

**Soziale Entwicklung und Leistungen -
Aufbau und Struktur der Mansfeld AG bzw. des Mansfeld Kombines**

von Dipl.-Ing. Oec. Wilhelm Stingl, Dipl.-Ing. Dr. Oec. Hans Bastian, Dipl.-Wirtschaftler Willi Krause,
Dipl.-Berging. Dr. Oec. Peter Roloff, Dipl.-Berging. Dr. Ing. Hans-Joachim Langelüttich

1.	Die Entwicklung der Mansfeld AG von 1921 bis 1945	433
2.	Die Entwicklung der Mansfeld Betriebe von 1945 bis zur Gründung des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck	435
3.	Die Entwicklung des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck zum Großkombinat	439
3.1.	Zeitraum 1960 - 1970	439
3.2.	Entwicklung von 1970 - 1990	441
3.2.1.	Strukturelle Entwicklung	441
3.2.2.	Qualifikations- und Sozialstruktur	446
3.2.3.	Entwicklung von Lohn und Gehalt	451
3.2.4.	Soziale und kulturelle Betreuung	454
4.	Auflösung des Mansfeld Kombines - Gründung von Kapital- gesellschaften	459
4.1.	Gründung der MANSFELD AG (MAG)	459
4.2.	Die weitere Personalentwicklung der MANSFELD AG im Zeitraum 1991 bis 1993	461

V. Soziale Entwicklung und Leistungen - Aufbau und Struktur der Mansfeld AG bzw. des Mansfeld Kombines

Die Gründung der „Mansfeldschen Kupferschieferbauenden Gewerkschaft“ mit der Registereintragung vom 21. Januar 1852 war ein wichtiger Schritt in der Unternehmensgeschichte des Mansfelder Kupferschieferbergbaus und des Hüttenwesens. Die juristisch vollzogene Vereinigung der bis dahin existierenden fünf Gewerkschaften war die Voraussetzung für eine einheitliche Leitung, Verwaltung und Organisation des Bergbau- und Hüttenkomplexes einschließlich seiner Hilfs- und Nebenbetriebe. In den Folgejahren geschaffene rechtliche Grundlagen, vor allem die Ablösung der Mansfelder Bergordnung durch das Allgemeine Preußische Berggesetz im Jahr 1865, sicherten die einheitliche Leitung. Entscheidungen zur Entwicklung der Abbau- und Produktionskapazitäten konnten nun vereinfachter und zügiger getroffen werden. Die „Mansfeldsche Kupferschieferbauende Gewerkschaft“ wurde damit zum ersten industriellen Großunternehmen in Mitteldeutschland, seine weitere Entwicklung wurde in den vorhergehenden Kapiteln aus fachspezifischer Sicht aufgezeigt.

Im folgenden Kapitel sollen Aufbau und Struktur der Mansfeld AG und des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck sowie seine soziale Entwicklung beschrieben werden.

1. Die Entwicklung der Mansfeld AG von 1921 bis 1945

Die Produktionssteigerungen der außereuropäischen Kupfererzeuger zu Beginn des 20. Jahrhunderts hatten Mansfeld aus seiner ehemals dominierenden Stellung auf dem deutschen Kupfermarkt verdrängt. Das weltweite Überangebot an Metallen führte zu Beginn des 20. Jahrhunderts zu einer starken Senkung der Weltmarktpreise für Kupfer und Silber mit gravierenden Auswirkungen auf die Rentabilität des Unternehmens. Hinzu kamen neue Bedingungen und Forderungen aus dem wirtschaftlichen, technischen und sozialen Bereich; so forderte u. a.

- die Entwicklung der Elektroindustrie im verstärkten Maße gutverformbares Kupfer mit hoher Leitfähigkeit,
- die zunehmende Wahrnehmung der Umweltprobleme Veränderungen im Bereich der Verhüttungsanlagen und
- die sich insbesondere nach dem Ersten Weltkrieg entwickelnde Gewerkschaftsbewegung soziale Verbesserungen.

Ausgehend von dieser Situation und den sich daraus ergebenden neuen Gegebenheiten geriet die „Mansfeldsche Kupferschieferbauende Gewerkschaft“ unter zunehmenden Rationalisierungsdruck.

Neue Aufgaben, z. B.

- weitere Produktionssteigerungen, Rationalisierung und Konzentration der Produktion,
- Orientierung auf neue Verhüttungsverfahren und die
- Konzentration der Produktion von Blei, Zink und anderer Wertkomponenten des Kupferschiefers auf die Kupferkammerhütte sowie die Ausweitung der Geschäftsfelder auf Metallverarbeitung und Handel, Braunkohlen-, Steinkohlen- und Kalibergbau

konnten von der alten schwerfällig arbeitenden, auf einen mittleren Bergbaubetrieb zugeschnittenen Form der Gewerkschaft nicht mehr bewältigt werden. Die Beherrschung der neuen Probleme verlangte höhere Flexibilität und kürzere Entscheidungswege.

Man entschloß sich daher im Laufe des Jahres 1921, die Gewerkschaft in die den veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen besser Rechnung tragende Form der Aktiengesellschaft umzuwandeln. Am 26. November 1921 beschloß eine außerordentliche Gewerkschaftsversammlung, die Gewerkschaft aufzulösen und mit sämtlichen Aktiva und Passiva auf die inzwischen am 18. Oktober 1921 gegründete „Mansfeld Aktiengesellschaft für Bergbau und Hüttenbetriebe“ zu übertragen.

Damit umfaßte die Mansfeld AG:

- acht Produktionsschächte in der Mansfelder Mulde, einschließlich der Förder-, Wasserhaltungs- und Wetterschächte,
- zwei Rohhütten (Krug- und Kochhütte),
- zwei Röst- und Spürhütten (Eckardt- und Kupferkammerhütte),
- eine Raffinierhütte (Gottesbelohnungshütte), bestehend aus Kupfer- und Silberhütte sowie
- als Versorgungs- und Verarbeitungsbetriebe das
Messingwerk Hettstedt, das Messingwerk Rothenburg, die Maschinenfabrik Saigerhütte, eine Schamottefabrik, vier Zentralen zur Erzeugung von Elektroenergie,
- die Steinkohlenzeche „Mansfeld“ in Bochum-Langendreer,
- einen großen Grundbesitz in der Mansfelder Region und
- wesentliche Anteile der Hallesche Pfännerschaft AG.

Durch umfassende Rationalisierung und Konzentration der Produktion gelang es mit der neuen Organisationsform, die nach dem Ersten Weltkrieg abgesunkene Kupferproduktion wieder deutlich zu steigern.

Als 1930 der Cu-Preis an der Börse von 2.100 RM/t Cu auf 1.000 RM/t sank, trat für die Mansfeld AG eine äußerst kritische Situation ein, in deren Konsequenz die Schließung der Bergbau- und Hüttenbetriebe drohte. Die Leitung des Konzerns, unter Vorsitz von Rudolf Stahl, konnte jedoch die Reichsregierung und die preußische Staatsregierung von der Fortführung dieser Betriebe durch Zuführung von Subventionen überzeugen. Unter anderem wurde der Nachweis erbracht, daß die zu zahlenden Arbeitslosenunterstützungen für rd. 12.000 Beschäftigte die zur Fortführung der Betriebe benötigten Stützungen überstiegen. Diese Subventionen wurden deshalb vorerst für zwei Jahre festgeschrieben und so 10.000 bis 12.000 Menschen der Arbeitsplatz erhalten.

Die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise, insbesondere der weitere Fall der Börsenpreise für Kupfer, veranlaßte die Mansfeld AG zu der Absichtserklärung, die Kupferproduktion zum 31. Dezember 1932 einzustellen.

Im Hinblick auf einen sich abzeichnenden steigenden Buntmetallbedarf der Industrie wurde am 1. März 1933 zwischen der Reichsregierung und der preußischen Staatsregierung einerseits und der Mansfeld AG andererseits ein neuer Subventionsvertrag abgeschlossen. Im Ergebnis wurden die subventionierten Betriebe des Mansfeldischen Kupferschieferbergbaues und Hüttenbetriebes zu einer neuen Gesellschaft, der Mansfelder Kupferschieferbergbau AG, zusammengefaßt: Sie war eine 100 %ige Tochter der Mansfeld AG. Die Subventionen wurden zu gleichen Teilen durch das Reich und das Land Preußen getragen. Damit hatte die Mansfeld AG die Verlustdeckungen und Investitionen auf die staatliche Ebene übertragen und die Betriebe für die sich entwickelnde Rüstungsindustrie erhalten.

Unter gleichen Aspekten muß man die im April 1934 gegründete Studiengesellschaft Deutscher Kupferbergbau GmbH als Tochter der Mansfelder Kupferschieferbergbau AG sehen. Sie hatte den Auftrag, alle Kupfervorkommen des Reiches erneut zu untersuchen und zu aktivieren und gleichzeitig im Ausland wirksam zu werden.

In den Folgejahren kam es zu einer immer stärkeren Aktienkonzentration auf die Finanzgruppe um die Deutsche Bank, die auch zunehmend das Geschehen innerhalb und außerhalb der Mansfeld AG bestimmte. Da die Deutsche Bank gleichfalls Hauptaktionär des Salzdorf-Konzerns war, bestand ihr Hauptanliegen in einer Fusion beider Konzerne. Der Zusammenschluß erfolgte 1938 mit einer weiteren Konzentration auf die drei Produktionslinien: Kupfer, Kohle und Kali.

Während des Zweiten Weltkrieges wurde unter Verwaltung dieses Konzerns die Versorgung der Wirtschaft mit Kupfer aus den Montanbetrieben Deutschlands und den besetzten Ländern zu einer äußerst kriegswichtigen Aufgabe. In diesem Zusammenhang muß auch der verstärkte Einsatz von Hilfs- und Zwangsarbeitern sowie von Kriegsgefangenen in den Mansfelder Bergbau- und Hüttenbetrieben gesehen werden.

Nach vorliegenden Unterlagen waren im Kriegsjahr 1944 3.038 Zwangsarbeiter und Kriegsgefangene verpflichtet: Sie deckten allein in der Kupfergesellschaft 25 % des Personalbestandes. Die wirkliche Zahl war jedoch durch den Einsatz in anderen Mansfeld-Unternehmen, insbesondere im Ausland und durch die permanente „Erneuerung“ dieses Potentials, wesentlich höher. Mit dem Einmarsch der amerikanischen Truppen am 13. April 1945 wurde die Produktion in den Mansfelder Betrieben eingestellt.

2. Die Entwicklung der Mansfeld Betriebe von 1945 bis zur Gründung des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck

Die Kapitulation Deutschlands und die Aufteilung in Besatzungszonen hatte auch Auswirkungen auf das Fortbestehen und die Entwicklung der Betriebe und Unternehmen des Mansfeld-Konzerns. Die Trennung der Betriebe erfolgte entsprechend der damaligen politischen Situation, die durch die Besatzungsmächte in den jeweiligen Zonen bestimmt wurde.

Bis 1949 wurde die wirtschaftliche Entwicklung in der Sowjetischen Besatzungszone durch die Kommandogewalt der Sowjetischen Militäradministration in Deutschland (SMAD) mittels dazu erlassener Befehle bestimmt. Die in Ostdeutschland praktizierte Form der Reparationsleistungen - „Entnahme aus der laufenden Produktion“ - bestimmte in den Folgejahren die juristische Stellung und die Verwaltungsform der Betriebe: Produktionsfähige Betriebe, darunter auch die Mansfeld-Betriebe, wurden in sowjetisches Eigentum überführt und als „Sowjetische Aktiengesellschaften“ (SAG) weitergeführt.

Die Betriebe der Mansfeld AG blieben bis 1947, das Walzwerk Hettstedt bis 1953 in sowjetischem Besitz.

Wichtige Etappen auf diesem Weg waren:

- September 1945
Überführung der Mansfeld AG für Bergbau- und Hüttenbetriebe und der Tochtergesellschaft Mansfelder Kupferschieferbergbau AG in die Verfügungsgewalt der Provinz Sachsen
- Oktober 1945
SMAD-Befehle zur Sequestrierung der o.g. Betriebe

- September 1946
Enteignung der beiden Gesellschaften und Überführung in das Eigentum der Provinz Sachsen unter dem Namen Mansfeldsche Kupferschieferbergbau AG
- Oktober 1946
Inanspruchnahme als Reparationsleistung und gemäß SMAD-Befehl Eingliederung in die Sowjetisch-Metallurgische AG in Berlin-Weißensee
- Februar 1947
Rückführung an das Land Sachsen-Anhalt; Übergang in Volkseigentum

Siehe Anlage 1 - Befehl Nr. 1 vom 13. November 1946:

„Mansfeldscher Kupferschieferbergbau Aktiengesellschaft der Sowjetischen Metallurgischen AG., Eisleben“, Verzeichnis der übernommenen Betriebe und personelle Festlegung zur Leitung des Unternehmens (Abschrift im Original-Wortlaut)

Auch in den Folgejahren wurden die wirtschaftliche Entwicklung, insbesondere die Art und Höhe der Produktion, die Verwaltungsstrukturen bis hin zur Versorgung der Belegschaften innerhalb und außerhalb der Betriebe durch SMAD-Befehle bestimmt und wirkten auch nach Gründung der DDR fort.

Im Zuge der Entwicklung eines einheitlichen Planungssystems, insbesondere für Betriebe der Grundstoffindustrie, führte die Deutsche Wirtschaftskommission (DWK) Betriebe mit gleichartigem oder ähnlichem Produktionsprofil zu Vereinigungen Volkseigener Betriebe (VVB) zusammen. In diesem Prozeß erfolgte seit dem 1. Juli 1948 die Zusammenführung der Mansfelder Betriebe zur VVB(R) Mansfeld Kupferbergbau- und Hüttenbetriebe und wurde der VVB(Z) Mansfeld, Vereinigung volkseigener Betriebe zur Produktion und Verarbeitung von Kupfer und Zink, Halle, unterstellt (siehe Anlage 2: Strukturdarstellung - VVB(R) Mansfeld).

Somit waren die verwaltungs- und leitungsorganisatorischen Voraussetzungen gegeben, die Entwicklung der Mansfeld-Betriebe in den Rahmen der volkswirtschaftlichen Planung einzubinden. Der Versuch begann im Laufe des Jahres 1948 und setzte sich im „Zwei-Jahresplan“ 1949/1950 fort. Grundlage und Entwicklungsrichtung wurden auch in dieser Phase durch Befehle der SMAD bestimmt.

Diese Zeit war aber auch geprägt von großen Anstrengungen und Leistungen der Arbeiter in den Schächten und Hütten. So ging es einerseits darum, die durch die Kriegs- und Nachkriegswirkungen beeinträchtigten Produktionsanlagen wieder in Gang zu bringen, um Arbeit und damit wirtschaftliche und soziale Bedingungen für die persönlichen Existenzen zu schaffen und zu erhalten. Andererseits war aber auch die Möglichkeit gegeben, durch gezielte Überbietung der vorgegebenen Produktionsauflagen in den Genuß zusätzlicher Versorgungsleistungen zu kommen. Es war die Zeit des Beginns der Aktivistenbewegung, die in ihrem Grundsatz auf die freiwillige Überbietung der Normen zielte. Diese Aktivistenbewegung, initiiert und unterstützt von SED und Gewerkschaft, bewirkte auch in den Folgejahren viele beachtliche Leistungen.

Nicht unerwähnt bleiben sollen auch die wirtschaftlichen und politischen Probleme der Jahre 1952 und 1953.

Im Sommer 1952 hatte die II. Parteikonferenz der SED den „Aufbau des Sozialismus“ für die DDR und den Aufbau einer „kasernierten Volkspolizei“ beschlossen. Damit wurden Entwicklungen und Geschehnisse von historischer Dimension in jeder Beziehung eingeleitet und ausgelöst. Eine erste konkrete Auswirkung spürte das Mansfeld Kombinat im Frühjahr 1953, als sich das Sekretariat des Zentralkomitees der SED mit der Lage im Mansfeld Kombinat befaßte und die Fest-

stellung traf, daß die wissenschaftlich-technische Arbeit im Kombinat unzureichend sei. In diesem Zusammenhang wurden auch einige leitende Mitarbeiter, an ihrer Spitze der Technische Direktor *Heinrich Schmahl*, wegen feindlicher Tätigkeit verhaftet. Unter der Theorie vom „absterbenden Mansfelder Kupferschieferbergbau“ hätten sie notwendige wissenschaftlich-technische Arbeiten und Entwicklungen vernachlässigt.

Im Ergebnis dieser Vorwürfe und Untersuchungen wurden empfindliche Haftstrafen verhängt.

Die Beschlüsse der Parteikonferenz zum Aufbau des Sozialismus hatten bedeutende Investitionen für die Stärkung der industriellen Basis der DDR, insbesondere für die Schwerindustrie, ausgelöst. Dies führte wohl zur Beseitigung einiger Mißverhältnisse, die aus der Teilung Deutschlands entstanden waren, andererseits wurden neue Disproportionen in Größenordnungen ausgelöst, die sich vor allem im sinkenden Lebensniveau der Bevölkerung ausdrückten.

Dieser Entwicklung, die natürlich der Parteiführung und Regierung nicht verborgen blieb, versuchte man mit administrativen Maßnahmen und Beschlüssen zu begegnen. Der in seinen Auswirkungen gravierendste war der Beschluß des Ministerrates vom 28. Mai 1953 zur Normerhöhung um mindestens 10 % bis zum 30. Juni 1953. Da technische Möglichkeiten für derartige Steigerungen fehlten, hätte das, bedingt durch den progressiven Leistungslohn, für das Strebpersonal im Mansfelder Kupferschieferbergbau Lohnminderungen bis zu 20 % bedeutet!

In weiten Teilen der Bevölkerung baute sich deshalb im Ergebnis dieses Beschlusses eine große Mißstimmung auf. Das führte zwar zur offiziellen Rücknahme des Beschlusses am 16. Juni 1953, aber es war zu spät. Das Übergreifen der am 16. Juni 1953 in Ostberlin begonnenen Streikbewegung auf zahlreiche industrielle Zentren der DDR konnte nicht verhindert werden.

Am 17. Juni 1953 (ein Mittwoch) trat auch der überwiegende Teil der Belegschaft der Mansfelder Hütten und Schächte in den Ausstand.

In den größeren Orten des Mansfelder Landes, so in Eisleben, Gerbstedt und Hettstedt, fanden Protestkundgebungen statt. Am Montag, den 22. Juni 1953, wurde die Arbeit weitgehend wieder aufgenommen. Um die Situation wieder zu stabilisieren, beschloß die Regierung der DDR am 25. Juni 1953 Maßnahmen zur Verbesserung „der Lage im Bergbau“. Wesentlicher Inhalt waren Lohn- und Rentenerhöhungen.

Insofern wirkte der 17. Juni 1953 lange Zeit als Trauma beim „Aufbau des Sozialismus“ und war sicher eine Ursache für eine künftige relativ privilegierte Behandlung der Mansfelder Arbeiter.

Der erste Fünfjahrplan von 1951 bis 1955 und die folgenden Volkswirtschaftspläne bis zur Mitte der 1960er Jahre sahen vor allem den Ausbau der Energie- und Brennstoffindustrie sowie der Hütten-, Stahl- und Walzwerke vor und beeinflussten somit auch die Entwicklung der Mansfeld-Betriebe.

Diese Entwicklung hatte aber auch Auswirkungen auf die Gestaltung der Organisations- und Verwaltungsstrukturen zur Beherrschung dieser Prozesse. So wurden die bestehenden Struktureinheiten VVB(R) Mansfeld Kupferbergbau und Hüttenbetriebe mit Sitz in Eisleben und VVB(Z) Mansfeld, VVB zur Produktion und Verarbeitung von Kupfer und Zink Halle im Mai 1951 zum VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck Eisleben vereinigt.

In den Folgejahren gab es mehrfach Modifikationen und Veränderungen der Organisationsformen und Leitungsstruktur.

	Organisationsform		zentrale Unterstellung
1951	VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck	- 1953	Ministerium für Schwerindustrie
1953	Aufspaltung in VEB Mansfeld Hütten Kombinat	1954-1957	Ministerium für Berg- und Hüttenwesen/ HV Erzbergbau Eisleben
1956	Aufspaltung des VEB Mansfeld Bergbau Kombinat in sechs VEB Kupferbergbau	1958-1967	VVB NE-Metallindustrie Eisleben
1960	Wiedervereinigung der Bergbau-, Hütten- und Nebenbetriebe in VEB Mansfeld Kombinat W. Pieck	1968-1990	Ministerium f. Erzbergbau, Metallurgie und Kali
	mehrfache Veränderung der innerkombinatlichen Leitungsstruktur und Schließung, Zusammenlegung, Neubildung von Produktionsstätten		
1970	Vereinigung mit dem VEB Halbzeugkombinat Hettstedt zum VEB Mansfeld Kombinat W. Pieck		
- 1990	Zuordnung weiterer VEB; Leitung der Betriebe über den Stammbetrieb		

Die Erfüllung der im 1. Fünfjahrplan vorgegebenen Planaufgaben war nur möglich durch eine beträchtliche Zuführung von Arbeitskräften und die eigene Ausbildung von Fachpersonal. Schwerpunkt bildete die Nachwuchsausbildung für die Bergbau- und Hüttenbetriebe.

Dazu wurde 1952 die Betriebsberufsschule Eisleben errichtet, die vor allem der Ausbildung von Hauern und Metallhüttenwerkern diene. Bei einer Kapazität von über 1.000 Lehrlingen konnten jährlich bis zu 300 Facharbeiter ihre berufliche Tätigkeit in den Mansfeld-Betrieben aufnehmen.

Die Ausbildung des erforderlichen Leitungs- und Aufsichtspersonals erfolgte hauptsächlich an der Bergschule Eisleben.

Die Gesamtbelegschaft stieg im Zeitraum von 1950 bis 1960 von ca. 13.000 auf über 22.000 Beschäftigte an.

Diese Entwicklung war Folge, aber auch Voraussetzung für die Forcierung des Wohnungsbaues zur dauerhaften Anstellung der benötigten Arbeitskräfte. Ausschlaggebend für die Realisierung des Wohnungsbauprogrammes war die wirtschaftliche Dominanz des Mansfeld Kombinates im Territorium und seine Rolle im Rahmen der Wirtschaft der DDR.

Das belegen auch die in diesem Zeitraum in den Kreisen Eisleben, Hettstedt und Sangerhausen entstandenen Neubau-Siedlungen.

Erbaute Wohnungseinheiten 1950 - 1968				
	Eisleben	Hettstedt	Sangerhausen	Gesamt
1950 - 55	2.409	442	1.624	4.475
1956 - 60	731	449	1.445	2.625
1961 - 64	1.098	883	1.289	3.270
1965 - 68	–	64	832	896
Summe	4.238	1.838	5.190	11.266

3. Die Entwicklung des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck zum Großkombinat

3.1. Zeitraum 1960 - 1970

Ende 1958 begann mit der schrittweisen Einstellung der Erzförderung in der Mansfelder Mulde die erste Etappe einer umfassenden Rationalisierung.

Die Arbeitskräfteentwicklung des Kombinates wies seit 1960 eine rückläufige Tendenz aus.

Im Zeitraum bis 1968 reduzierte sich die Anzahl der Gesamtbeschäftigten von mehr als 22.000 auf ca. 20.000. Allein im Bergbau war ein Rückgang von über 12.000 auf weniger als 10.000 Beschäftigten zu verzeichnen.

Diese Entwicklung stand im engen Zusammenhang mit den Maßnahmen der Konzentration der Produktion und schrittweisen Verlagerung des Abbaues in das Sangerhäuser Revier und der etappenweisen Stilllegung folgender Mansfelder Schächte.

- 1958 Hans-Seidel-Schacht
- 1962 Ernst-Thälmann-Schacht
- 1964 Max-Lademann-Schacht
- 1967 Fortschritt-Schacht
- 1969 Otto-Brosowski-Schacht.

Die Zahl der Beschäftigten im Sangerhäuser Revier stieg von 4.062 im Jahr 1960 auf 5.981 im Jahr 1965.

Insgesamt vollzog sich in den Folgejahren die Entwicklung der Beschäftigten in den Bergbaubetrieben rückläufig. Die Ursachen lagen vor allem in der Konzentration der Produktion, aber auch in einer permanenten Unterbesetzung, insbesondere beim Strebpersonal. Selbst eine eigens ins Leben gerufene Arbeitskräftewerbung, beginnend in der Berufsausbildung, konnte den rückläufigen Trend der Bereitschaft im Bergbau zu arbeiten, nicht kompensieren.

In den Hüttenbetrieben verminderte sich die Anzahl der Beschäftigten von 1960 bis 1965 von 3.357 auf 3.146. Dies resultierte vor allem aus dem schrittweisen Rückfahren der Karl-Liebkecht-Hütte und den begonnenen Automatisierungsvorhaben auf der August-Bebel-Hütte.

Eine wichtige Aufgabe bestand darin, einerseits die „übrigen Beschäftigten“ durch Reduzierung des Verwaltungspersonals abzubauen und andererseits im Zuge der technischen Entwicklung das „Technische Personal“ zu entwickeln.

Die zunehmende Eigenverantwortung der Kombinate für die Vorbereitung und Realisierung von Investitions- und Rekonstruktionsvorhaben hatte den Ausbau des Maschinenbetriebes und die Bil-

dung der Zentralen E-Werkstatt (ZEW) sowie der Zentralen Automatisierungswerkstatt (ZAW) zur Folge.

Von 1960 bis 1965 wurde das Personal in diesem Bereich um 500 Beschäftigte aufgestockt. Dies erfolgte weitestgehend durch direkte Umsetzung bzw. durch Umschulung der aus den Bergbaubetrieben freigesetzten Mitarbeiter.

Dieser Prozeß wurde in den Folgejahren planmäßig fortgeführt.

Freigesetzte Arbeitskräfte im Überblick	
1962 - 1964	1.851
1965	593
1966	311
1967	477
1968	525
Gesamt	3.757

	Wieder eingesetzt wurden im Kombinat	Bergbau	davon im	
			Hüttenbetrieb	Anlagen- und Gerätebau
1962 - 1964	1.851	1.500	92	223
1965	593	512	–	81
1966	299	246	16	30
1967	298	23	112	116
1968	435	30	60	335
insgesamt	3.476	2.311	280	785

Beeinflußt wurde dieser Prozeß von der seit Mitte der 1960er Jahre eingeleiteten Wirtschaftsreform des „Neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung der Volkswirtschaft“ (NÖS). Ziel dieser Reform war es, die qualitative Bewertung der Produktion durch Kennziffern, wie Rentabilität und Gewinn, in den Mittelpunkt zu stellen. Die durchgeführte Industriepreisreform und Neubewertung der Grundmittel waren dazu erforderliche Schritte.

Diese erste große Rationalisierungsmaßnahme war für die Mansfelder Region und ihre Menschen insofern bemerkenswert, als insgesamt ca. 8.000 Mitarbeiter direkt oder indirekt durch die Vermittlung auf neue Arbeitsplätze bzw. durch die Übernahme anderer Tätigkeiten betroffen waren.

Ein Großteil der Bergleute wurde unmittelbar in den Sangerhäuser Schächten eingesetzt. Für andere, vor allem ältere Berg- und Hüttenleute, wurden in den Schachtanlagen der Mansfelder Mulde neue Produktionsstätten mit z. T. völlig neuen Produkten aufgebaut. Schwerpunkte waren die Konsumgüterproduktion und der Rationalisierungsmittelbau.

Entscheidend und wichtig aus damaliger Sicht war als Ergebnis:

1. Für alle Beschäftigten wurde ein Arbeitsplatz gesichert, was auch für ein hohes und flexibles Ausbildungsniveau sprach, und

2. das Mansfeld Kombinat wurde in seiner Handlungsfähigkeit in hohem Maße autark.

Die weitere Rationalisierung ging einher mit einer beginnenden strukturellen und organisatorischen Veränderung in der gesamten Wirtschaft.

Die weitere leitungs- und führungsmäßige Konzentration gleichgelagerter Produktionskapazitäten führte zur Zuordnung folgender Betriebe:

- 1. Januar 1966 VEB Nickelhütte Aue
- 1. Januar 1967 Kupferhütte Ilsenburg des VEB Stahl- und Walzwerk Brandenburg
- 1. Januar 1968 nach Auflösung der VVB NE-Metallindustrie
 - VEB NE-Metallurgie-Projektierung Dresden, als Betriebsdirektion Mansfeld-Industrieanlagenbau, Dresden
 - VEB Schachtbau Nordhausen, als Betriebsdirektion Schachtbau Nordhausen
- 1. Januar 1969 VEB Erzprojekt Leipzig, als Betriebsteil der Betriebsdirektion Schachtbau Nordhausen.

Durch die seit dem 1. April 1967 erfolgte Direktunterstellung des Mansfeld Kombines unter das Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kali, durch die übertragene Bilanzverantwortung für Nichteisen(NE)-Metalle (wie NE-Erze, NE-Konzentrate, NE-Blockmetalle sowie NE-Metallpulver) und durch die Zuordnung des Importhandels erhöhte sich die Eigenverantwortlichkeit. Den gesetzlichen Rahmen bildete dabei die „Verordnung über die Aufgaben, Pflichten und Rechte der volkseigenen Betriebe“ vom 26. Juni 1968 (VEB-Verordnung).

Durch die Bildung von Betriebsdirektionen als Zusammenführung gleichartiger bzw. technologisch verbundener Produktionseinheiten sollte den neuen Führungs- und Leitungsaufgaben entsprochen werden.

So entstanden u. a. die Betriebsdirektionen

- Bergbau,
- Hütten,
- Anlagen- und Rationalisierungsmittelbau und
- BMSR-Technik.

Diese Betriebsdirektionen waren zwar weitestgehend relativ selbständig planende und wirtschaftende Einheiten, besaßen aber keine juristische Selbständigkeit im Sinne der o.g. VEB-Verordnung.

3.2. Entwicklung von 1970 - 1990

3.2.1. Strukturelle Entwicklung

Mit der am 1. Januar 1970 erfolgten Vereinigung des Mansfeld Kombines mit dem VEB Halbzeugkombinat Hettstedt zum VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck (MKWP) wurde ein weiterer Schritt zur Konzentration in der NE-Metall- und -Halbzeugproduktion vollzogen.

derung der Zentralen E-Werkstatt (ZEW) sowie der Zentralen Automatisierungswerkstatt (ZAW) zur Folge.

Von 1960 bis 1965 wurde das Personal in diesem Bereich um 500 Beschäftigte aufgestockt. Dies erfolgte weitestgehend durch direkte Umsetzung bzw. durch Umschulung der aus den Bergbaubetrieben freigesetzten Mitarbeiter.

Dieser Prozeß wurde in den Folgejahren planmäßig fortgeführt.

Freigesetzte Arbeitskräfte im Überblick	
1962 - 1964	1.851
1965	593
1966	311
1967	477
1968	525
Gesamt	3.757

	Wieder eingesetzt wurden im Kombinat	Bergbau	davon im	
			Hüttenbetrieb	Anlagen- und Gerätebau
1962 - 1964	1.851	1.500	92	223
1965	593	512	–	81
1966	299	246	16	30
1967	298	23	112	116
1968	435	30	60	335
insgesamt	3.476	2.311	280	785

Beeinflußt wurde dieser Prozeß von der seit Mitte der 1960er Jahre eingeleiteten Wirtschaftsreform des „Neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung der Volkswirtschaft“ (NÖS). Ziel dieser Reform war es, die qualitative Bewertung der Produktion durch Kennziffern, wie Rentabilität und Gewinn, in den Mittelpunkt zu stellen. Die durchgeführte Industriepreisreform und Neubewertung der Grundmittel waren dazu erforderliche Schritte.

Diese erste große Rationalisierungsmaßnahme war für die Mansfelder Region und ihre Menschen insofern bemerkenswert, als insgesamt ca. 8.000 Mitarbeiter direkt oder indirekt durch die Vermittlung auf neue Arbeitsplätze bzw. durch die Übernahme anderer Tätigkeiten betroffen waren.

Ein Großteil der Bergleute wurde unmittelbar in den Sangerhäuser Schächten eingesetzt. Für andere, vor allem ältere Berg- und Hüttenleute, wurden in den Schachtanlagen der Mansfelder Mulde neue Produktionsstätten mit z. T. völlig neuen Produkten aufgebaut. Schwerpunkte waren die Konsumgüterproduktion und der Rationalisierungsmittelbau.

Entscheidend und wichtig aus damaliger Sicht war als Ergebnis:

1. Für alle Beschäftigten wurde ein Arbeitsplatz gesichert, was auch für ein hohes und flexibles Ausbildungsniveau sprach, und

2. das Mansfeld Kombinat wurde in seiner Handlungsfähigkeit in hohem Maße autark.

Die weitere Rationalisierung ging einher mit einer beginnenden strukturellen und organisatorischen Veränderung in der gesamten Wirtschaft.

Die weitere leitungs- und führungsmäßige Konzentration gleichgelagerter Produktionskapazitäten führte zur Zuordnung folgender Betriebe:

- 1. Januar 1966 VEB Nickelhütte Aue
- 1. Januar 1967 Kupferhütte Ilsenburg des VEB Stahl- und Walzwerk Brandenburg
- 1. Januar 1968 nach Auflösung der VVB NE-Metallindustrie
 - VEB NE-Metallurgie-Projektierung Dresden, als Betriebsdirektion Mansfeld-Industrieanlagenbau, Dresden
 - VEB Schachtbau Nordhausen, als Betriebsdirektion Schachtbau Nordhausen
- 1. Januar 1969 VEB Erzprojekt Leipzig, als Betriebsteil der Betriebsdirektion Schachtbau Nordhausen.

Durch die seit dem 1. April 1967 erfolgte Direktunterstellung des Mansfeld Kombinates unter das Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kali, durch die übertragene Bilanzverantwortung für Nichteisen(NE)-Metalle (wie NE-Erze, NE-Konzentrate, NE-Blockmetalle sowie NE-Metallpulver) und durch die Zuordnung des Importhandels erhöhte sich die Eigenverantwortlichkeit. Den gesetzlichen Rahmen bildete dabei die „Verordnung über die Aufgaben, Pflichten und Rechte der volkseigenen Betriebe“ vom 26. Juni 1968 (VEB-Verordnung).

Durch die Bildung von Betriebsdirektionen als Zusammenführung gleichartiger bzw. technologisch verbundener Produktionseinheiten sollte den neuen Führungs- und Leitungsaufgaben entsprochen werden.

So entstanden u. a. die Betriebsdirektionen

- Bergbau,
- Hütten,
- Anlagen- und Rationalisierungsmittelbau und
- BMSR-Technik.

Diese Betriebsdirektionen waren zwar weitestgehend relativ selbständig planende und wirtschaftende Einheiten, besaßen aber keine juristische Selbständigkeit im Sinne der o.g. VEB-Verordnung.

3.2. Entwicklung von 1970 - 1990

3.2.1. Strukturelle Entwicklung

Mit der am 1. Januar 1970 erfolgten Vereinigung des Mansfeld Kombinates mit dem VEB Halbzeugkombinat Hettstedt zum VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck (MKWP) wurde ein weiterer Schritt zur Konzentration in der NE-Metall- und -Halbzeugproduktion vollzogen.

Siehe Anlage 3: Strukturelle Entwicklung des VEB MKWP, Organigramme des Kombinates und des Stammbetriebes

Die Leitung und die Organisationsform des Kombinates gestaltete sich auf der Grundlage der Verordnung über die Aufgaben, Rechte und Pflichten der volkseigenen Betriebe, Kombinate und VVB (Gbl. I/1973) und der darauf folgenden 1979 erlassenen Kombinarsverordnung sowie des auf deren Grundlage erarbeiteten Statutes des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck.

Wie die meisten Großkombinate der DDR wurde auch das Mansfeld Kombinat über einen Stammbetrieb geleitet, der aus den juristisch nicht selbständigen Werken und Fachdirektionen bestand. Der Stammbetrieb repräsentierte im wesentlichen die ursprünglichen Mansfeld-Betriebe.

Siehe Anlage 4: Auszug aus dem Statut des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck; § 1, § 2(4), § 4.

Somit wurde das Mansfeld Kombinat in seiner Wirtschafts- und Leitungsstruktur durch die Produktionslinien Kupfer und Aluminium von der Gewinnung/Erzeugung bis zur Herstellung hochwertiger Halbzeuge geprägt.

In den Folgejahren wurden durch Entscheidungen des Ministerrates auch „artfremde“ Betriebe zugeordnet.

- 1979 VEB Eisen- und Hüttenwerke Thale
mit dem Betrieb Blechpackung Staßfurt
- 1981 VEB Blechpackung Meißen
mit den Zweigbetrieben in Berlin, Stralsund, Leipzig und Raschau
- 1983 Übertragung der Aufgaben zur Vorbereitung und Aufbau der Erzaufbereitungsanlage in Kriwoi-Rog (Ukraine) im Rahmen eines RGW-Integrationsobjektes,
Gründung des VEB Generallieferant Metallurgie, Berlin

Diese Zuordnungen waren das Ergebnis politischer Entscheidungen in Umsetzung der verordneten Kombinarsbildung. Ein Grund war sicher auch, daß „gestandene“ und erfolgreiche Kombinate wie das Mansfeld Kombinat mit seiner relativ stabilen Leitungs- und Organisationsstruktur und seinem leistungsstarken Anlagen- und Rationalisierungsmittelbau als bedeutsamer Integrationsfaktor Hilfe und Unterstützung leisten konnten.

Diese stabile Entwicklung des Mansfeld Kombinates wurde maßgeblich geprägt durch die Persönlichkeit *Prof. Dr. habil. Karl-Heinz Jentsch*, der bis 1959 als Hüttendirektor des Mansfeld Hüttenkombinates fungierte und seit 1960 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand 1988 das Mansfeld Kombinat als Generaldirektor leitete.

Die Zuordnung des VEB Eisen- und Hüttenwerke Thale erfolgte vor dem Hintergrund, die schwarz-metallurgische Produktion stillzulegen und ein Aluminium-Preßwerk zu errichten. Dies wurde allerdings in keiner Phase realisiert.

Die Eingliederung des VEB Blechpackung Meißen basierte auf der Tatsache, daß das Mansfeld Kombinat u. a. ein Vormaterial-Zulieferer für Bleche und Bänder war. Mit dieser Entscheidung wurde dem Mansfeld Kombinat auch die Bilanzverantwortung für „Leichte und Schwere Packungen“ übertragen.

Die Übertragung der Aufgaben für die Erzaufbereitungsanlage Kriwoi-Rog ist als politische Entscheidung zu bewerten.

Mit diesen Entscheidungen wurde der VEB Mansfeld Kombinat mit 48.000 Beschäftigten zu einem der größten Kombinate der DDR. Zudem stellte die territoriale Ausdehnung (von der Ostsee bis in das Erzgebirge und vom Harz bis zur Oder) erhebliche Anforderungen an die Leitung und Organisation.



Abbildung 1: Standorte der Betriebe und Betriebsteile des VEB Mansfeld Kombinat

Letztlich war aber die bestehende Führungs- und Leitungsstruktur durch die Anzahl und Vielfalt der Aufgaben und Entscheidungen überzogen und überfordert. Erschwerend wirkten außerdem die restriktiven Bedingungen im bestehenden Kommunikationssystem sowie die einengenden Vorgaben im Transport- und Verkehrssystem.

Entsprechend zentraler Vorgaben der Partei- und Staatsführung sollte es sich bei dieser Art der Kombinatbildung nicht nur um eine quantitative wirtschaftliche Weiterentwicklung handeln, sondern es wurde auch angestrebt, die Eigenverantwortung für einen weitestgehend in sich geschlossenen Reproduktionsprozeß bei gleichzeitiger Rationalisierung der Leitungs- und Organisationsstruktur zu erhöhen.

Die Kombinate sollten zum „Rückgrat der sozialistischen Planwirtschaft der DDR“¹ werden. Dieser Zielstellung konnte jedoch objektiv nicht entsprochen werden, da

- die vergleichsweise geringe Produktivität der gesamtgesellschaftlichen Arbeit und
- das Mißverhältnis zwischen Konsumtion und Akkumulation zugunsten des Verbrauchs zur Auszehrung der materiellen Fonds führten.

Zu diesem geschlossenen Reproduktionsprozeß zählten auch die zu schaffenden und zu entwickelnden zentralen Kapazitäten und Einrichtungen für:

- Forschung und technische Entwicklung
 - Forschungsinstitut für NE-Metalle Freiberg (600 Beschäftigte)
 - Abt. Technische Entwicklung - Direktion Technik (200 Beschäftigte)
- Projektierung
 - Mansfeld Industrieanlagen Dresden (230 Beschäftigte)
 - Erzprojekt Leipzig (300 Beschäftigte)
 - Abt. Projektierung - Direktion Technik (100 Beschäftigte)
- Rationalisierungsmittelbau, einschließlich Baugewerke und Konstruktion
 - Werk Anlagen- und Gerätebau (3.300 Beschäftigte)

Ergänzt wurden diese Kapazitäten durch betriebliche Einrichtungen entsprechend den jeweiligen spezifischen Aufgaben.

Nachfolgende Übersicht zeigt die strukturelle Entwicklung des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck:

- 1. Januar 1967 Bildung der Betriebsdirektionen
 - Bergbau
 - Hütten und
 - Anlagen- und Gerätebau aus den Produktionshaupt- und -hilfsbetrieben des Kombinates und Konstituierung der Produktionsdirektion als Stabsorgan
- 1. Januar 1967 Eingliederung der Kupferhütte Ilsenburg in die Betriebsdirektion Hütten und ihre Ausgliederung aus der Schwarzmetallurgie
- 1. Januar 1968 Auflösung der VVB NE-Metallindustrie und Direktunterstellung des VEB MKWP dem Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kali (MEMK) sowie Zuordnung des VEB Schachtbau Nordhausen und des VEB NE-Metallurgie-Projektierung Dresden zum Kombinat und ihre Eingliederung als
 - Betriebsdirektion Schachtbau Nordhausen
 - Betriebsdirektion Mansfeld-Industrieanlagen
- 1. April 1968 Bildung der Direktion für Arbeits- und Lebensbedingungen bei Zuordnung aller kulturellen und sozialen Einrichtungen

¹ XI. Parteitag der SED, 1986

1. Januar 1969 Eingliederung des VEB Erzprojekt Leipzig in die Betriebsdirektion Schachtbau Nordhausen
1. März 1969 Weitere Spezialisierung des Anlagen- und Gerätebaus durch die Bildung des Stahlmöbelbetriebes innerhalb der Betriebsdirektion Anlagen- und Gerätebau sowie Bildung der Betriebsdirektion Meß- und Regelungstechnik mit den Produktionsbetrieben
- Elektrobetrieb
 - Prozeßanlagenbau
 - Automatisierungsbetrieb
15. März 1969 Bildung der Fachdirektion Kader und Bildung
1. Januar 1970 Zusammenführung des VEB MKWP und des VEB NE-Metallkombinat Hettstedt zum VEB MKWP mit folgenden Betriebsdirektionen
- Schachtbau Nordhausen
 - Bergbau
 - Hütten
 - Walzwerk Hettstedt
 - Berliner Metallhütten- und Halbzeugwerk
 - Leichtmetallwerk Rackwitz
 - Halbzeugwerk Auerhammer
 - Anlagen- und Gerätebau, einschl. des eingegliederten Betriebs für Schweißtechnik Finsterwalde
 - Meß- und Regelungstechnik
 - Mansfeld-Industrieanlagen
1. Januar 1970 Bildung der Fachdirektion Kombinars-Informations- und Rechenzentrum
1. Januar 1971 Eingliederung des VEB Chemiewerk „Albert Zimmermann“ Lauta nach seiner Ausgliederung aus der Chemieindustrie in die Betriebsdirektion Hütten
1. Januar 1971 Herauslösung von Nachterstedt aus der Betriebsdirektion Walzwerk Hettstedt und Verselbständigung als Betriebsdirektion Leichtmetallwerk Nachterstedt
1. Januar 1971 Ausgliederung des Forschungsinstitutes für NE-Metalle Freiberg aus dem VEB Bergbau- und Hüttenkombinat „Albert Funk“ und seine Eingliederung in das einheitliche Forschungszentrum des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck
1. Januar 1971 Weitere Konzentration der Feinhüttenprozesse im Kombinat durch die Vereinigung der Kupfer-Silber-Hütte „Fritz Beyling“ und der Bleihütte zu einem Hüttenbetrieb
1. Januar 1972 Herauslösung der Betriebsdirektion Halbzeugwerk Auerhammer aus dem Kombinat und ihre Zuordnung zum VEB Bergbau- und Hüttenkombinat „Albert Funk“ Freiberg zum Zweck der Profilbereinigung innerhalb des Industriezweiges NE-Metallindustrie

1. Januar 1972 Bildung des Stammbetriebes des Kombinates mit den Werken
- Kupferbergbau
 - August-Bebel-Hütte
 - Kupfer-Silber-Hütte „Fritz Beyling“
 - Anlagen- und Gerätebau,
- den der Generaldirektor in Personalunion leitet und Leitung des Kombinates über den Stammbetrieb bei gleichzeitiger Konstituierung folgender Kombinatbetriebe, deren Betriebsdirektoren dem Generaldirektor direkt unterstellt waren:
- VEB Walzwerk Hettstedt
 - VEB Berliner Metallhütten- und Halbzeugwerke
 - VEB Leichtmetallwerk Rackwitz
 - VEB Leichtmetallwerk Nachterstedt
 - VEB Aluminiumwerk „Albert Zimmermann“ Lauta
 - VEB Schachtbau Nordhausen
 - VEB Schweißtechnik Finsterwalde
 - VEB Mansfeld-Industrieanlagen Dresden
- unter Auflösung des Systems der Betriebsdirektionen.
1. Januar 1975 Ausgliederung des Walzwerkes Merseburg aus dem VEB Leichtmetallwerk Rackwitz und seine Konstituierung als Kombinatbetrieb
- VEB Aluminiumfolie Merseburg

3.2.2. Qualifikations- und Sozialstruktur

Eingeschlossen in den „einheitlichen Reproduktionsprozeß“ waren die quantitative und qualitative Sicherung sowie die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur.

Grundlage bildeten das einen Zeitraum von fünf Jahren umfassende Kader- und Bildungsprogramm sowie der daraus präzierte jährliche Kader- und Bildungsplan zur personellen Absicherung der zu erfüllenden Wirtschaftsaufgaben.

Inhaltlich berücksichtigt wurden:

- die technische und wirtschaftsorganisatorische Entwicklung des Unternehmens
- die demografische Entwicklung im Unternehmen sowie
- zentrale Vorgaben wie Lehrlingsausbildung (Anzahl der Lehrlinge, Berufe), Studiendelegierungen, Absolventeneinsatz, staatliche Auszeichnungen und die territoriale Arbeitskräfteplanung

Die Tabellen 1 und 2 zeigen wesentliche Faktoren der Sozialstruktur (Basis: Ist 1987).
Diese Verhältnisse sind auch repräsentativ für die vorhergehenden und folgenden Jahre bis 1989.

	Kombinat gesamt		Stammbetrieb	
		(%)		(%)
Gesamtbeschäftigte	48.064		18.006	
- davon weiblich	13.664		4.116	
Hochschulabschlüsse	2.448	(5,1)	948	(5,3)
- davon weiblich	522		171	
Fachschulabschlüsse	4.352	(9,0)	1.694	(9,4)
- davon weiblich	1.250		446	
% HS+FS-Abschlüsse		14,1		14,7
Meister	2.559	(5,3)	852	(4,7)
- davon weiblich	209		45	
Facharbeiter	28.690	(59,7)	10.865	(60,4)
- davon weiblich	7.328		1.989	
Facharb. tätigk.-fremd/ohne	10.015	(20,8)	3.647	(20,2)
- davon weiblich	4.356		1.465	

Tabelle 1: Qualifikation

	bis 25 Jahre		26-40 Jahre		41-50 Jahre		51-60 Jahre		61-65 Jahre		über 65 Jahre		
	ges.	w.	ges.	w.	ges.	w.	ges.	w.	ges.	w.	ges.	w.	
Hochschul- Abschlüsse	Komb.	57	45	1.255	381	694	71	392	25	47	-	3	-
	Stammb.	18	14	435	124	289	22	182	11	23	-	1	-
Fachschul- Abschlüsse	Komb.	151	123	1.501	654	1.524	379	957	91	207	3	12	-
	Stammb.	54	47	505	224	611	143	444	34	76	2	4	-
Meister	Komb.	13	3	618	75	969	81	787	46	158	3	14	1
	Stammb.	4	-	125	11	356	17	320	15	40	1	7	-
Facharbeiter	Komb.	5.381	1.514	10.570	2.834	6.509	1.698	5.365	1.181	779	86	86	15
	Stammb.	1.879	405	3.821	760	2.659	477	2.297	323	188	21	21	3
FA-tätigk. fremd/ohne	Komb.	1.647	592	3.266	1.349	2.287	1.100	2.417	1.154	317	124	81	44
	Stammb.	552	196	986	384	861	375	1.110	443	112	46	26	11
	Komb.	7.249		17.210		11.983		9.918		1.508		196	
	Stammb.	2.507		5.872		4.776		4.353		439		59	

Tabelle 2: Altersstruktur

Die prozentuale Verteilung der Beschäftigten nach dem Lebensalter zeigt folgende Darstellung (in %):

	Kombinat	Stammbetrieb
bis 25 Jahre	15,1	13,9
26-40 Jahre	35,8	32,6
41-50 Jahre	25,0	26,5
51-60 Jahre	20,6	24,2
61-65 Jahre	3,1	2,5
über 65 Jahre	0,4	0,3

Der vorhandene Qualifikationsgrad von 65 % an Facharbeitern und Meistern sowie 14 % Mitarbeitern mit Hoch- und Fachschulabschlüssen sowie ein Anteil von rd. 50 % der Gesamtmitarbeiter bis 40 Jahre gewährleisteten einen bedarfsgerechten, langfristigen, personellen Reproduktionsprozeß unter Beachtung eines zielgerichteten Fortbildungs- und Umschulungsprogrammes.

Die planmäßige Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter war ein objektives Erfordernis.

Dies begründete sich u. a. aus:

- der wissenschaftlich-technischen Weiterentwicklung (Einsatz Mikroelektronik, Computertechnik, Verfahrenstechnik),
- der Änderung des Produktionsprofils (Erweiterung Rationalisierungsmittelbau, Produktänderung, Neuproduktion von Konsumgütern) sowie aus
- einem erhöhten Bedarf in bestimmten Berufsgruppen (Bau und Instandhaltung, Meister).

Die Fortbildung erfolgte in betrieblichen und überbetrieblichen Einrichtungen wie

- Betriebsakademien
 - Facharbeiterausbildung und Fortbildung
- Industriezweigakademie Eisleben des MEMK
 - Weiterbildung Nomenklaturkader III und IV
 - fachspezifische Fortbildung
 - Ingenieur-Ausbildung im Auftrag und Zusammenarbeit mit Fachschulen
- Institut für sozialistische Wirtschaftsführung Freiberg (ISW)
 - Weiterbildung Nomenklaturkader II
 - fachspezifische Fortbildung für NK-Kader
- Hoch und Fachschulen auf der Grundlage abgeschlossener Vereinbarungen der Zusammenarbeit, so u. a. mit der TU Magdeburg, der Bergakademie Freiberg und den Ingenieurschulen Senftenberg, Eisleben, Hennigsdorf und Riesa.

Insgesamt absolvierten 1987 ca. 30 % der Gesamtbelegschaft eine Weiterbildung.

Die jährliche Einstellung von 1.100 Lehrlingen und 130 Studienabsolventen entsprach quantitativ annähernd der natürlichen Fluktuationsquote. Die permanenten Arbeitskräfteforderungen wurden jedoch damit nicht kompensiert.

Auch die erforderliche Einstellung von Lehrlingen für Bergbauberufe und damit die Sicherung des Bergarbeiternachwuchses wurde - trotz republikoffener Werbung - nicht erreicht.

Zentren der Berufsausbildung im Bereich des Stammbetriebes und des Walzwerkes Hettstedt waren:

Betriebsberufsschule	Ausbildungsrichtung	Kapazität
Eisleben	Abiturausbildung Metallurgie (Erzeugung) Mech.- u. Elektro-Berufe Verwaltungsberufe	550 - 600
Werk Anlagen- und Gerätebau Hettstedt	Mech.- u. Elektro-Berufe Bau-Berufe	- 300

Walzwerk Hettstedt	Abiturausbildung Metallurgie (Verarbeitung) Mech.- u. Elektro-Berufe Verwaltungsberufe	- 500
Sangerhausen	Bergbau - Tiefbau Bau-Berufe (Bergbauspezifisch)	500

Der insgesamt in den 1980er Jahren bestehende Arbeitskräftebedarf im gesamten Kombinat konnte über die Berufsausbildung allein nicht gesichert werden. So betrug die jährliche Ausbildungsquote lediglich ca. 2 % der Gesamtbeschäftigten. Weder Anzahl noch Art der Ausbildungsberufe konnten durch das Kombinat und die Betriebe absolut bestimmt werden. Es mußten aufgrund der vorhandenen Anzahl und territorialen Verteilung der Schulabgänger zentrale Vorgaben wie

- Gesamtzahl der einzustellenden Lehrlinge,
- Geschlechterstruktur,
- Territorientwicklung und
- Art der Ausbildungsberufe, einschließlich der Anzahl der für die Berufe Auszubildenden

eingehalten werden.

Einen ungünstigen Einfluß auf die Arbeitskräftesituation hatten auch die Entwicklung des Fehlstandes (Urlaub, Krankheit) und die durch betriebliche Störungen und Freistellungen für „gesellschaftliche Tätigkeiten“ (hauptsächlich Wahrnehmung von Aufgaben für SED, Kampfgruppen, FDGB) verursachten „entgangenen“ Schichten.

Dies versuchte man durch den Einsatz von Strafgefangenen und ausländischen Arbeitskräften zu kompensieren.

	1987	1988
Ausländ. Arbeitskräfte	247	738
Strafvollzug	952	633

Im Stammbetrieb erfolgte der Einsatz der Strafgefangenen im Bergbau, Anlagen- und Gerätebau und in der Konsumgüterproduktion (160).

Der Einsatz ausländischer Arbeitskräfte erfolgte auf der Grundlage bestehender Staatsverträge, so u. a. mit der Volksrepublik Vietnam, der Volksrepublik Mocambique und der Volksrepublik Angola.

Trotz der Zuführung dieses zusätzlichen Arbeitskräftepotentials konnte der tatsächliche Arbeitskräftebedarf nicht gedeckt werden.

Durch den zeitweiligen Einsatz von Beschäftigten aus nicht unmittelbar produzierenden Bereichen verschiedener Kombinatbetriebe sowie den Verwaltungen in der Produktion wurden partielle Lösungen angestrebt. In diese Form der sogenannten „sozialistischen Hilfe“ waren 360 Beschäftigte im Jahresdurchschnitt einbezogen. Darüber hinaus wurden vergleichsweise mehr als 20.000 Zusatzschichten durch betriebseigenes Personal, hauptsächlich durch Überstunden, geleistet.

Die Form der „sozialistischen Hilfe“ wurde bis 1990 beibehalten, 1989 begann die schrittweise Rückführung der ausländischen Arbeitskräfte.

Die Besetzung der Führungs- und Leitungspositionen, die Auswahl, Entwicklung und Nachwuchssicherung von Führungskräften im Kombinat waren durch die Nomenklaturordnung der Kader- und Bildungsarbeit für den Ministeriumsbereich Erzbergbau, Metallurgie und Kali geregelt.

Daraus abgeleitet galt für das Mansfeld Kombinat:

– Festlegung der Rangfolge von Führungskräften	Anzahl
Nomenklatur I - Generaldirektor und Stellvertreter	2
Nomenklatur II - Fachdirektoren des Kombinales, Betriebsdirektoren	26
Nomenklatur III - direkt nachgeordnete Leiter der Nomenklatur II (Fachdirektoren in Betrieben, Leiter Betriebsabteilungen, Leiter Produktionseinheiten)	150-160
Nomenklatur IV - Nomenklatur III direkt nachgeordnete Leiter (Bereichsleiter, Abteilungsleiter ausgewählter Fachbereiche)	> 500
– Festlegungen der Berufung/Abberufung	
Nomenklatur I - Berufung durch den Minister	
Nomenklatur II - Berufung durch den Generaldirektor, Bestätigung durch den Minister	
Nomenklatur III - Berufung durch die Betriebsdirektoren, Bestätigung durch den Generaldirektor	

Diese Regelungen galten analog für Nachwuchs- und Reservekader.

Die Altersbegrenzung für Reservekader lag bei 45 Jahren. Der Einsatz war in Führungs- und Leitungspositionen vorgesehen.

In den Kreis der Nachwuchskader - bis 35 Jahre - wurden insbesondere befähigte Hochschulabsolventen aufgenommen. Die Entwicklung war orientiert auf einen künftigen Einsatz als Leitungs- bzw. Führungskraft oder als Spezialist im Fachgebiet. Darauf abgestimmt waren die Fortbildung und die Tätigkeitsentwicklung.

Die Berufung bzw. Besetzung der Nomenklaturstellen setzte eine Abstimmung/Bestätigung durch die zuständigen Parteileitungen voraus.

Für das Mansfeld Kombinat (Stammbetrieb) gab es eine von den territorialen SED-Kreisleitungen in den Kreisen Eisleben, Hettstedt und Sangerhausen unabhängige „Kreisleitung VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck der SED“. Sie war wegen Mängeln in der Führungs- und Leitungstätigkeit sowohl der Betriebsgruppen der SED als auch der staatlichen Leitung auf Beschluß des Zen-

tralkomitees der SED auf einer Delegiertenkonferenz der zentralen SED-Betriebsgruppe am 6./8. Juni 1952 gebildet worden. Diese einheitliche SED-Kreisleitung der volkseigenen Mansfeld-Betriebe überstand 1953/1959 deren Trennung in je ein VEB Hütten- bzw. Bergbaukombinat und dessen Aufteilung in sechs VEB Kupferbergbau, konnte aber bei Zuordnung weiterer VEB zum Mansfeld Kombinat seit 1968 ihren Einflußbereich nicht auf diese ausdehnen, auch nicht auf den VEB Walzwerk Hettstedt oder die geplante Kupfererzschachtanlage Spremberg.

Die SED-Kreisleitung Mansfeld Kombinat hatte ihren Sitz in Eisleben, Markt 56, unmittelbar neben der Kombinatleitung.

Die SED-Kreisparteiorganisation im VEB Mansfeld Kombinat (Stammbetrieb) zählte 1979 rd. 6.000 Mitglieder und Kandidaten. Das waren 30 % bis 33 % der Gesamtbelegschaft.

3.2.3. Entwicklung von Lohn und Gehalt

Grundlage für die Entlohnung der Beschäftigten war das Tarifsysteem. Dessen Grundsätze wurden vom Ministerrat gemeinsam mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes (FDGB) auf der Grundlage der Volkswirtschaftspläne festgelegt. Diese Volkswirtschaftspläne beinhalteten u. a. Vorgaben über die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme (Lohnfonds) bzw. deren jährliches Wachstum (Lohnfondszuwachs). Maßstab der Aufteilung dieser Lohnsumme auf die einzelnen Bereiche und Branchen bzw. deren Betriebe waren struktur- und wachstumspolitische Ziele.

Auf Basis der „Gemeinsamen Beschlüsse“ vereinbarten die Einzelgewerkschaften (IG Bergbau und Energie sowie IG Metall) mit dem zuständigen Ministerium Erzbergbau, Metallurgie und Kali Rahmenkollektivverträge (RKV). Diese waren für die Betriebe verbindlich. Sie enthielten u. a. Festlegungen über Lohn- und Gehaltsgruppenzuordnungen, Entlohnungstarifsätze, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen.

Auf Betriebsebene wurden die RKV durch Betriebskollektivverträge (BKV) zwischen Betriebsdirektor/Werkeleiter und Betriebsgewerkschaftsleitung konkretisiert. Weitere Regelungsbereiche der BKV waren sozialpolitisch relevante, die Arbeitnehmerinteressen berührende Fragen bezüglich Sozialeinrichtungen, Qualifizierungs-, Kultur- und Bildungsmaßnahmen, Förderungsmaßnahmen für Frauen und Jugendliche u. a.

Initiatoren und Träger dieser Vereinbarung waren die zuständigen Gewerkschaftsleitungen.

Eine besondere Bedeutung kamen der Rolle und der Entwicklung der Gewerkschaften zu:

Ursprünglich, nach der zwischen der Deutschen Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge in der sowjetischen Besatzungszone und dem Bundesvorstand des FDGB vereinbarten und vom Obersten Chef der SMAD genehmigten „Arbeitsordnung für volkseigene, SAG und andere Betriebe in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands“ vom 13. Oktober 1947 war den Betriebsgewerkschaftsleitungen die Mitbestimmung bei der Verteilung von Kleidung, Schuhen und anderen Industriewaren zugewiesen. Das Einvernehmen zu Einstellungen bzw. Entlassungen und Strafen war mit den Betriebsräten herzustellen, mit denen auch das Arbeitszeitregime, die Urlaubsliste, die Zahltage sowie Förderungsmaßnahmen zu vereinbaren waren.

Betriebsräte hatten sich mit Wiederaufnahme der Arbeit in den Mansfeld-Betrieben 1945/1947 auf der Grundlage des Reichs-Betriebsräte-Gesetzes vom 4. Februar 1920 gebildet. Wegen des bald 90 % übersteigenden Organisiertheitsgrades in der Gewerkschaft unterblieb die Neuwahl von Betriebsräten, und das „Gesetz der Arbeit“ vom 19. April 1950 legte die Betriebsgewerkschaftsleitungen als Vertretung der Arbeiter und Angestellten im Betrieb fest. Mit der „Verordnung zum Schutz der Arbeitskraft“ vom 25. Oktober 1951 wurden neben den staatlichen Arbeitsschutzzin-

spektionen/-toren und den betrieblichen Sicherheitsinspektionen/-toren gewerkschaftliche Arbeitsschutzkommissionen/Arbeitsschutzobleute zur Kontrolle der Arbeitsschutzmaßnahmen und zur Mitwirkung bei Unfalluntersuchungen vorgeschrieben. Später, mit Neufassung des „Gesetzbuches der Arbeit“ vom 12. April 1961, kam die Einrichtung betrieblicher Schiedskommissionen als erste Instanz für Arbeitsrechtsstreitigkeiten hinzu. Deren Mitglieder wurden, wie auch die Arbeitsschutzobleute und die Mitglieder der Betriebsgewerkschaftsleitung, von den Belegschaften in geheimer Wahl gewählt. Die Gewerkschaften waren im Mansfeld Kombinat (Stammbetrieb) analog der SED strukturiert. Alle Betriebsgewerkschaftsorganisationen waren im Kreisvorstand IG Bergbau/Energie des VEB Mansfeld Kombinat (Stammbetrieb) zusammengefaßt.

Der Lohn der Arbeiter umfaßte den Tariflohn bzw. den seit 1976 eingeführten Grundlohn. Dazu kam ein Mehrlohn (auch als Mehrleistungslohn bzw. Lohnprämie bezeichnet), der im allgemeinen für die Erfüllung bzw. Übererfüllung der Arbeitsnormen bzw. anderer Leistungskennzahlen (z.B. Qualität, produktive Maschinenlaufzeiten) gezahlt wurde. Hinzu kamen Lohnzuschläge (z.B. Erschwerniszuschläge, Nacht-, Sonntags-, Feiertagszuschläge, Überstundenzuschläge), Lohnausgleichszahlungen für arbeitsfreie Zeiten in Form

des Urlaubslohnes,

der Ausgleichszahlung für Wochenfeiertage sowie

von Lohnfortzahlungen für verschiedene im Arbeitsgesetzbuch (AGB) geregelte Freistellungen von der Arbeit (z. B. eigene Eheschließung, Niederkunft der Ehefrau, Tod eines Familienangehörigen, Umzug etc. sowie für den monatlichen Hausarbeitstag für Frauen).

1986 wurde ein sog. leistungsorientierter Schichtzuschlag eingeführt, der im Regelfall pro Monat bei zweischichtig-unterbrochener Arbeitswoche 80,- M, bei dreischichtig-unterbrochener Arbeitswoche 150,- M und bei dreischichtig-durchgehender Arbeitswoche 250,-M betrug.

Bei Gehaltsempfängern trat an die Stelle des Tariflohnes/Grundlohnes der Arbeiter das tarifliche Grundgehalt.

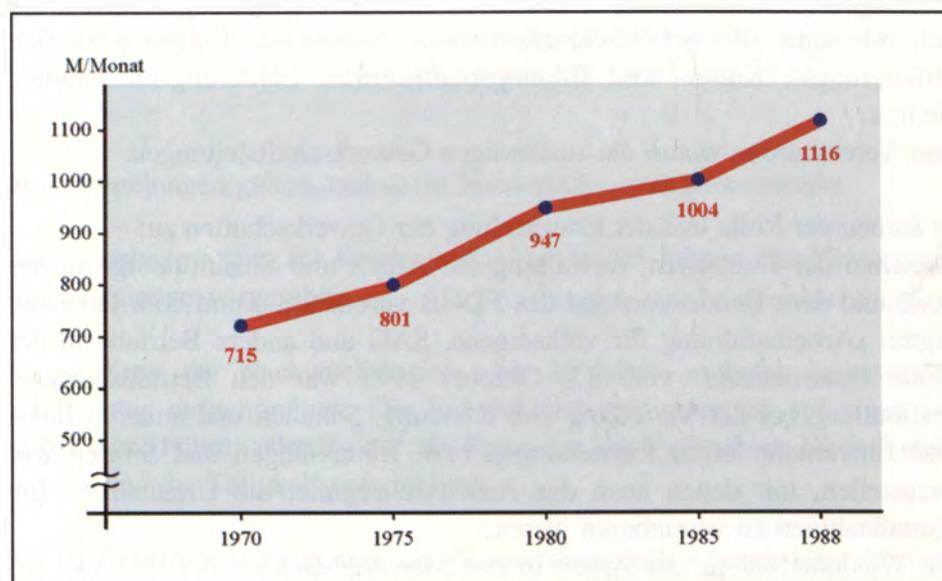


Abbildung 2: Entwicklung der Durchschnittslöhne der Arbeiter und Angestellten in M/VbE (nach Geschäftsberichten des VEB Mansfeld Kombinat)

Dem Mehrlohn entsprach ein leistungsorientierter Gehaltszuschlag als Regelfall oder der „aufgabengebundene Gehaltszuschlag“ (im Bereich Forschung und Entwicklung).

In bestimmten Bereichen wurden auch „objektgebundene Gehaltsprämien“ für abgegrenzte Aufgaben in Projektierung, Konstruktion oder Technologie gewährt.

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der monatlichen Bruttolöhne bzw. -gehälter aller Arbeiter und Angestellten im Mansfeld Kombinat. Anlage 5 zeigt die Entwicklung aller Einkünfte der Belegschaft des Stammbetriebes von 1966 bis 1980.

Lohnabzüge traten nur in zwei Formen auf - als einheitlicher Sozialversicherungsbeitrag (SV-Beitrag) und als Lohnsteuer.

Der Sozialversicherungsbeitrag (SV-Beitrag) bezog sich auf Tariflöhne, Tarifgehälter, Mehrlöhne, alle Arten der beschriebenen Gehaltszuschläge, Lohnausgleichszahlungen und den Schichtzuschlag.

Der SV-Pflichtbeitrag betrug 10 %, bezogen auf die Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile, maximal jedoch 60,- M/Monat, d. h. die Beitragsbemessungsgrenze lag bei 600,- M/Monat. Weiterhin konnten die Beschäftigten bei einem Verdienst von über 600,- M/Monat ab 1970 der „Freiwilligen Zusatzrentenversicherung“ (FZR) beitreten, deren Beitragsbemessungsgrenze bei 1.200,- M/Monat lag. Eine Versicherung bis zur vollen Höhe des Arbeitseinkommens auch jenseits dieser Beitragsbemessungsgrenze war seit dem 1. Januar 1977 jedoch auch möglich.

Tariflöhne, Tarifgehälter und alle Gehaltszuschläge unterlagen der Besteuerung laut Lohnsteuertabelle, die im wesentlichen seit dem 1. Januar 1953 nicht mehr verändert wurde.

Die Lohnsteuer lt. Tabelle bewegte sich in der Höhe von 0 % bis 20 %. Oberhalb einer Freibetragsgrenze stieg sie progressiv an und erreichte ab 1.260,- M/Monat die lineare Besteuerung mit 20 %.

Mehrlöhne der Arbeiter wurden im Regelfall einheitlich mit 5 % versteuert; eine Regelung, die verhinderte, daß Mehrlöhne unter die Steuerprogression fielen.

Bei der Mehrzahl der Arbeiter vollzog sich die Lohnentwicklung vorwiegend über den mit 5 % linear versteuerten Mehrlohn, der dadurch zum Hauptbestandteil des Lohnes wurde. Dagegen erfolgte die Gehaltsentwicklung über die Erhöhung des voll steuerpflichtigen tariflichen Grundgehaltes, so daß die Gehälter in den progressiven Teil der Steuerstaffel hineinwuchsen bzw. später der Maximalbesteuerung von 20 % unterlagen.

Mit der Einführung der Grundlöhne seit 1977 und der Produktivlöhne seit 1987 blieben die Lohnsteuern für die Arbeiter bei ca. 4 % bis 7 % begrenzt, während sie für die Gehaltsempfänger und Monatslöhner auf ca. 8 % bis 20 % anstiegen.

Diese Situation führte dazu, daß beim Bruttolohn durchaus angemessene Relationen zwischen Lohn- und Gehaltsempfängern bestanden, diese aber beim Nettolohn partiell wieder ausgeglichen wurden.

Diese lohnsteuerliche Ungleichbehandlung wirkte u. a. negativ auf die Qualifizierungsbereitschaft und Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben.

Die Steuerklassen umfaßten

Steuerklasse I unverheiratete (Ledige, Verwitwete, Geschiedene)

Männer und Frauen ohne Kinder	
Steuerklasse II	Verheirate ohne Kinder und unverheiratete Frauen über 40 bzw. unverheiratete Männer über 60
Steuerklasse III	Beschäftigte mit Kindern (mit einem Kind III/1, mit zwei Kindern III/2 usw.)

Durch den geringen Abstand der Freibetragsgrenzen von Klasse zu Klasse war die Wirkung der Steuerentlastung unbedeutend. Im günstigsten Fall betrug der Steuervorteil bei einem „doppelt-verdienenden“ Ehepaar 34,- M/Monat gegenüber ledigen Mitarbeitern.

Neben der Leistungsstimulierung der Belegschaften durch unterschiedliche Entlohnungsformen wurde dem Wettbewerb als Mittel der Erfüllung der Planziele ein erheblicher Stellenwert eingeräumt.

Es waren nicht so sehr die an die Arbeitskollektive ausgezahlten Geldprämien und die damit verbundene Vergabe von Orden und Ehrenzeichen als vielmehr die Siegerpreise, die sich bei den Werktätigen großer Beliebtheit erfreuten. Dazu gehörten Rundflüge über dem Mansfelder Land, die Vergabe von Urkunden mit den Originalunterschriften der Medaillengewinner Olympischer Spiele, die Teilnahmeberechtigung zum Besuch führender Schaubiel- und Opernhäuser der DDR sowie die Ehrung der Wettbewerbsbesten anlässlich der Durchführung von Veranstaltungen mit bunten Programmen in den kombinatseigenen Kulturhäusern.

3.2.4. Soziale und kulturelle Betreuung

Kennzeichnend für die Wirtschaftsführung der DDR und bedingt durch die Kapitalausstattung der Betriebe durch den Staat war die Gewinnabschöpfung der volkseigenen Betriebe und Kombinate zugunsten des Staatshaushaltes und deren Fondsausstattung zu eben dessen Lasten.

Ein wesentliches Moment dieser Wirtschaftspolitik bestand in der den produzierenden Einheiten eingeräumten Möglichkeit, in Abhängigkeit von ihrer wirtschaftlichen Leistungskraft finanzielle Mittel für die sozialen und kulturellen Belange ihrer Belegschaftsangehörigen einzusetzen.

Verwendet wurde der dazu gebildete Kultur- und Sozialfonds zur Finanzierung

- der gesundheitlichen Betreuung,
- der Versorgung der Belegschaften mit Speisen und Getränken,
- der Kinderbetreuung,
- des Ferien- und Erholungswesens,
- der kulturellen und sportlichen Betreuung sowie
- der Förderung und Pflege der Zusammenarbeit mit dem Territorium.

Daneben wurden weitere Leistungen, etwa der Aufwand zur Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen oder der beispielhaft organisierte Berufsverkehr, aus Mitteln des Leistungsfonds bzw. aus den Kosten bestritten. Sie sollen in der Folge unberücksichtigt bleiben.

Das Volumen des Kultur- und Sozialfonds, der neben den staatlich hochsubventionierten Preisen für Grundnahrungsmittel, Mieten und Dienstleistungen gemeinhin als Teil der „zweiten Lohntüte“ galt, war beachtlich. Zuletzt standen dem Mansfeld Kombinat im Jahr 1988 89,1 Mio M zur Verfügung, davon entfielen auf den Stammbetrieb 34,8 Mio M. 1989 erhöhte sich die Ausstattung des

dem Kombinat zugestandenen Kultur- und Sozialfonds bei gegenüber dem Vorjahr gleichbleibenden Wertumfang für den Stammbetrieb auf 90,2 Mio M.

Diese Summen entsprachen einem Pro-Kopf-Betrag von annähernd 2.000,- M/Jahr.

Aus der Betrachtung der genannten Verwendungsgebiete der Mittel des Kultur- und Sozialfonds ist unschwer abzuleiten, daß seine Zielstellung eng mit der Schaffung günstiger Bedingungen zur verstärkten Eingliederung von Frauen in den Arbeitsprozeß verknüpft war, um damit den produktivitätsbedingten chronischen Mangel an gesellschaftlichem Arbeitsvermögen zumindest teilweise auszugleichen. Unübersehbar ist aber auch, daß ein gestiegenes Selbstwertgefühl mehrerer finanziell zunehmend unabhängiger gewordener Frauengenerationen konstatiert werden kann.

Am Beispiel des Stammbetriebes sollen für das Jahr 1989 im Folgenden Aufteilung und Verwendung des Kultur- und Sozialfonds beschrieben werden:

Mittelausstattung

Struktureinheit	Angaben in TM
- Zentralisierte Mittel des Stammbetriebes	19.541
- Werk Bergbau	6.311
- August-Bebel-Hütte	1.672
- Kupfer-Silber-Hütte	2.020
- Werk Anlagen- und Gerätebau	2.010
- Werk Konsumgüter	416
- Transportbetrieb	630
- Fachdirektion Technik	409
- Forschungsinstitut Freiberg	324
- Fachdirektion Kader und Bildung	623
- Fachdirektion Arbeits- und Lebensbedingungen	384
Stammbetrieb	34.340

Zur Erläuterung der vorstehenden Übersicht ist anzumerken, daß die Betreuung des einheitlichen Betriebsgesundheitswesens, der Eislebener Kulturhäuser, des stammbetriebseigenen Wohnungsbestandes sowie der Kinderkrippen und -tagesstätten in den Kreisen Eisleben, Sangerhausen und Hettstedt Ende der 1970er Jahre aus der Zuständigkeit der Werke und Betriebe herausgelöst und der eigens dazu gebildeten Fachdirektion Arbeits- und Lebensbedingungen zugeordnet wurden. Dies soll zur Erklärung des eigentlich überdimensionierten Umfangs der zentralisierten Mittel des Kultur- und Sozialfonds dienen.

Mittelverwendung

Einsatzgebiete	Angaben in TM
- Kultur und Sport	8.145
- Gesundheitswesen	4.661
- Arbeiterversorgung	6.803
- Ferienwesen und Erholung	3.201
- Wohnraumwirtschaft	5.329

- Kinderkrippen und Kindertagesstätten	4.912
- Kinderferienlager	1.749
Insgesamt	34.800

Für die juristisch selbständigen Betriebe des Mansfeld Kombines gilt im Prinzip ein analoger Mitteleinsatz, wengleich einige spezifische Besonderheiten, etwa das Vorhandensein des einheitlichen Betriebsgesundheitswesens, im Mansfelder Land nur für den Einzugsbereich des Stammbetriebes relevant waren.

Es soll hier nicht im Detail auf alle Bereiche der sozialen und kulturellen Betreuung der Belegschaftsangehörigen des Mansfeld Kombines eingegangen werden.

Erwähnung finden sollen deshalb sozusagen exemplarisch nur einige wenige Beispiele:

Von der preisgünstigen Versorgung mit einer warmen Mahlzeit durch die Betriebsküchen bzw. Kantinen der Werke und Betriebe, die zu einem Teilnehmerbetrag zwischen 0,70 bis 1,00 M/Portion angeboten wurde, machten weit mehr als 80 % der Arbeiter und Angestellten Gebrauch. Zusätzlich war eine abwechslungsreiche Pausenversorgung zu den gleichen günstigen Bedingungen obligatorisch.

Obwohl die jährlichen Geburtenraten bis einschließlich 1989 im Vergleich zu den Folgejahren gleichbleibend hoch waren, konnte dem Platzbedarf in den Vorschuleinrichtungen voll entsprochen werden. Im Mansfelder Land war dies auch dank der durch das Kombinat betriebenen sechs Kinderkrippen und zwölf Kindertagesstätten möglich, die eine unverzichtbare Ergänzung der kommunal betriebenen Einrichtungen darstellten.

Der Anteil der Elternbeiträge an den Kosten der Kinderbetreuung blieb auf einen symbolischen Betrag für die Verpflegung in Höhe von einer Mark/Tag beschränkt.

Die durch den Stammbetrieb finanzierten Einrichtungen für die Durchführung von Kinderferienlagern an der Ostsee, im Erzgebirge, an der mecklenburgischen Seenplatte sowie im Harz ermöglichten jährlich 3.200 Mädchen und Jungen zur Sommersaison und 820 Kindern im Winter einen Ferienaufenthalt. Den betreffenden Eltern wurde dafür eine Teilnahmegebühr von 12,- M abverlangt. Bemerkenswert ist auch, daß in Abstimmung mit den zuständigen Territorialorganen pro Jahr bis zu 650 Ferienplätze für Kinder nicht im Mansfeld Kombinat tätiger Eltern bereitgestellt wurden.

Da der Auswahl der Ziele für Urlaubs- und Erholungsreisen aus bekannten Gründen enge Grenzen gesetzt waren, wurde die Basis des betrieblichen Ferien- und Erholungswesens unter Einsatz beträchtlicher finanzieller Mittel ständig ausgebaut. So standen den Beschäftigten des Stammbetriebes neben dem allgemein zugänglichen FDGB-Ferienplatzangebot jedes Jahr 2.200 Reisen in Betriebserholungseinrichtungen zur Verfügung. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Einkommensverhältnisse war ein derartiger Urlaubsplatz für etwa 100,- M pro Ehepaar zu haben. Komplettiert wurde das Reiseangebot, wenn auch nur im geringen Umfang, durch den internationalen Urlauberaustausch mit Partnerbetrieben aus den osteuropäischen Ländern.

Bereits sehr früh wurde sich die Staatsführung der DDR auch des hohen gesellschaftlichen Stellenwertes des Sportes sowohl für die Außendarstellung als auch für die Reproduktion der Arbeitskräfte bewußt.

So führte die mit der Herausbildung des volkseigenen Sektors der Industrie einhergehende Neuordnung des Massen- und Leistungssportes zielstrebig zur staatlich gewollten Einbindung der bis dahin auf Vereinsebene basierenden Sportbewegung in die Trägerschaft der Werke und Betriebe.

Mit der Bildung der Betriebssportgemeinschaften (BSG) oblag den volkseigenen Betrieben die Unterhaltung bzw. der Neubau der Sportstätten und -anlagen, die Finanzierung des Übungs- und Spielbetriebes sowie im allerdings bescheidenen Umfang die Deckung der Personalkosten für Trainer und Übungsleiter.

Die Mitgliedschaft der Kombinarsangehörigen in den insgesamt bestehenden 18 Betriebssportgemeinschaften, die im übrigen auch jedem Betriebsfremden offen standen, berechnete zur unentgeltlichen Nutzung aller bestehenden Sportstätten und -einrichtungen.

Mit beträchtlichem Mitteleinsatz wurden in Eisleben und Sangerhausen je eine Schwimmhalle errichtet, in Hettstedt und Sangerhausen bestehende Sportstadion großzügig saniert und ausgebaut sowie in Gerbstedt, Helbra und Sangerhausen moderne Kegelsportstätten in Betrieb genommen.

Analoge Anstrengungen in den Einzugsgebieten der übrigen Kombinarsbetriebe - so in Thale, Berlin, Nachterstedt, Nordhausen und Rackwitz - führten auch dort zu deutlich verbesserten Bedingungen für die Durchführung des Sportbetriebes.

Daneben wurden unter Einsatz finanzieller Ressourcen des Stammbetriebes die der 2. DDR-Liga angehörende Fußballmannschaft der Lutherstadt Eisleben und im Rahmen des sich herausbildenden Sport-Sponsorings die Nachwuchsarbeit des Halleschen Sportclubs gefördert.

Trotz intensiver Bemühungen zur Verbesserung der Wohnbedingungen der Belegschaftsangehörigen mit den Schwerpunkten Wohnraumbeschaffung sowie Verbesserung des Ausstattungsgrades der vorhandenen Wohnsubstanz reichte die Kraft des Mansfeld Kombimates auch wegen fehlender materieller Kapazitäten bei weitem nicht aus, um Ansprüche und Bedarf zu befriedigen.

Bewirtschaftet wurden im Zuständigkeitsbereich des Stammbetriebes 1.267 kombinateigene Wohnungen, die in ihrer Mehrzahl dem Erbe der Mansfeld AG aus den Zeiten um die Jahrhundertwende zuzurechnen waren.

Die in den 1950er und 1960er Jahren staatlich errichteten Neubauten gingen in das Eigentum der Kommunen über.

Weit unter den Bewirtschaftungskosten festgelegte Wohnungsmieten ließen hinsichtlich Modernisierung und Erneuerung nur geringe Fortschritte zu, da sie nicht dem erheblichen jährlichen Mittelaufwand entsprachen.

Ein wichtiger Schritt zur besseren Wahrnehmung der gesundheitspolitischen Aufgaben im Mansfelder Land wurde mit der durch Beschluß des Rates des Bezirkes vom 28. April 1983 in Kraft gesetzten Bildung des einheitlichen Betriebsgesundheitswesens vollzogen.

Die mit dem Ziel der spürbaren Verbesserung der Effektivität der komplexen betriebsärztlichen Betreuung aus der territorialen Unterstellung herausgelösten Gesundheitseinrichtungen

- Bergbaukrankenhaus,
- Betriebspoliklinik Eisleben,
- Betriebspoliklinik Helbra,
- Betriebspoliklinik Walzwerk Hettstedt,
- Betriebsambulatorium Hettstedt,
- Betriebspoliklinik Sangerhausen und
- Betriebsambulatorium Niederröblingen

waren nunmehr in der Lage, die arbeitsmedizinischen Aufgaben und die ambulante medizinische

Grundbetreuung der mehr als 30.000 Kombinarsangehörigen aus den genannten Territorien, einschließlich ihrer Angehörigen, konzentriert und auf hohem Niveau wahrzunehmen.

Daß diese Leistungen zum Nulltarif zur Verfügung standen, sei nur der Vollständigkeit halber erwähnt.

Mit der Bildung des einheitlichen Betriebsgesundheitswesens oblagen dem Mansfeld Kombinat die Bereitstellung der Grund- und Arbeitsmittel, die Durchführung der Investitionen und Instandhaltungsaufgaben sowie die Sicherung des Arbeitskräftebedarfs mit Ausnahme des medizinischen sowie medizinisch-technischen Personals.

Besonderer Wert wurde während dieser Zeit auf die Beschaffung moderner Medizin-Technik, auch unter Einsatz der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Valutamittel, gelegt.

In den 1980er Jahren erwarb sich das einheitliche Betriebsgesundheitswesen zunehmend den Ruf eines der führenden Einrichtungen im Bezirk Halle.

Ebenfalls im erheblichen Umfang flossen alljährlich Mittel des Kultur- und Sozialfonds in den Bereich Kunst und Kultur.

Oratorien, Künstler-Pleinairs, Galerie-Ausstellungen, Auftritte der Spitzenkräfte führender Schauspiel- und Opernhäuser, internationale Tanzturniere sowie die Vergabe von Auftragswerken an Kunstschaffende des Genres Malerei, Grafik und Plastik wurden aus Kombinatmitteln ebenso finanziert wie der Besuch von Aufführungen des Leipziger Gewandhauses, der Dresdener Semper-Oper und des Berliner Schauspielhauses durch tausende Belegschaftsangehörige.

Mit vielfältigen Programmen zur kulturellen Selbstbetätigung und als Orte geselligen Beisammenseins sorgten Kulturhäuser in Eisleben, Hettstedt, Thale und Berlin für Entspannung und Erholung.

Eine über Jahrzehnte geschaffene Kunstsammlung gehört zu den bewahrenswerten Zeugnissen dieser Zeit.

Wenngleich auch Wirkung und Anspruch der DDR-Kunst, vor allem die durch Industrie-Kombinate und gesellschaftliche Organisationen vergebenen Auftragswerke erheblich überschätzt wurden - orientierten sie sich doch an ideologischen Vorgaben -, so waren sie doch in zweierlei Hinsicht von Bedeutung:

Zum einen verschafften sie den arbeitenden Menschen Zugang zur künstlerischen Betrachtung ihres Lebensumfeldes, zum anderen waren sie von großer Bedeutung für die 40jährige Kultur- und Sozialgeschichte der DDR. Nur schwer nachvollziehbar ist daher die mit der Liquidierung der Mansfeld-Betriebe einhergehende Geringschätzung dieser Werke, ist doch Kunst im weitesten Sinne geeignet, die Vergangenheit differenzierter zu betrachten und ohne nostalgische Ressentiments ein Stück DDR-Identität zu bewahren.

4. Auflösung des Mansfeld Kombimates - Gründung von Kapitalgesellschaften

4.1. Gründung der MANSFELD AG (MAG)

Die gesellschaftlichen Ereignisse und Veränderungen des Jahres 1989, mit dem Höhepunkt des Mauerfalles am 9. November, hatten ihre Auswirkungen auf die gesamte inhaltliche und organisatorische Wirtschaftsstruktur der DDR. Der immer stärker werdende Ruf nach der Vereinigung verlangte zwangsläufig die wirtschaftsorganisatorische Umwandlung volkseigener Betriebe in Kapitalgesellschaften, d. h. Überleitung von der zentralen Planwirtschaft in die soziale Marktwirtschaft mit privatwirtschaftlichen Rechtsformen. Die Grundlage bildete der Beschluß der Modrow-Regierung zur Umwandlung von volkseigenen Kombinat, Betrieben und Einrichtungen in Kapitalgesellschaften vom 1. März 1990. Zeitgleich dazu wurde die Treuhandanstalt gegründet, deren Auftrag darin bestand, die Unternehmen bei der Umwandlung zu unterstützen, um anschließend die Gesellschaftsanteile der Kapitalgesellschaften zur „treuhänderischen Verwaltung des Volkseigentums“ zu übernehmen.

Akuter Handlungsbedarf für die Umwandlung entstand mit Inkrafttreten des Vertrages über die Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zum 1. Juli 1990. Diese Rahmenbedingungen und die inhaltlichen Konsequenzen einer marktwirtschaftlich orientierten Wirtschaft beeinflussten auch die Entwicklung der Mansfeld Betriebe entscheidend.

Bereits am 28. Mai 1990, d. h. einen Monat vor Inkrafttreten der Währungsunion, wurde die MANSFELD AG als Aktiengesellschaft in der Organisationsform einer Finanz- und Strategieholding mit angeschlossenen Teilbereichen (AG/GmbH) gegründet und ihre Satzung notariell beurkundet. Damit wurden neun Kapitalgesellschaften aus neun ehemaligen Kombinatbetrieben und 15 Kapitalgesellschaften aus dem ehemaligen Stammbetrieb gebildet.

Nicht in die MANSFELD AG (MAG) überführt wurden die ehemaligen Kombinatbetriebe: EHW Thale, Schachtbau Nordhausen, Schweißtechnik Finsterwalde, Generallieferant Berlin sowie das Werk Kupferbergbau des Stammbetriebes.

Die in der Satzung festgelegten Sanierungsziele und die Konzentration auf die Geschäftsbereiche

Kupfer

Aluminium

sonstige Produkte und Leistungen

bestimmten die weitere wirtschaftliche Entwicklung der einzelnen Unternehmen und deren Personalanpassung.

Die Anlagen 6, 7 und 8 geben einen Überblick über die Strukturen zur Bildung der MAG:

Anlage 6: Struktur des Mansfeld Kombimates

Anlage 7: Umwandlung in Kapitalgesellschaften

Anlage 8: Struktur der Mansfeld AG

Die MAG hatte zum Gründungstermin einen Personalbestand von 24.245 Beschäftigten.

Die Nichtübernahme der Kupferbergbau GmbH und der Industrieverwaltung Ilseburg GmbH in den Verbund der MAG war eine Entscheidung der Treuhandanstalt (THA). Bereits 1989 begann die schrittweise Einstellung der Kupfererzförderung, die ab 1990 planmäßig weitergeführt werden sollte. Im 2. Halbjahr 1989 sank die Bergbauförderung, bedingt durch die Vorratssituation und negativ beeinflusst durch erhöhte Wasserzuflüsse auf dem Thomas-Münzer-Schacht, auf Erzmengen, die einen durchgängigen Hüttenprozeß bis zur Bessemerei nicht mehr gewährleisteten. Trotz beträchtlicher Zuschläge an gekauftem Kupferkonzentrat konnte auf der August-Bebel-Hütte das Produktionsminimum an Kupferrohstein für die Bessemerei nicht mehr abgesichert werden. Die Folge war eine diskontinuierliche Arbeit mit unverträglich hohen Umweltbelastungen durch SO₂-Gas. Das führte mit Wirkung vom 31. Dezember 1989 zur Stilllegung der Bessemerei.

Zur Minderung sozialer Härten im Zusammenhang mit dem erforderlichen Personalabbau im Bergbau wurde zwischen dem Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kali und dem Zentralvorstand der IG Bergbau-Energie die „Vereinbarung zur Regelung arbeitsrechtlicher Fragen im Zusammenhang mit der schrittweisen Einstellung der Kupfererzförderung im VEB MKWP“ vom 12. Oktober 1989 abgeschlossen.

Genutzt wurden für die Gegensteuerung des Personalabbaus vor allem solche Möglichkeiten wie die natürliche Fluktuation, Vorruhestandsregelung sowie noch mögliche Umsetzungen in andere Bereiche des Kombinates.

Die weitere Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation begründete schließlich die Entscheidung des Wirtschaftsministeriums der DDR, den Kupferbergbau zum 30. September 1990 zu schließen. Begründet wurde diese Entscheidung durch die Kostenerhöhung auf 61.000 DM pro t Kupfer. Bei einer geplanten Förderung im 2. Halbjahr 1990 von 2.300 t Kupfer (4 % der Bedarfsdeckung) ergaben sich damit Gesamtkosten von 140 Mio DM.

Diese Probleme wurden mit einer Mansfelder Bergarbeiterdelegation am 22. Juni 1990 im Ministerium für Schwerindustrie und Vertretern der Ministerien für Wirtschaft, Finanzen, Arbeit und Soziales beraten und erste Festlegungen der Abfahrkonzeption und eines Sozialplanes festgelegt.

Die konkrete wirtschaftliche und betriebliche Situation im Juli 1990, beeinflusst durch eine weitere rückläufige Tendenz der Erzförderung und Verringerung des Kupfer-Inhaltes im Erz und dadurch erforderliche zusätzliche Stützungen für eine Weiterführung bis zum 30. September 1990 sowie die starke Erhöhung der untertätigen Wasserzuflüsse im Thomas-Münzer-Schacht und damit Gefährdung der Sicherheit der Bergleute, führte letztendlich zur Entscheidung, den Grubenbetrieb zum 13. August 1990 zu schließen.

Diese Entscheidung hatte auch direkte Auswirkungen auf die Hüttenbetriebe. Unter Beachtung der auf der Rohhütte lagernden und noch zu verarbeitenden Erzbestände wurde der Schmelzbetrieb zum 31. Oktober 1990 eingestellt.

Mit den damit weggefallenen Arbeitsplätzen waren insgesamt 4.442 Beschäftigte direkt betroffen. Für 3.790 Beschäftigte blieb nur die Entlassung in die Arbeitslosigkeit: Dies war die erste große Etappe der Personalreduzierung in der weiteren Entwicklung der MANSFELD AG, insbesondere aber auch für die Mansfelder Region.

Diese Entscheidung stellte sowohl die zu entlassenden Beschäftigten als auch die Leitungen des Unternehmens vor eine völlig neue, bisher nie praktizierte Situation. Die soziale Brisanz wird auch dadurch sichtbar, daß die Ministerin für Arbeit und Soziales, Frau *Dr. Hildebrandt*, persönlich am 27. Juli 1990 in Eisleben war und die finanzielle Absicherung des Sozialplanes in Höhe von 73 Mio DM verbindlich zusagte. Entsprechend des Sozialplanes wurden diese Mittel hauptsächlich zur Sicherung der Vorruhestandsregelung und für die Zahlung von Abfindungen eingesetzt.

4.2. Die weitere Personalentwicklung der MANSFELD AG im Zeitraum 1991 bis 1993

Das Jahr 1991 war von einem weiteren tiefgreifenden Einschnitt in die Wirtschafts- und Personalstruktur geprägt. Grundlage bildete die Präzisierung des Unternehmenskonzeptes auf die Geschäftsbereiche der Kupfer- und Aluminiumlinie bei gleichzeitiger und vorrangiger Ausgründung (Verkauf, Privatisierung) bzw. Stilllegung der nicht zu dem unmittelbaren Produktionssektor zählenden Dienstleistungs-, Handels- und Ingenieurfirmen.

So wurde der Personalbestand von 20.993 am 1. Januar 1991 auf 8.160 am 1. Januar 1992 verringert.

In diese Zeit fiel aber auch die von Konzernbetriebsrat und Gewerkschaft geforderte und von der Treuhandanstalt (THA) und dem Land unterstützte Gründung der Gesellschaft für Sanierung und Strukturentwicklung mbH, in der entlassenen Beschäftigten Arbeit gemäß § 249 h Arbeitsförderungsgesetz oder über ABM vermittelt werden konnte. Unterstützt wurden auch von der THA und der Landesregierung angestrebte Privatisierungen im Dienstleistungsbereich über Managements-Buy-Out.

Die Personalentwicklung in den Folgejahren bis 1994 ist aus den Anlagen 9 (1 bis 4) ersichtlich:

Anlage 9 (1): Arbeitskräfteentwicklung nach Unternehmen von 1989 bis 1994

Anlage 9 (2): Personalentwicklung der MAG/MKM im Zeitraum 31. Dezember 1989 bis 30. April 1994

Anlage 9 (3): Personalentwicklung MAG/MKM

Anlage 9 (4): Strukturierung des Personalabbaus der MAG/MKM vom 1. Juli 1990 bis 1. Januar 1994

Verschmelzung der MANSFELD AG (MAG) mit der Walzwerk Hettstedt AG

Nach weiteren Ausgründungen von Unternehmen aus dem Verband der MAG erfolgte 1993 eine unternehmensrechtliche Umstrukturierung und leitungsmäßige Straffung der noch vorhandenen Unternehmen. Die MANSFELD AG wurde zunächst mit der Walzwerk Hettstedt AG verschmolzen (5. Oktober 1993), die dann am 19. Oktober 1993 in die MKM, Mansfelder Kupfer und Messing GmbH, umgewandelt wurde.

Die neue Unternehmensgruppe bestand nunmehr im wesentlichen aus der am Standort Hettstedt konzentrierten Kupferlinie, einschließlich der von Eisleben dorthin übernommenen Verwaltung sowie den Unternehmen der Aluminiumlinie in Nachterstedt, Rackwitz und Merseburg.

Die Kupfer-Silber-Hütte GmbH ist Mitte 1993 in Liquidation gegangen. Zur Sicherung der Arbeitsplätze am Standort Hettstedt sowie zur Gestaltung der durchgehenden Produktionslinie von der Kupfererzeugung bis zur Halbzeugherstellung unter einer Unternehmensleitung wurde im November 1993 der Kauf der verwertbaren Bestände und Anlagen der Kupfer-Silber-Hütte GmbH auf dem Wege des Asset-Kaufs durch die MKM GmbH mit Wirkung zum 1. Juli 1993 notariell bestätigt. Etwa 500 Beschäftigte konnten übernommen werden.

Mit dem Ziel einer stärkeren Konzentration der dezentralen und ungünstig angeordneten Produktionsanlagen und Bürokomplexe sollten die werksinternen Strukturen und Abläufe optimiert werden, um die nach wie vor angestrebte Privatisierung zu unterstützen. Der Druck auf eine rasche Privatisierung am Standort Hettstedt erhöhte sich durch den Verkauf der MKM-Aluminiumbetriebe

Rackwitz und Merseburg an die Gottscholl-Gruppe und der LM-GmbH Nachterstedt an den Alcan-Konzern, der Mitte 1994 abgeschlossen wurde.

Laufende Verhandlungen mit einem deutschen Konsortium aus der Wieland-Werke AG, der Kabelmetall-AG und der Norddeutschen Affinerie AG auf der einen und einem kasachischen Konsortium auf der anderen Seite führten zu keinem abschließenden Ergebnis, da die Widersprüche zum eigenen Sanierungskonzept z. T. zu gravierend waren bzw. Zweifel in der Solidität der Finanzierung bestanden.

Die MKM-GmbH wurde nach Auflösung der THA mit Wirkung vom 1. Januar 1995 der Beteiligungs-Management-Gesellschaft Berlin mbH (BMGB) unterstellt. Diese leitete parallel zu den laufenden Privatisierungsverhandlungen eine internationale Ausschreibung zur Privatisierung ein. Zu den Anbietern zählte u. a. auch das belgische Unternehmen Lamitref Industries N. V., das Kupfer- und Aluminiumerzeugnisse produziert.

Unter dem Gesichtspunkt der Standorterhaltung und -entwicklung stellte das Lamitref-Angebot gegenüber anderen Anbietern das attraktivste Angebot dar. Die strategische Ausrichtung wies eine weitgehende Übereinstimmung mit dem eigenen MKM-Konzept auf und, was von entscheidender Bedeutung war, die Bereitschaft zur Übernahme der zu diesem Zeitpunkt beschäftigten 1.500 Mitarbeiter und die langfristige Beschäftigtenzusage von 1.100 Mitarbeitern.

Die Verkaufsabwicklung vollzog sich in folgenden Schritten:

- | | |
|-------------------|--|
| 18. Dezember 1995 | Notartermin zum Kauf der MKM Mansfelder Kupfer und Messing GmbH durch Lamitref Metals n. V. in Basel |
| 19. Dezember 1995 | Zustimmung des Kaufvertrages durch das Präsidium des Aufsichtsrates der BMGB, Berlin |
| 9. August 1996 | Genehmigung durch die EU, Brüssel |
| 11. Juni 1997 | Genehmigung durch das BM Finanzen, Bonn
Rechtsfähigkeit des Kaufvertrages. |

Der Privatisierungsvorgang der MKM Mansfelder Kupfer und Messing GmbH war damit abgeschlossen, mit der Rechtswirksamkeit des Privatisierungsvertrages und der konkreten Ausarbeitung des Investitionsprogramms waren die entscheidenden Weichenstellungen für die wirtschaftliche Zukunft von MKM im Verbund der Lamitref-Gruppe erfolgt.

Das Investitionsprogramm sieht bis zum Jahr 2000 ein Gesamtvolumen von 482 Mio DM vor.

Schwerpunkte der Investitionstätigkeit sind u. a. ein neuer Anodenbetrieb, eine neue Drahtgießwalz-Anlage sowie ein Tandemwalzwerk im Blech/Band-Bereich.

MKM beschäftigt z. Z. (1999) etwa 1.400 Mitarbeiter, darunter 48 Auszubildende.

Zum A u s h a n g !

Anlage 1

B e f e h l

=====

Mansfeldscher Kupferschieferbergbau Aktiengesellschaft der Sowjetischen Metallurgischen AG.,
Eisleben

Nr. 1

vom 13. November 1946

=====

§ 1

Ich mache den Befehl des Chefs der Verwaltung der Sowjet-Militär-Administration der Provinz Sachsen Nr. 242 vom 11. 11. 1946 bekannt zur Richtlinie und Durchführung.

Inhalt: Übernahme der Betriebe der Mansfeld AG. im Zusammenhang mit Gruben, Hütten- und Nebenbetrieben, die als Haupt-Betriebseinheit gelten, laut beigefügtem Verzeichnis, und sich im Bereich der Städte Eisleben und Hettstedt befinden, auf Reparationskonto Deutschlands an die UdSSR und ihre Übergabe an die Sowjetische Metallurgische AG.

In Erfüllung des Befehls des Obersten Chefs der Sowjet-Militär-Administration des Oberbefehlshabers der Sowjetischen Besatzungstruppen in Deutschland vom 8. Oktober 1946

b e f e h l e i c h:

1. Herrn Walter Klingspor, die Betriebe der Mansfeld AG. im Zusammenhang mit Gruben, Hütten- und Nebenbetrieben, die als Haupt-Betriebseinheit gelten, laut beigefügtem Verzeichnis, und sich im Bereich der Städte Eisleben und Hettstedt befinden, und ihre sämtlichen Vermögenswerte auf Reparationskonto Deutschlands an die UdSSR - Herrn Koschurnikow, Boris Leonidowitsch, zur Verwaltung zu übergeben, der zum i. V. Generaldirektor der obigen Betriebe und Bevollmächtigter der Sowjetischen Metallurgischen AG. ernannt worden ist.
2. Zur Übernahme der Betriebe der Mansfeld AG im Zusammenhang mit Gruben, Hütten- und Nebenbetrieben, die als Haupt-Betriebseinheit gelten, laut beigefügtem Verzeichnis und sich im Bereich der Städte Eisleben und Hettstedt befinden, eine Kommission zu bilden, bestehend aus:

Generaldirektor Herr Koschurnikow B. L.

Vertreter der Sowjet-Militär-Administration der Provinz Sachsen:

Herr Garde-Oberleutnant Judin, F. P. und

Herr Hauptmann Kimmelmann I. I.

Herr Hermann Wünsch, Vertreter der Provinzialverwaltung, vom Präsidenten der Provinz Sachsen bestimmt.

3. Die Übernahme und Übergabe der Betriebe der Mansfeld AG. an die Sowjetische Metallurgische AG., ihre Schätzung und die Rechtsgültigmachung der Urkunden werden nach den Instruktionen und Anordnungen der Sowjet-Militär-Administration in Deutschland durchgeführt.

4. Zur Durchführung der Verrechnung der Schulden-Verbindlichkeiten und sonstiger Aktiva und Passiva der oben erwähnten Betriebe, die nicht übernommen werden von der Sowjetischen Metallurgischen AG. - die deutsche Provinzialverwaltung der Provinz Sachsen mit der Bildung einer Liquidationskommission zu beauftragen.

i. V. Chef der Verwaltung
der Sowjet-Militär-Administration
der Provinz Sachsen

Generalmajor
(Sidorow)

i. V. Chef des Stabes
der Verwaltung
der Sowjet-Militär-Administration

Garde-Oberstleutnant
(Kimina)

§ 2

Auf Grund der Vollmachten der Gründer der Sowjet-Metallurgischen AG. übernehme ich die Pflichten des Generaldirektors der im Befehl 242 erwähnten Betriebe, die der Sowjetischen Metallurgischen AG. einverleibt sind.

§ 3

Im Einvernehmen mit den unten erwähnten Personen ernenne ich zur weiteren Leitung der Betriebe auf den Posten des:

1. Chefdirektors der Betriebe
Herrn Walter Klingspor
2. Kaufmännischen Direktor
Herrn Karl Fiedler
3. Direktors und Hauptingenieurs für den Bergbau
Herrn Dr. Karl-Georg Müller
4. Direktors und Hauptingenieurs für Hütten
Herrn Dr. Hans Krebs
5. Direktors der Zentralen
Herrn Diplom-Ingenieur Heinrich Schmahl
6. Leiters der Montagegesellschaft
Herrn Erich Jentsch

7. Hauptbuchhalters
Herrn Walter Schindler
8. Direktors der Schächte Wolf, Clotilde, Hohenthal
Herrn Diplom-Ingenieur Ernst Krause
9. Direktors der Krughütte und Kochhütte
Herrn Diplom-Ingenieur Werner Lange
10. Direktors der Bleihütte
Herrn Diplom-Ingenieur Rudolf Stohn
11. Direktors des Zentrallaboratoriums
Herrn Dr. Karl Wagenmann
12. Leiters der Hauptreparaturwerkstatt Saigerhütte
Herrn Diplom-Ingenieur Max Barby

Ich ersuche die oben erwähnten Personen, die Erfüllung ihrer Pflicht zu übernehmen und die normale Arbeit aller Betriebe sowie die Kontrolle und Verwahrung sämtlicher vorhandenen Werte sicherzustellen.

§ 4

Alle Arbeiter und Angestellten haben an ihrem Arbeitsplatz und auf dem besetzten Posten zu bleiben und die Arbeit weiterzuführen.

§ 5

Die Verwaltungsstruktur der Betriebe, das Kontrollsystem und die Rechnungsführung, die Bedingungen und Lohnzahlungsordnungen und die innere Hausordnung der Betriebe bleiben unverändert.

§ 6

Der vorliegende Befehl ist allen Arbeitern und Angestellten bekanntzugeben.

i. V. Generaldirektor
gez. Koschurnikow

Anhang zum Befehl des Chefs der Verwaltung der SMA der Provinz Sachsen vom 11. November 1946,
Nr. 242

Verzeichnis

der Betriebe der Mansfeld AG, die der Sowjetischen Metallurgischen AG übergeben werden auf Reparationskonto Deutschlands an die UdSSR

Gruben:

1. Vitzthumschacht bei Hübitz
2. Paulschacht, Helmsdorf
3. Wolfschacht, Volkstedt
4. Clotildeschacht, Eisleben
5. Dittrichschacht, Unterrißdorf
6. Röhrigschacht, Wettelrode
7. Neuer Schacht, Sangerhausen
8. Ernstschacht, Helbra
9. Hohenthalschacht, Helbra
10. Niewandtschacht, Eisleben
11. Segengottesschacht, Eisleben
12. W-Schacht, Wimmelburg
13. Zirkelschacht, Thondorf
14. Schmidschacht, Helbra
15. Freieslebensschacht, Leimbach
16. Lichtloch 81, Klostermansfeld
17. Glückhilfschacht, Gerbstedt
18. Martinschacht, Kreisfeld
19. Lichtloch 24, Burgörner
20. Lichtloch 26, Großörner
21. Lichtloch 21, Gerbstedt
22. Hoffnungsschacht, Helfta

Hütten:

23. Krughütte, Eisleben
24. Kochhütte, Helbra
25. Silberhütte, Großörner
26. Kupferhütte, Großörner
27. Kupferelektrolyse, Großörner
28. Bessemerie, Großörner
29. Bleihütte, Großörner
30. Schwefelsäurefabrik, Großörner
31. Vanadinanlage, Eisleben

Zentralen:

32. Krughütte, Eisleben
33. Kochhütte, Helbra
34. Kupferkammer, Burgörner

Nebenbetriebe:

35. Chamottefabrik, Eisleben
36. Maschinenwerkstatt Saigerhütte, Oberwiederstedt
37. Bergwerksbahn
38. Reparaturwerkstatt, Klostermansfeld
39. Sägewerk, Klostermansfeld
40. Bauwerkmeisterei, Eisleben
41. Bauwerkmeisterei, Hettstedt
42. Versehrtenwerkstatt, Eisleben
43. Kraftwagenbetrieb, Eisleben
44. Hauptmateriallager, Benndorf
45. Lehrwerkstatt Saigerhütte, Oberwiederstedt
46. Lehrwerkstatt Segengottesschacht, Wimmelburg
47. Zentrallaboratorium, Eisleben
48. Bäckerei
49. Feuerwehr
50. Arbeiterfürsorge

Sonstiges

1. Sämtliche Häuser der Mansfeldscher Kupferschieferbergbau AG.
2. Sämtliche Häuser der Mansfeld AG, die sich im Bereich der obigen Betriebe befinden.
3. Das Gelände des trockengelegten Sees (Seeverwaltung Wansleben) in Höhe von etwa 750 ha.
4. Die Handelsfirma Montangesellschaft mit dem gesamten Personal, Lagern, Gebäuden und Einrichtungen usw.

Anmerkung: Die Betriebe werden übergeben mit den dazu gehörenden Grundstücken, bebauten sowie unbebauten, Hilfsgebäuden, elektrischen Netzleitungen, Wasserversorgung, Kanalisation, Inventar, Verbindungslinien, Urkunden, Materialien und anderen Gegenständen, die zur normalen Arbeit der Betriebe nötig sind.

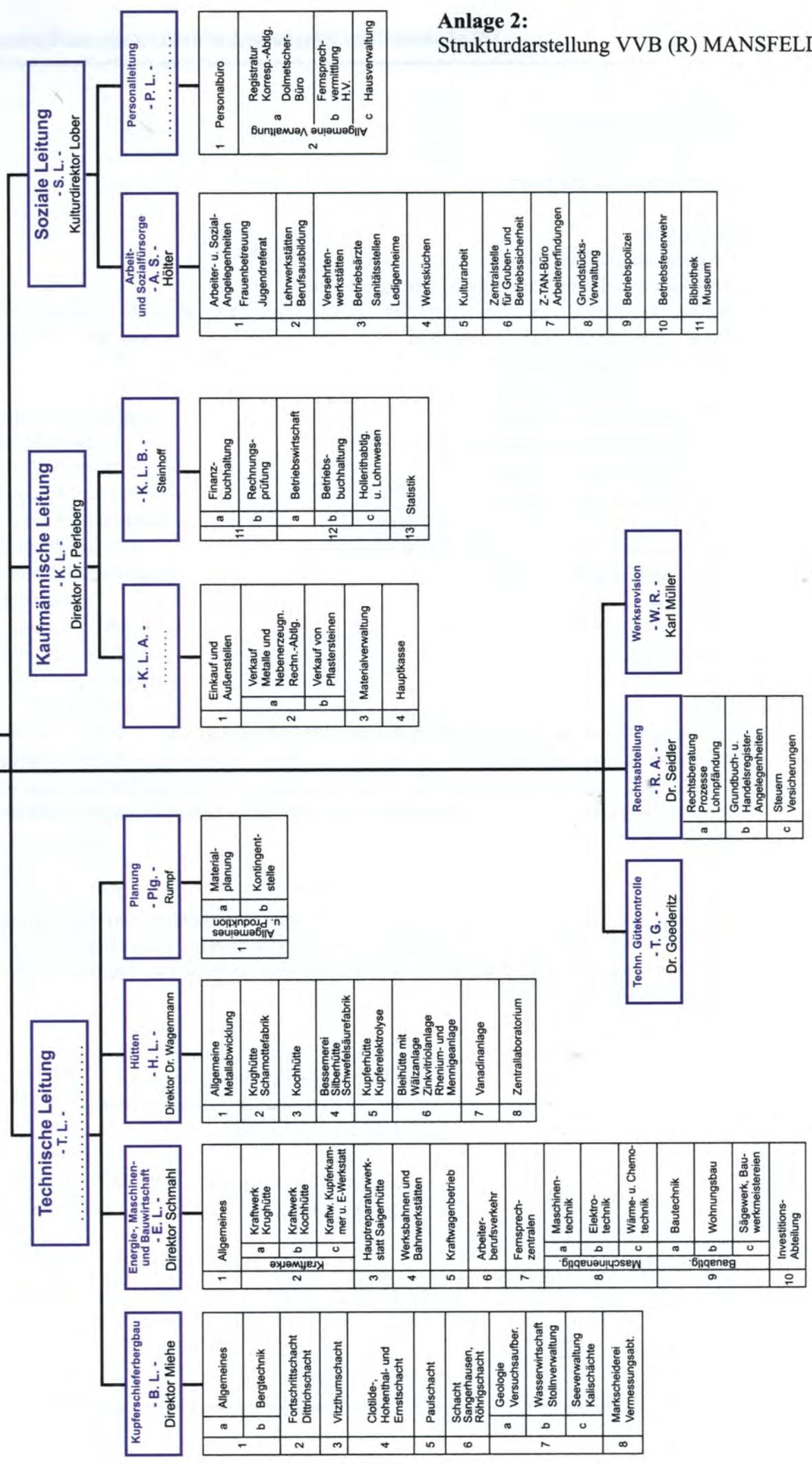
Chef des Stabes der Verwaltung
der Sowjet-Militär-Administration
der Provinz Sachsen

Garde-Oberstleutnant
gez. Kimina

VVB (R) MANSFELD
 VEREINIGUNG VOLKSEIGENER BETRIEBE ZUR
 PRODUKTION UND VERARBEITUNG VON KUPFER UND ZINK
 Leitung (Ltg.): Hauptdirektor Dümke

Betriebsvertretung
 Reviervorstand IG-Bergbau

Verwaltungsrat



Anlage 2:
 Strukturdarstellung VVB (R) MANSFELD

VEB Mansfeld Kombinat
Wilhelm Pieck
G Generaldirektor

T Wissenschaft und Technik Techn. Direktor	Ö Ökonomie Ökon. Direktor	K Bilanzen, Beschaffg. u. Absatz Kaufm. Direktor	P Produktion Prod.-Direktor	B Kader und Bildung Direktor f.	R Arbeits- u. Lebensbedingungen Direktor f.	X Rechnungsführ. und Kontrolle Hauptbuchhalter	GA Büro des Generaldirektors
TS Prognose	ÖP Plan-ökonomie	KP Exportplan-Koordinierung	PK Prod.-Lenkg. u. Kontrolle	BK Kader	XR Rechnungsführung	GR Ing.-Büro f. Rationalisierung	
TP Planung, Wissenschaft und Technik	ÖF Finanz-ökonomie	KB Bilanzierung	PI Instandhaltung	BB Bildung	XW Wirtschaft.-Kontr. und Statistik	GS Hauptsicherheitsinspektion	
TI Kompl. GF-Plg. u. Investitionen	ÖA Arbeits-ökonomie	KA Metalleinkauf u. Absatz	PE Energie-wirtschaft	BÖ Ökonomie	XK Revision	GQ TKO	
F Forschungszentrum Direktor d.	ÖZ Informations- u. Rechenzentrum	KW Werbung/Messen	PT Transport		XO Org. Rechnungs- und Statistik	GJ Rechts- abteilung	

K Kupferbergbau- u. Hüttenbetrieb	W VEB Walzwerk Hettstedt im VEB MKWP	M VEB Berliner Metallhütten u. Halbzeugwerke im VEB MKWP	V VEB Leichtmetallwerk Rackwitz im VEB MKWP	L VEB Alum.-Werk "Albert Zimmermann" Lauta im VEB MKWP	N VEB Schachtbau Nordhausen im VEB MKWP	S VEB MKWP - Betrieb f. Schweißtechnik Finsterwalde
(Ltg. in Personalunion)	Direktor d. Betriebes	Direktor d. Betriebes	Direktor d. Betriebes	Direktor d. Betriebes	Direktor d. Betriebes	Direktor d. Betriebes

Betriebs-Nr.: 03951404	03951041	03951068	03951076	03951324	03951412	03951017	03951279
Beschäftigte.: 19.930	8.540	2.310	3.290	760	1.080	2.440	1.180
Bezirke.: Halle, Magdeburg, K.-Marx-Stadt, Dresden, Frankfurt/O.	Halle	Berlin	Leipzig, Halle	Halle	Cottbus	Erfurt, Leipzig	Cottbus
Kreise.: Eisleben, Sangerhshn., Hettstedt, } 18.425 Sangerhausen Hettstedt, } Wernigerode, } Aue, } Freiberg, } Dresden, } Beeskow } (260) (390) (600) (230) (25)	Hettstedt,	Berlin	Delitzsch, Merseburg	Aschersleben	Hoyerswerda	Nordhausen, Leipzig	Finsterwalde

Anlage 3 (1):
Organigramm des Kombinates

Leitungsorganisation des Kombinates

unter besonderer Berücksichtigung der Organisationsstruktur der Fachbereiche
gültig ab 1.1.1972
bestätigt: (Jentsch)
Generaldirektor

22.10.71 GRO geänd. 1.12.71 GRO
6.12.71 GRO
14.12.71 GRO

29 März 1981
10391
D. K.

1. Ergänzung des Statutes des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck

In den § 1 Abs. 3 ist als Kombinatbetrieb zusätzlich aufzunehmen

... VEB Blechpackung Meissen

§ 2 Abs. 1 ist zu ergänzen um:

- Leichte Packungen
- Verschlüsse für Gläser und Flaschen

§ 5 mit neuem Absatz 4:

4. Dem VEB Blechpackung Meissen sind als Zweigbetriebe zu-

geordnet:

- Zweigbetrieb Berlin
- Zweigbetrieb Stralsund
- Zweigbetrieb Leipzig
- Zweigbetrieb Maschau.

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten sind in schriftlichen Ordnungen des Kombinates und des VEB Blechpackung Meissen festzulegen.

§ 7 Abs. 5 ist zu ergänzen:

- Erzeugnisgruppe
- Leichte Packungen

- Leitbetrieb
- VEB Blechpackung Meissen

Meißen, den 10. 10. 1981

Berlin, den 29. 10. 1981

Bestätigt:



[Signature]
Generaldirektor

Nur für den Dienstgebrauch!

S t a t u t

des

VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck

NTD

I. Die Stellung des Kombimates und der Kombinatbetriebe

§ 1

1. Der VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck ist als Wirtschaftseinheit im Bereich der materiellen Produktion Bestandteil der einheitlichen sozialistischen Volkswirtschaft der Deutschen Demokratischen Republik. Er untersteht dem Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kali. Der Sitz des Kombimates und seines Stammetriebes ist Eisleben.

2. Dem Kombinat gehören außer dem Stammetrieb folgende Kombinatbetriebe als wirtschaftliche und gesellschaftliche Einheiten der materiellen Produktion an:

VEB Walzwerk Hettstedt
VEB Berliner Metallhütten- und Halbzeugwerke
VEB Leichtmetallwerk Rackwitz
VEB Leichtmetallwerk Nachterstedt
VEB Schichtbau Nordhausen
VEB Aluminiumwerk "Albert Zimmermann" Leuta
VEB Mansfeld-Industrieanlagen Dresden
VEB Schweißtechnik Finsterwalde

Zum Betriebenamen dieser Kombinatbetriebe ist hinzu-

zufügen:

... im VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck.

II. Die Tätigkeit des Kombimates und der Kombinatbetriebe

§ 2

4. In Erfüllung der staatlichen Pläne werden die Bedarfsträger im Inland und Ausland mit Erzeugnissen aus eigener Produktion und Import vortragsgerecht versorgt. Unter Berücksichtigung der Arbeitsteilung konzentrieren sich die Kombinatbetriebe auf die Herstellung folgender Erzeugnisse:

- Kupfererz
- Tonerde und Primäraluminium
- Halbzeuge aus NE-Schwermetallen und deren Legierungen
- Halbzeuge aus Leichtmetallen und deren Legierungen
- Aluminium-Gießband
- Halbzeuge aus plattierten Werkstoffen
- Halbzeuge aus Edelmetallen und deren Legierungen
- Werkstoffe mit besonderen physikalischen, thermischen und magnetischen Eigenschaften
- Lackdrähte und Aluminiumleiter
- Drahtseile aus Kupfer, Aluminium und Stahlaluminium
- Gesenkpresseile aus NE-Metallen
- Aluminiumfolie
- Kupferschlackenerzeugnisse
- Nickel
- Silber
- Schächte, Stollen und Strecken, Fels-hohlraum-bauten und Baugrundvergütungen
- Rationalisierungsmittel
- Schweißtechnik (Plastschweißen)
- Lichtbogenschweiß- und -schneidgeräte
- Konsumgüter
- Forschungs-, Entwicklungs- und Projektierungsleistungen.

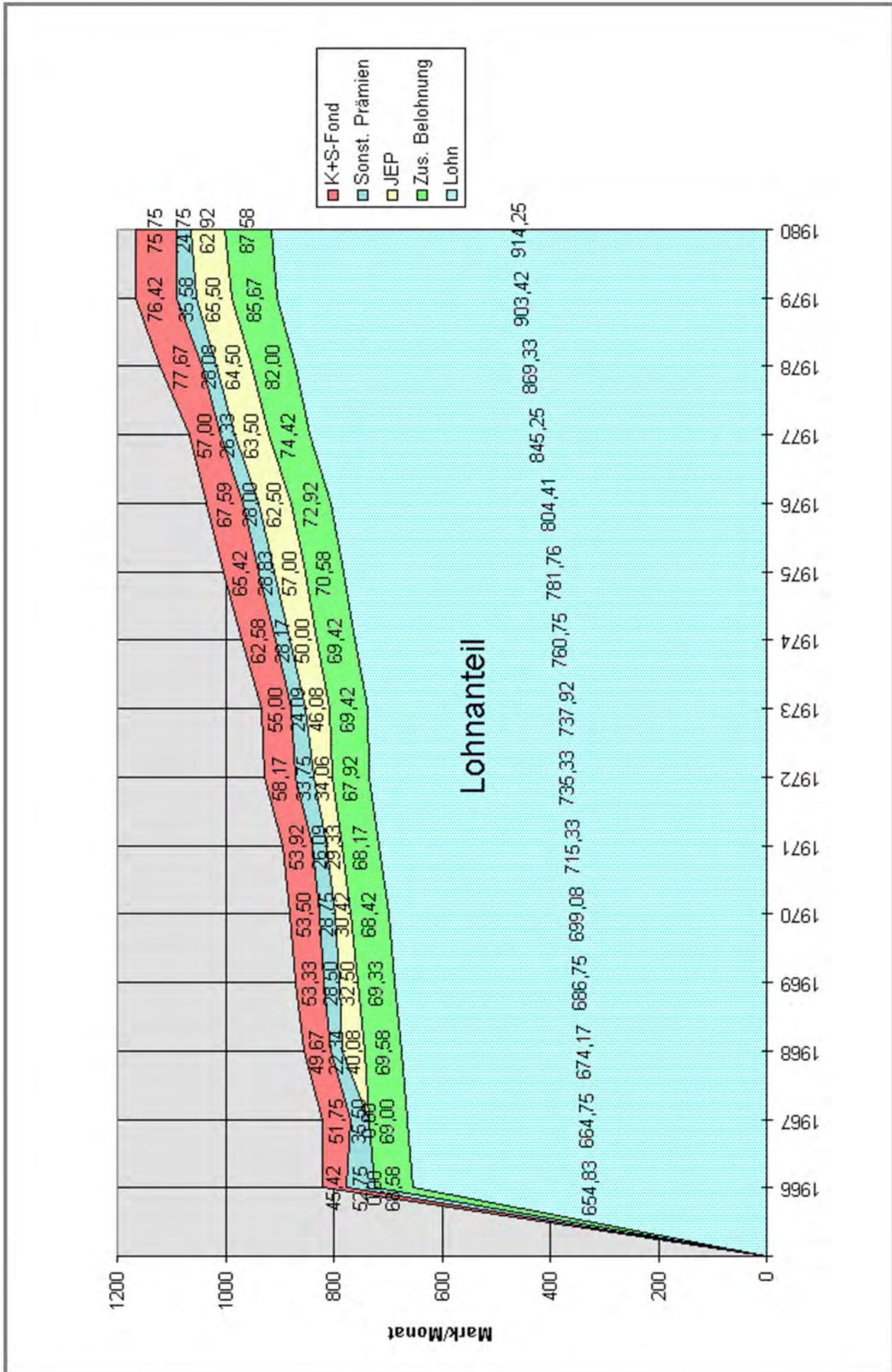
NfD

- Planung, Koordinierung und Anleitung der schutzrechtlichen Tätigkeit bei zentraler Anmeldung, Aufrechterhaltung und Verteidigung von Warenzeichen, bei zentraler Entscheidung über Lizenzwerb, -vergabe und -austausch sowie An- und Verkauf wissenschaftlich-technischer Arbeitsergebnisse und bei Wahrnehmung der Funktion des Leitbüros für Neuerwesen;
 - Sortiments-, qualitäts-, mengen- und termingerechte Versorgung der Kombinatbetriebe mit Grundmaterial für die Block- und Halbzeugproduktion;
 - Einheitliche Importplanung, -koordinierung und -realisierungskontrolle;
 - Verbrauchersseitige einheitliche Fondswirtschaft und dazu erforderliche Zusammenarbeit mit den AHB und wirtschaftsleitenden Organen;
 - Exportlenkung, -koordinierung und -realisierungskontrolle;
 - Sicherung einer planmäßigen Entwicklung der Berufs- und Qualifikationsstruktur, der Kaderweiterbildung entsprechend den gültigen Nomenklaturen sowie der rechtzeitigen Bereitstellung erforderlicher kombinatsspezifischer Nachfolgematerialien zu den staatlichen Lehrplänen.
2. Aufgaben, Rechte und Pflichten regelt der Generaldirektor im einzelnen in Kombinatvorschriften.

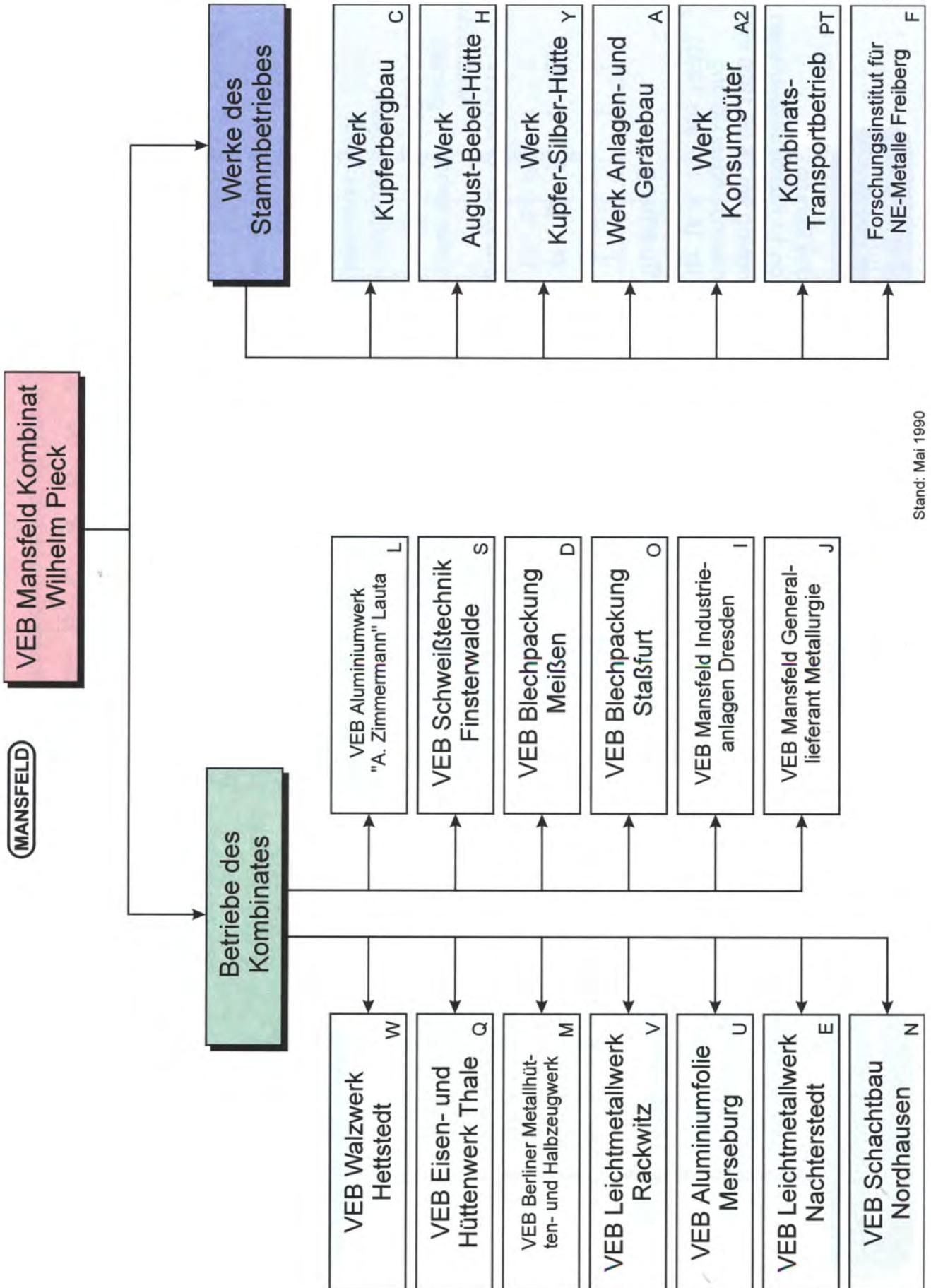
§ 4

1. Im VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck werden zur rationellen Gestaltung des Reproduktionsprozesses folgende Funktionen und Aufgaben zentralisiert wahrgenommen:
- Investitionsentscheidungen für die Überleitung wissenschaftlich-technischer Arbeitsergebnisse in Erfüllung der Geplanten Grundrichtung der wissenschaftlich-technischen Entwicklung;
 - Umverteilung des Amortisationsaufkommens der Kombinatbetriebe im Rahmen der Rechtsvorschriften zur Finanzierung von Schwerpunktvorhaben der Geplanten Grundrichtung;

Anlage 5:
Einkünfte der Belegschaft des Stammbetriebes



Anlage 6



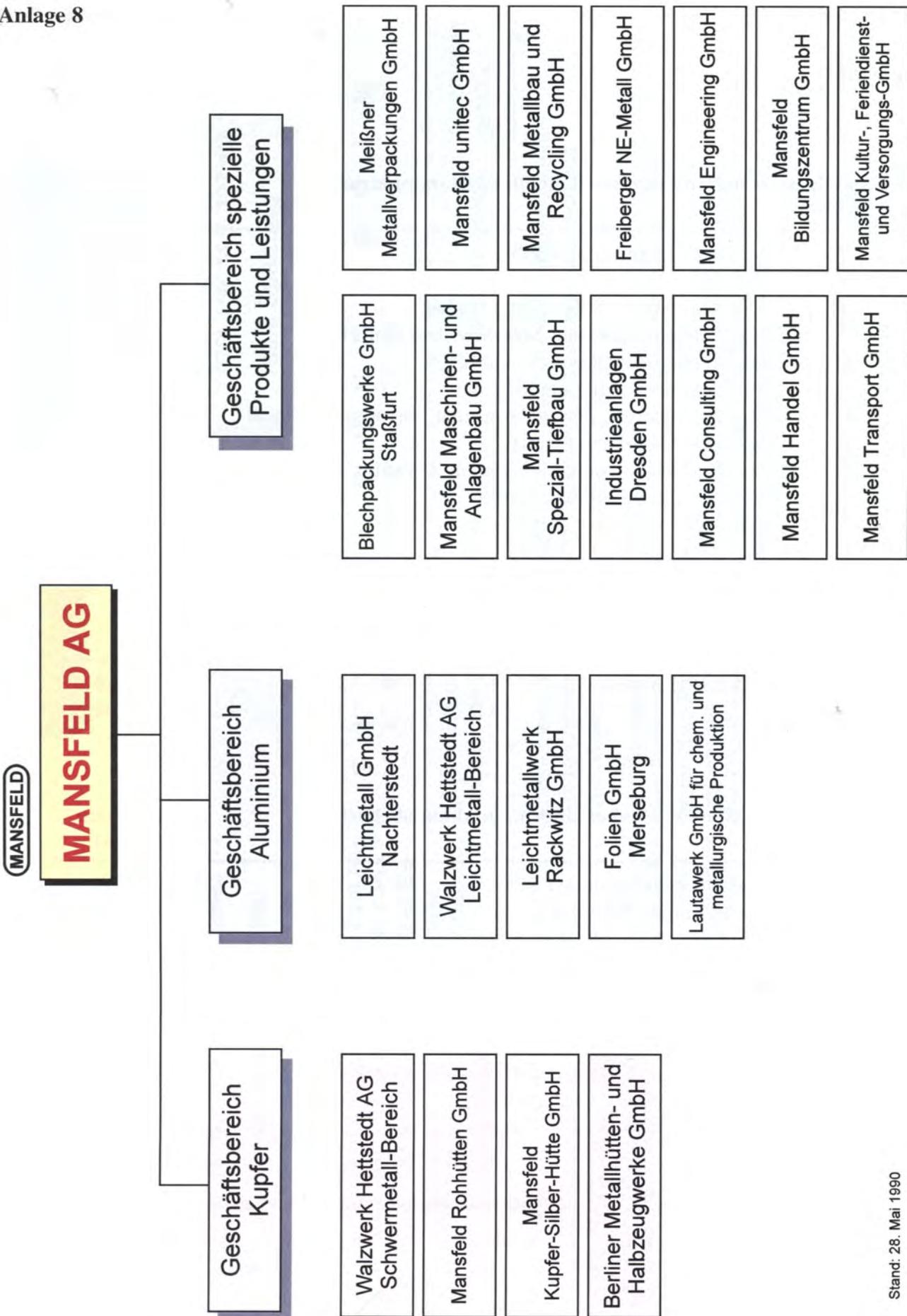
Stand: Mai 1990

Legende

15 Kapitalgesellschaften aus dem ehemaligen Stammbetrieb		Altschulden Mio DM
T	Mansfeld Engineering GmbH	3,00
K	Mansfeld Handel GmbH	3,30
Y	Mansfeld Kupfer Silber Hütte GmbH	96,70
A	Mansfeld Anlagen- und Maschinenbau GmbH	56,80
B	Mansfeld Bildungszentrum GmbH	0,30
C	Mansfeld Consulting GmbH	0,01
R	Mansfeld Kultur-, Feriendienst- und Versorgungs GmbH	3,90
H	Mansfeld Rohhütten GmbH	86,40
N	Mansfeld Metallbau und Recycling GmbH	27,70
S	Mansfeld Spezialtiefbau GmbH	1,60
P	Mansfeld Transport GmbH	1,30
U	Mansfeld UNITEC GmbH	13,80
F	Freiberger NE Metall GmbH	[8,40]
I	Mansfelder Industrieverwahrung Ilseburg GmbH	
M	Mansfelder Kupferbergbau GmbH	
MAG	MANSFELD AG	190,70 [182,30]

9 Kapitalgesellschaften aus 9 ehemaligen Kombinatbetrieben		Altschulden Mio DM
	Walzwerk Hettstedt AG	281,30
	Folien GmbH Merseburg	17,80
	Leichtmetall GmbH Nachterstedt	116,70
	Leichtmetallwerk Rackwitz GmbH	81,60
	Meißner Metallverpackungen GmbH	33,80
	Lauta Werk GmbH	58,60
	Blechpackungswerke Staßfurt GmbH	9,30
	Berliner Metallhütten und Halbzeugwerke GmbH	100,20
	Industrieanlagen Dresden GmbH	-
		1.182,61

Anlage 8



Stand: 28. Mai 1990

Anlage 9 (1):

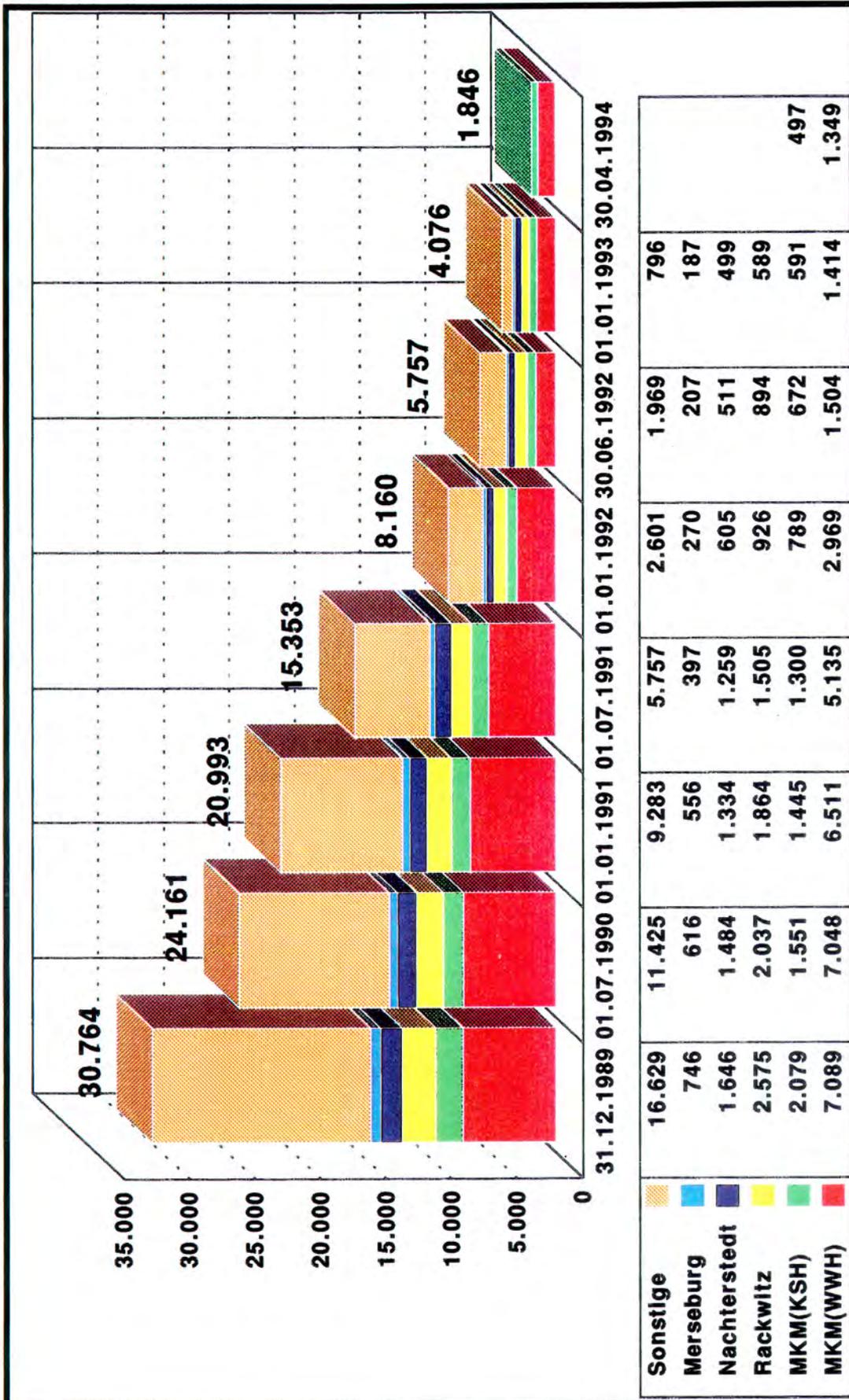
Arbeitskräfteentwicklung nach Unternehmen von 1989 bis 1994

Mitarbeiter am 31.12.1989: 47190 Pers.		Mitarbeiter am 1.07.1990:		31.12.1990:		31.12.1991:		31.12.1992:		01.01.1994:		31.12.1994:	
Mitarbeiter am 31.03.1990: 46201 Pers.		In die MAG überführte Unternehmen Stand:1.7.1990		Spez. Tiefbau Metalibau		nur Meißen		WWH		BMHW		KSH	
EHW Thale	6291	158	205	283	6511	289	2969	1414	598	502			
Nordhausen	2857	284	242	7048	1837	289	867	79	608	573	Ausgründung		
Finsterwalde	1042			2230	1445	2037	1076	608	191	159	Ausgründung		
Gen.lief.Berlin	800			1551	327	1484	279	486		482	Ausgründung		
Bergbau	5316			1176	1864	616	1328						
Meißen(alle BT)	1398			2037	1334	1484	698						
WWH	7922			1176	873	1102	Ausgründung						
BMHW	2399			1864	171	Dresden	Ausgründung						
KSH	2007			435	2565	Stauffurt	Ausgründung						
Rohhütte	1490			2565	426	Anlagenbau	Ausgründung	470					
Rackwitz	2348			426	265	-Satema	0	10					
Merseburg	749			559	426	Unitec	0	0					
Nachterstedt	1607			444	407	Transportbetr.	87	Ausgründung					
Lauta	1224			427	407	Engineering	235	111					
Dresden	202			474	453	Freiberg	301	Ausgründung					
Stauffurt	534			163	131	Bildung	88	Ausgründung					
Anlagenbau	3371			420	426	Kultur/Ferlendienst	38	11					
Unitec	752			117	114	Handel	98	27					
Transportbetr.	556			24	22	Consulting	7	2					
Techn.Dir.(Engineering)	760			324	341	Holdings	305	104					
Freiberg	605			24245	21375	MKM GmbH	10542	4143					
Bildung	260												
Kultur/Ferlendienst	834												
Zentrale	877												
Summe	46201												
Personalabbau zum Vorjahr durch:				2870	10833	6399	1070	1468					
Direktunterst.THA				1763	1343	692	1214						
Priv.aus best.Unternehmen heraus				300	1617	200							
Allg./Vorrufe				257	614	91							
nat.Fluktuation,elg.Kündigung				160	237	174							
ABM/GSG/\$29h/sonst.Besch.				253	2700	2152	178	254					
Umschichtung				90	911	287							

Abbau erfolgte nur durch direkte Unterstellung zur THA und Vorruhestand, nat.Fluktuation, Ausgründung u.ä.Maßnahmen

Anlage 9 (2):

Personalentwicklung der MAG/MKM GmbH im Zeitraum 31.12.189 bis 30.04.1994



Anlage 9 (4):

Strukturierung des Personalabbaus der MAG/MKM vom 1. Juli 1990 bis 1. Januar 1994

