählt entschieden zu den technischen Kapazitäten“), das Gutachten gelangt jedoch zu einem völlig anderen Schluss:

In politischer Hinsicht wäre es völlig unerträglich, wenn er an verantwortlicher Stelle stände – er ist eine Stütze der Reaktion. Heute macht er einen armen Kerl aus sich, er und die „gnädige Frau“ gehen in Volksgaststätten, wo sie vielleicht nur Würstchen bestellen – sie benehmen sich natürlich als Arbeiter, benutzen gegen ihre Gewohnheiten nicht einmal Besteck, so dass die Bürger sagen: „Schauen Sie, dieser Dr. Wiesner ist ein armer Kerl.“ Das ist ganz seine Art, aber wir kennen die Einstellung seiner Familie und der Politiker, mit denen sie verkehren. Alle sind sich einig – [über das Ziel der; M. Č.] Rückkehr zur kapitalistischen Ordnung. Es wäre richtig, ihn unter fremde Leute zu versetzen, wo er nicht von dieser Hülle umgeben wäre und für die Nation noch etwas tun könnte. Solange er in Chrudim bleibt, ist das nicht möglich. Während der Besatzungszeit hat er gelernt, wie man das macht und heute beherrscht er es meisterhaft.<sup>29</sup>

Das Crescendo des Textes trägt eine persönliche Handschrift und liefert einen Beitrag zu der eingangs angesprochenen politischen Psychologie. Damit ist es für die Zeit nicht untypisch. Mit diesem Gutachten schließt die Kaderakte František Wiesners. Über dessen weiteres Schicksal können wir nur Vermutungen anstellen, ebenso ungeklärt bleibt die jähe Wende in seiner Beurteilung. Was den Fall so interessant macht ist, dass zunächst noch eine Alternative zu dem typischen Negativbild des einstigen Fabrikbesitzers existierte: ein weitaus uneindeutigeres Bild, das Raum für Anerkennung und eine zumindest partielle Selbstverwirklichung ließ. Dies erlaubt den Schluss, dass das „fertige“ Bild keine selbstverständliche und quasi automatische Konsequenz des kommunistischen Umsturzes war, sondern das Resultat einer ganzen Reihe einzelner Schritte, die von dem Handeln konkreter Menschen ausgingen. Natürlich spielten dabei noch andere Umstände eine Rolle, die hier vorgestellten Gutachten bilden lediglich den Ausschnitt aus einem größeren Ganzen. Ihre Autoren leisteten einen aktiven und wesentlichen Beitrag dazu, das Bild František Wiesners immer stärker ins Negative zu wenden, was wahrscheinlich seine weitere soziale Degradierung bedingte. Darüber hinaus verdeutlicht der Fall, dass die Bilder von (Un-)Zuverlässigkeit niemals endgültig waren, sondern immer in Frage gestellt und modifiziert werden konnten. So lässt sich durchaus eine erneute Korrektur der negativen Einschätzung František Wiesners zu einem späteren Zeitpunkt vorstellen.

Diese Wendungen können wir nicht unpersönlichen historischen Prozessen zuschreiben, sie waren keineswegs die Folge allein der Zeitläufte, vielmehr ergaben sie

<sup>28</sup> *Ebenda.*

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

sich aus den Handlungen konkreter Menschen und spiegelten unterschiedliche – berufliche, persönliche, politische – Interessen wider.

*Die Dekonstruktion und Rekonstruktion des Bildes von Zuverlässigkeit*

Die Frage nach der Stabilität von Bildern der (Un-)Zuverlässigkeit und danach, wie sich die Auslegung bestimmter Fakten veränderte, lässt sich am Fall des Lehrers Kovář gut diskutieren.<sup>30</sup> Anhand der Auseinandersetzungen mit den Schulen, an denen Kovář Anfang der siebziger Jahre beschäftigt war, kann im Detail rekonstruiert werden, wie solche Bilder zustande kamen.

Kovář unterrichtete seit 1967 an der Fachschule für Maschinenbau in einer Bezirksstadt in Nordmähren. Noch zu Beginn der siebziger Jahre wurde seine Arbeit einschließlich der Aktivitäten, die nicht direkt mit seiner Lehrertätigkeit zusammenhängen, durchgehend positiv beurteilt. Im Gutachten vom März 1970, das der Direktor der Fachschule verfasst hat, heißt es:

Seine Ergebnisse im Unterricht sind sehr gut, er hat sich auch als Klassenleiter bewährt. [...] In der außerschulischen Arbeit widmet er seine freie Zeit fast ausschließlich dem Esperanto, er ist unter anderem Vorsitzender des Esperanto-Vereins [...] und Mitglied des Zentralausschusses des tschechischen Esperanto-Verbandes. Er schreibt für eine Reihe internationaler Esperanto-Zeitschriften, in denen er unser Land und wichtige Jubiläen propagiert. [...] Zurzeit bereitet er mit der Unterstützung des Bezirks- [ONV] und Kreisnationalausschusses [KNV] eine Esperanto-Edition der Schlesischen Lieder vor. In den Jahren 1968 und 1969 widmete er sich vorwiegend den erwähnten Esperanto-Aktivitäten und engagierte sich in keinem anderen politischen Bereich. Er nimmt an der vom Schul- und Kulturministerium angeordneten politischen Schulung aktiv teil.<sup>31</sup>

Sehr ähnlich klingt das Protokoll der Aussprache zu Beruf und Politik vor einer Dreier-Kommission vom Oktober 1970,<sup>32</sup> unter deren Mitgliedern sich erneut der erwähnte Schuldirektor befand. Die Kommission empfahl, Kovář in seiner Funktion zu belassen. Auch ihre Stellungnahme thematisierte vor allem sein Engagement für Esperanto. Ausschlaggebend ist, dass dieses als gesellschaftlich relevant dargestellt wurde, eine Deutung, die durch den Verweis auf den vom Staat sanktionierten Rahmen Verstärkung erhielt: „Er war Mitveranstalter des II. Esperanto-Kulturfestivals in Opava, an dem 10 Vertreter aus sozialistischen Staaten teilnahmen [...]“. Es folgt – wortgleich wie im vorangegangenen Gutachten – der Hinweis auf seine Publikationen: „Er schreibt für eine Reihe internationaler Esperanto-Zeitschriften, in denen er unser Land und wichtige Jubiläen propagiert.“ In dieser Stellungnahme wird

<sup>30</sup> Im Unterschied zu den vorangegangenen Beispielen handelt es sich hier um einen anonymen Fall. Die betreffende Person, die uns ihre Akten freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat, lebt noch, daher wird ihre Identität nicht preisgegeben.

<sup>31</sup> Gutachten und Beurteilungen Kovářs, 11. März 1970, Privatarchiv der Autorin. Alle folgenden Zitate stammen aus dieser Sammlung.

<sup>32</sup> Diese Verhöre waren Bestandteil der Massenüberprüfungen von Parteimitgliedern und vielen parteilosen Bürgern, die im Rahmen der „Konsolidierung“ des kommunistischen Regimes nach der Niederschlagung des „Prager Frühlings“ durchgeführt wurden. Vgl. z. B. Černá, Marie: Comprendre le processus de consolidation. Les campagnes de vérification de 1970 en Tchécoslovaquie. In: Cahiers du CEFRES 32 (2012) 199-233.

Kovářs Beschäftigung mit dem Esperanto einerseits als öffentliche und de facto politische Aktivität charakterisiert, andererseits als Schutz vor unüberlegter politischer Betätigung, die auf die Ereignisse des Jahres 1968 zurückgeführt werden und rückblickend als besonders problematisch erscheinen müsste. In diesem Sinn wird seine Begeisterung für Esperanto als harmlos eingestuft, wodurch das Bild der Zuverlässigkeit an Konturen gewinnt. Zum Teil wortgleich mit dem Gutachten vom März 1970 wird die Lehrtätigkeit und Kovářs weiteres Engagement positiv beurteilt:

Die Ergebnisse seines Unterrichts sind gut und er hat sich auch als Klassenleiter bewährt. Er ist gut in der Organisation von Diskussionen zu politischen und fachlichen Themen, er sorgt dafür, dass ihr Inhalt für die Schüler lehrreich und attraktiv ist. [...] Letztes Jahr organisierte er und beteiligte sich mit den Schülern an der Ausstellung „50 Jahre Rudé právo“ und der Ausstellung zur sowjetischen Raumfahrt in Prag. Zurzeit betreut er die Schulchronik. Die ihm vorgeschriebene politische Schulung hat er mit zwei Themen nach dem Abschluss seines Pädagogik-Studiums absolviert.

Man könnte vermuten, dass das in den Gutachten präsentierte Bild eines engagierten und zuverlässigen Lehrers stabil bleiben würde oder zumindest eine gewisse Dauer gehabt hätte. Wie aus den darauffolgenden Beurteilungen hervorgeht, wurden jedoch bestimmte Fakten nur genau so lange als Verdienste dargestellt, wie ein positives Gesamtbild des Begutachteten erwünscht war. 1973 erfolgte Kovářs Versetzung von der Fachschule an eine Berufsschule. Seinen eigenen Worten zufolge war es zu immer größeren „ideologischen Widersprüchen“ zwischen ihm und der Schulleitung gekommen. Es häuften sich „Erziehungsaktionen“ (zum Beispiel ein Freundschaftsbesuch der sowjetischen Garnison), Treffen der Schüler mit den politischen Repräsentanten des Bezirks, mit Funktionären der KSČ, zu den neuen Pflichten zählte es unter anderem auch, die kommunistische Tageszeitung „Rudé právo“ zu abonnieren. Kovář, der sich der erneuten Ideologisierung des Lehrerberufs verweigerte, geriet in den Ruf, ein „Provokateur“ zu sein.

In diesem Zusammenhang ist entscheidend, wie sich diese Verschiebungen auf den Tonfall der Beurteilung auswirkten. Die Konflikte spitzen sich merklich zu, als Kovář begann, sich bei den zuständigen Stellen über die gegen ihn gerichteten Maßnahmen zu beschweren. Als ihm 1974 der Direktor der Berufsschule eine Reise zur Tagung der Esperantisten untersagte, erhob Kovář bei der Schulabteilung des Bezirksnationalausschusses Einspruch. Diese berief eine Kommission ein, die seinen Fall gründlich überprüfen sollte. Mitglied der Kommission war neben verschiedenen Bezirksfunktionären auch der Direktor der Fachschule, an der Kovář früher angestellt gewesen war. In der Beurteilung der Kommission wurden viele längst bekannte Tatsachen in ein neues Licht gerückt, das machte schon ihr erster Satz deutlich:

Aus dem Protokoll der Unterredung im Jahr 1970 geht hervor, dass der Besagte sich auch früher keineswegs für die Unterstützung der Politik der KSČ engagiert hat, sondern vermittelt über das Esperanto großes Interesse an Beziehungen mit dem kapitalistischen Ausland gezeigt hat. 1968 besuchte er Jugoslawien und 1971 London.

Das öffentliche Engagement, das vormalig als nutzbringend für das Kollektiv bewertet worden war, geriet plötzlich zur privaten, von eigenem Interesse motivierten Aktivität. Als problematisch erschien nun auch seine zuvor positiv beurteilte Unterrichtstätigkeit:

Die heutige Untersuchung hat außerdem ergeben, dass er nicht einmal als Klassenleiter seine Aufgaben, die diese Funktion mit sich bringt, erfüllt hat.

Des Weiteren liest man von „nicht angebrachtem Polemisieren“ mit der Forderung nach „einer tiefergehenden ideologisch-politischen Arbeit unter den Lehrern“, gegen das Pflichtabonnement des „Rudé právo“ und anderem. Auch die bisher gelobten fachlichen Qualitäten des Begutachteten wurden diesem nun negativ ausgelegt:

In den bisherigen Beurteilungen wurde bei dem Genannten die fachliche Seite des Unterrichts in technischen Fächern positiv bewertet, was beweist, dass der Genannte seine pädagogische Tätigkeit auf Fachidiotentum (odborničení) beschränkt.

Es nimmt also nicht Wunder, dass die Entscheidung, „die private Reise ins kapitalistische Ausland“ zu untersagen, die „den Anlass der heutigen Verhandlung bildet“, als völlig berechtigt beurteilt und bestätigt wurde. Allerdings ging die Kommission in ihrer Schlussfolgerung noch viel weiter, indem sie empfahl, Kovářs Arbeitsverhältnis an der Berufsschule aufzulösen oder ihm dort möglichst eine andere Arbeit zuzuteilen.

Kovář reichte bei der Abteilung für Schulwesen beim Kreisnationalausschuss Widerspruch gegen diese Beurteilung ein, die ihm zufolge „falsche und grob verkehrte Tatsachen“ enthielt und „in einem krassen Gegensatz zu den früheren Beurteilungen am selben Arbeitsplatz“ stand.

Daraufhin entwickelte sich eine offene, bald eskalierende Auseinandersetzung über die Interpretation einzelner Fakten, so z. B. über die allmähliche Verschiebung in der Deutung des Esperanto, das anfänglich als öffentliche Aktivität zugunsten der Gemeinschaft eingestuft worden war, später als private Tätigkeit mit dem Ziel der egoistischen Befriedigung eigener Vorlieben. Damit war der Grundkonsens zwischen dem Begutachteten und dessen Gutachtern gestört. Die Störung macht zugleich deutlich, worin dieser Konsens bestand: Klar ist, dass vor allem aktiver Widerstand sanktioniert wurde (in diesem Fall der wiederholte Einspruch bei übergeordneten Stellen), denn dieser wurde von den Gutachtern als Aufkündigung der Verbindlichkeit empfunden, was die Radikalisierung ihrer Positionen zur Folge hatte. Im vorliegenden Fall kommt hinzu, dass der Autor oder wenigstens einer der Autoren der Gutachten immer derselbe Direktor war, der schrittweise zum offenen Kampf überging, indem er über die Interpretation eines jeden Details stritt. Und da Kovář mit den vorliegenden Beurteilungen polemisierte, spitzte sich die Auseinandersetzung um Einzelheiten immer schärfer zu. So heißt es in einer Beurteilung des Direktors:

Während der letzten komplexen Beurteilung von 1972 wurde dem Besagten angeordnet, im Rahmen der politischen Bildungsarbeit an der Schule eine Gruppe der internationalen Freundschaft zu gründen, in der er seine Korrespondenten aus den sozialistischen Ländern zur Anknüpfung von Freundschaft zwischen jungen Menschen nutzen sollte. Zur Gründung solch einer Gruppe kam es nicht. [...] Angesichts dessen, dass er diese Aufgabe im ersten Jahr der vergangenen zweijährigen Frist nicht erfüllt hat und seine politische Arbeit an der Schule und in der Öffentlichkeit negativ beurteilt wurde [...], wurde seine Versetzung empfohlen.

In seiner Stellungnahme erklärte Kovář, dass die Gruppe der internationalen Freundschaft aufgrund fehlender Interessenten nicht zustande gekommen war, und

legte ein Verzeichnis der außerschulischen Tätigkeiten vor, die keine Erwähnung in dem Gutachten gefunden hatten:

Im November 1972 habe ich den Besuch der Ausstellung 50 Jahre UdSSR in Prag organisiert und auch geleitet. Für den Lehrkörper habe ich im Juli 1973 eine 4-tägige Reise in die Ungarische Volksrepublik organisiert und geleitet. Seit Januar habe ich die Schule in der Vorbereitungscommission für die 750-Jahrfeier der Stadt Opava vertreten, wo ich für den 25. Jahrestag unserer Schule zuständig sein sollte. Aus eigener Initiative habe ich mehrere größere Wandtafeln angefertigt, die übrigens bis heute [in der Schule; M. Č.] hängen.

Es ist offensichtlich, dass der Direktor diese Ausführungen als offene Kampfansage aufnahm:

Seine Behauptung, [...] er habe 2 Wandtafeln erstellt, die bis heute in der Schule seien, ist unhaltbar, denn es handelt sich um zwei von der Schulleitung angeschaffte Glaskästen, die Fotografien dafür hat er von Prof. V. erhalten [...]. Ähnliche Tafeln gibt es an der Schule zu Hunderten und sie werden nach Bedarf überarbeitet. Und schließlich erhielt er die Aufforderung zur Überarbeitung der Wandtafeln von der Schulleitung, so dass sich diese nicht für einen besonderen Verdienst halten lässt.

Was die Reise nach Prag aus Anlass des 50. Jahrestages der UdSSR im November 1972 anbelangt, ist dies kein Verdienst, weil damals mehrere Schulklassen und mehrere Leiter nach Prag reisten. [...] Ferner war die Reise der Lehrer nach Ungarn im Rahmen der „Revolutionären Gewerkschaftsbewegung“ [Revoluční odborové hnutí, ROH] nichts Außergewöhnliches. Die Teilnahme an den Vorbereitungstreffen für den 750. Jahrestag der Stadt Opava hatte für die Schule praktisch keine Bedeutung. [...] In der öffentlichen Arbeit konzentrierte er sich rein auf das Fach, das ihn interessierte, obwohl er mit dieser Tätigkeit keinerlei Beitrag für die Schularbeit leistete [...].

Die Argumentation mag überzogen, ja grotesk klingen, doch lassen sich auch hier wichtige Beobachtungen machen. Der Wandel in der Interpretation bestimmter Tatsachen bzw. deren völlige Umkehr, verweisen vor allem darauf, dass die Unterscheidung zwischen dem Öffentlichen (Politischen) und Privaten, Lobenswertem und Verwerflichen nicht von vornherein feststand, sondern Ergebnis von Aushandlungsprozessen und konkretem Handeln war. Das Engagement Kovářs in Sachen Esperanto illustriert das anschaulich. Aktivitäten dieser Art gab es viele und es hing von weiteren Faktoren wie dem Verhältnis zu Vorgesetzten, der allgemeinen Atmosphäre und dem Ruf einer Person ab, wie sie bewertet wurden.

Der Streit erscheint kleinlich, seine Folgen waren es mitnichten – schließlich ging es in der Konsequenz darum, ob Kovář überhaupt weiter im Schuldienst bleiben durfte oder nicht. Außerdem lässt sich an dieser zugespitzten Auseinandersetzung zeigen, dass genau über solche – aus heutiger Sicht nichtigen – Dinge das Bild umfassender Zuverlässigkeit (oder Unzuverlässigkeit) der Beschäftigten zusammengesetzt wurde. Auch politisches Engagement konnte aus so einer Reihe von „Kleinigkeiten“ wie der, die hier aufgelistet wurden, bestehen. Die Wortklauberei verweist über die scheinbare Suche nach der genauen Bedeutung hinaus eindeutig auf den Konflikt, und nicht auf die Tatsachen selbst. Die Kommunikation als unausgesprochene Mitteilung bestimmter Bedeutungen, über die nicht im Detail verhandelt werden muss, ist hier blockiert. Aus der Sicht der Gutachter wird die Kommunikation, woran immer wieder erinnert wird, vor allem durch die Haltung Kovářs gestört, der es wagt, bestimmte Einschätzungen und Deutungen anzufechten.

Allerdings musste auch die Wende in der Beurteilung nicht von Dauer sein, was wiederum auf die Instrumentalisierung der Gutachten für einen vorgegebenen Zweck hinweist. So war es auch im Fall Kovář: Nach der Einigung über seine Versetzung wurde er von den Leuten, die ihn zuvor negativ begutachtet hatten, mit einer rundherum positiven Beurteilung verabschiedet.

#### *Fazit*

An den hier diskutierten Beispielen konnte gezeigt werden, dass die Kaderarbeit in der Praxis nicht einer rein bürokratischen Verfahrensweise unterlag, die sich nach zuvor vom Machtzentrum formulierten Kategorien der Zuverlässigkeit und Unzuverlässigkeit richtete. Die Kriterien, nach denen beurteilt wurde, waren nicht von außen fest vorgegeben, sondern wurden erst im Verlaufe der Kaderarbeit entwickelt, an der sich eine ganze Reihe von Akteuren – unter ihnen die Gutachter, aber auch die Begutachteten selbst – beteiligten.

Die Verfahrensweisen blieben dabei in vieler Hinsicht recht traditionell und ließen Handlungsspielräume für die lokale Praxis. Dabei kam all das zum Tragen, wovon die Kaderarbeit den Lehrsätzen der Ideologen zufolge hätte gesäubert sein sollen – z.B. lokale, professionelle und persönliche Interessen. In diesem Sinn unterschied sich die Kaderarbeit nicht von anderen Formen sozialer Kommunikation. Das Bild der Zuverlässigkeit/Unzuverlässigkeit war somit im höchsten Maße eine soziale Angelegenheit, das Resultat widerstrebender Kräfte und Interessen – und oft genug Gegenstand von Konflikten und Kämpfen. Und es erwies sich als umso unberechenbarer, als bestimmten Sachverhalten je nach den herrschenden Umständen immer wieder neue Interpretationen zugeschrieben werden konnten. Das betraf auch die verschiedenen Teile, aus denen die komplexe Beurteilung zusammenzustellen war: die Grenze zwischen dem „Politischen“ und dem „Beruflichen“, zwischen „privat“ und „öffentlich“ wurde immer wieder neu verhandelt. Wie wir gesehen haben, löste sie in machen Fällen harte Positionskämpfe aus. Viel häufiger jedoch mündete sie in einen sozial ausgehandelten Konsens.

Aus dem Tschechischen von Ines Koeltzsch und Miloslav Szabó