

Kaderpolitik und gesellschaftliche Differenzierungsmuster: Befunde aus der Analyse des Zentralen Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR

Hornbostel, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hornbostel, S. (1999). Kaderpolitik und gesellschaftliche Differenzierungsmuster: Befunde aus der Analyse des Zentralen Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR. In S. Hornbostel (Hrsg.), *Sozialistische Eliten : horizontale und vertikale Differenzierungsmuster in der DDR* (S. 177-209). Opladen: Leske u. Budrich. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-25586>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Stefan Hornbostel

Kaderpolitik und gesellschaftliche Differenzierungsmuster: Befunde aus der Analyse des Zentralen Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR.

1. Kader: Die sozialistische Elite

Stalins Maxime „Die Kader entscheiden alles“ prägte auch den politischen Umgang der DDR mit ihrem Führungspersonal. Kaderpolitik, -auswahl, politische und fachliche Fortbildung, Kontrolle der sozialen und politischen Komposition der Kader wurden von der SED als ein „Schlüsselproblem für die weitere Entwicklung unserer Partei und unserer sozialistischen Gesellschaft“ betrachtet (vgl. Dokumente der SED 1980: 481). Trotz dieses hohen Stellenwertes der Kaderpolitik war es von Anfang an höchst unbestimmt, wem der Titel „Kader“ gebührte. Unter dem Kaderbegriff wurde infolgedessen eine sehr große, aber zugleich außerordentlich inhomogene Personen-Gruppe subsumiert. Der Kaderbegriff erfaßte als operationale Definition all jene, die aus Sicht des politischen Systems, d.h. der SED, bereits Positionen einnahmen oder aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation künftig Aufgaben wahrnehmen könnten, die politisch-sozial so wichtig waren, daß sie den Formen der Kaderpolitik unterworfen wurden. Als Kader galten daher die verschiedensten Positionsinhaber des hierarchischen Organisations- und Institutionenaufbaus: „Das Spektrum reichte vom Meister im Industriebetrieb bis zum Politbüromitglied. Zu den Kadern zählten aber auch Spezialisten, die aufgrund ihrer fachlichen Qualifikationen mit herausgehobenen Aufgaben in wissenschaftlichen Instituten, in Einrichtungen von Forschung und Entwicklung oder in Stabsstellen tätig waren, ohne daß zu ihren Arbeitsaufgaben die Leitung von Kollektiven gehört hätte“ (Zimmermann 1994: 324). Hinzu kamen Hoch- und Fachschulabsolventen, die für Leitungstätigkeiten vorbereitet wurden, haupt- oder ehrenamtliche Kräfte mit Funktionen in gesellschaftlichen Organen und Leitungskräfte in gesellschaftlichen Wahlfunktionen, Nachwuchs- und Reservekader sowie Kaderpositionen, die durch Gewährung besonderer Rechte bestimmt waren (z. B. Reisekader).

Die verschiedenen im Laufe der DDR-Geschichte entwickelten Versuche, den Kaderbegriff genauer zu bestimmen, reichen von der völligen Inflationierung des Begriffs als Synonym für Arbeitskräfte oder Leitungspersonal im allerweitesten Sinne über ein ausgesprochen enges, parteizentriertes Verständnis in der Tradition des Leninschen Avantgardebegriffs, das politisch loyale Herrschaftsausübung in den Mittelpunkt rückt, bis hin zu

einem wesentlich an Qualifikation festgemachtem Verständnis von Spezialisierung. Die Definitionen, die sich schließlich in offiziellen Dokumenten oder Lexikaeinträgen finden, offerieren meist eine Melange aus allen drei Ansätzen, angereichert um ein Konvolut moralischer und charakterlicher Qualitäten, die einem Kader zu eigen sein sollen. (vgl. dazu Glaeßner 1977, Zimmermann 1994, Voigt u.a. 1987).

Positionseliten, wie sie die westliche Elitenforschung definiert, stellen also eine Teilmenge der Kader insgesamt dar, reichen jedoch häufig über den engeren Begriff des Nomenklaturkaders (vgl. Wagner, in diesem Band) hinaus. Wenn im folgenden von Leitungspersonal gesprochen wird, handelt es sich um positional definierte Kadergruppen. Dieses Leitungspersonal hatte im arbeitsteiligen und streng hierarchisch organisierten System der DDR eine zentrale Funktion bei der Exekution der vorgegebenen politischen Ziele. Ihre Analyse mit den Instrumenten und Begrifflichkeiten einer Elitesozio- logie zu betreiben, beruht auf der Überlegung, daß die jeweils herrschende Ideologie zunächst mit der Ausbildung rationaler Herrschaftsformationen in modernen Gesellschaften wenig zu tun hat. Demokratische wie sozialistische Gesellschaften sind zuallererst Organisationen von politischen Verbänden, die auf formeller Legalität basieren und eine moderne Bürokratie ausbilden, wie bereits Max Weber deutlich gemacht hatte.

Das sich im Laufe der DDR-Geschichte wandelnde Anforderungsprofil an die leitenden Kader läßt sich holzschnittartig zusammenfassen: Bis in die 50er Jahre überwiegt ein Verständnis vom Kader als politischem Funktionär, der „ein Führer der Massen“ ist und die Verantwortung für die „Durchführung der Linie der Partei“ trägt, wie Walter Ulbricht es formulierte (Glaeßner 1977: 93). Seine Rekrutierung sollte bevorzugt aus der Arbeiterklasse erfolgen. Im Hintergrund stand das Problem, das nationalsozialistisch belastete Fach- und Leitungspersonal durch SED-loyale Personen zu ersetzen oder zumindest zu kontrollieren. Spätestens in den 60er Jahren hatte sich, angesichts erheblicher Kompetenzprobleme in der staatlichen Verwaltung und in der Wirtschaftsführung, die Aufmerksamkeit von der politisch-ideologischen Schulung auf die fachlichen Qualifikationsaspekte bei der Kaderauswahl und -förderung verlagert. Nach der Unterbrechung der Ost-West-Mobilität durch den Mauerbau und dem Beginn des „Neuen Ökonomischen Systems der Planung und Leitung der Volkswirtschaft“ rückten Langfristigkeit der Kaderplanung (Kaderpläne), die Steuerung von Rekrutierungsprozessen über Nomenklaturen und die Vermittlung wissenschaftlich fundierten Leitungswissens an fachlich kompetente Leiter und Spezialisten in den Vordergrund. Zugleich zeichnete sich ab, daß Leitungskräfte nicht beliebig aus der „Arbeiterklasse“ rekrutiert werden konnten, sondern „nicht nur für die Wirtschaft, sondern auch für die politische Arbeit zwangsläufig in zunehmenden Maße aus den Reihen der wissenschaftlich-technisch ausgebildeten Fachleute und Spezialisten entwickelt werden müs-

sen“ (Herber / Jung 1968: 12, Boyer, in diesem Band). Bis in die 70er Jahre wurde ein Netz von sektoral zuständigen Aus- und Fortbildungseinrichtungen ausgebaut, das in Ergänzung der Fach- und Hochschulausbildung die planmäßige Weiterqualifikation der Kader übernehmen sollte. Trotz ihrer wachsenden Bedeutung blieb die langfristige Kaderplanung zunächst ein „gewisses Anhängsel“ der ökonomischen Planung (Assmann/Liebe 1972). In den 70er Jahren wurden dann jedoch systematische Analysen des Kaderbestandes forciert und eine planmäßige Selektion, Qualifikation und berufliche Beförderung gefordert. Das ZK der SED verlangte mit seinem Beschluß über die Arbeit mit den Kadern aus dem Jahre 1977 „von allen Leitungsorganen der Partei, des Staates, der Wirtschaft und der Massenorganisationen, ein Kaderprogramm für die planmäßige Entwicklung der Kader auszuarbeiten“. In den 70er Jahren vollzog sich insgesamt eine Modifizierung der Kaderpolitik, die zu einer beständigen Aufwertung des „Spezialistentums“ führte, zu einer engen Anbindung der Kompetenzanforderungen an die jeweiligen Apparate, ohne jedoch den politischen Handlungsspielraum der Kader zu erweitern (vgl. Bauerkämper/Danyel 1997: 57).

Die letzte Phase der Kaderpolitik läßt sich als Versuch einer politischen Feinsteuerung charakterisieren, die sich einerseits einer hierarchisch abgestuften politischen Einflußnahme bei der Kaderrekrutierung und Karriereplanung bediente, verbunden mit einer zentralen Kontrolle der Kaderentwicklung, und andererseits gesellschaftlichen Differenzierungsprozessen soviel Eigendynamik zugestand, daß - vermittelt über fachliche Qualifikation - die sektoralen und institutionellen Anforderungen bedient werden konnten. Das Dilemma, das die Kaderpolitik mit historisch wechselnden Akzentsetzungen zu lösen versuchte, bestand in der Verbindung zweier schwer vereinbarer Anforderungen: politischer Loyalität und fachlicher Kompetenz.

Die Forderung nach politischer Loyalität, nach „unbedingter Treue zur Arbeiterklasse, ihrer Partei und zum Marxismus-Leninismus“ (ZK der SED 1977) führte zu den zentralistischen Kontrollmechanismen und einer enormen politischen Steuerungsmacht. Zugleich aber führte sie zu einer Entwertung meritokratischer Kriterien, ebenso wie zu einer funktional unangemessenen Homogenisierung der Kompetenzen des Führungspersonals, die später als Modernisierungsdefizit einer nur unzureichend differenzierten Gesellschaft diagnostiziert wurde.

Die Forderung nach fachlicher Qualifikation hingegen begründete die verstärkten Bildungs- und Weiterbildungsanstrengungen, legitimierte aber auch eine im Laufe der Zeit steigende Rekrutierung des Leitungspersonals aus dem Milieu der Intelligenz. Derartige selbstreproduktive soziale Selektionsmuster, insbesondere in der Intelligenz, widersprachen allen Proporzforderungen hinsichtlich sozialer Klassen oder Gruppen. Hohe Qualifikationsanforderungen, Expertentum, Orientierung an den Werten fachspezifi-

scher communities und eine wenig ausgeprägte klassenmäßige Verankerung sind assoziiert mit jenen politisch schwer steuer- und kontrollierbaren eigensinnigen Handlungslogiken gesellschaftlicher Subsysteme. Die Orientierung an fachlicher Qualifikation und beruflicher Bewährung beförderte und stabilisierte professionelle Orientierungsmuster jenseits politischer Opportunitäten.

Bedingungslose politische Loyalität hingegen ist umgekehrt assoziiert mit weitgehender Entdifferenzierung und unmittelbar zentral gesteuerten Eingriffs- und Kontrollmöglichkeiten. Man muß kein antagonistisches Verhältnis beider Bereiche annehmen, sicherlich repräsentieren sie aber polare Positionen auf einer Skala gesellschaftlicher Differenzierung. In der subjektiven Wahrnehmung des Führungspersonals taucht dieser Zwiespalt regelmäßig auf. So erinnert beispielsweise der Generaldirektor des Zeiss-Kombinates: „Ich habe einen Riesenaufwand getrieben, um die richtigen Leute zu kriegen, die fachlich und auch politisch - das wird ja nicht bestritten - kompetent waren. ... Man mußte auch in der DDR qualitative Anforderungen an die Führungsleute stellen, man konnte nicht mit Hausmacherkost Führungsposten besetzen“ (Pirker u.a. 1995: 215).

Die dilemmatische Erwartungshaltung gegenüber der Kaderpolitik legt es nahe, sich dem Leitungspersonal nicht aus einer rein voluntaristischen Perspektive zu nähern. Vielmehr sind auch sozialistische Eliten als Trägergruppen und Exponenten gesellschaftlicher Prozesse in einer Weise in die ungeplanten Folgen ihres Handelns involviert, die kaum mit der ideologisch schematischen Selbstbeschreibung der DDR-Gesellschaft zur Deckung zu bringen sind und durchaus Gestaltungsräume jenseits zentraler Vorgaben vermuten lassen. Der Blick auf das Leitungspersonal der oberen und mittleren Hierarchieebenen in Staat, Verwaltung und Wirtschaft eröffnet gewissermaßen einen Zugang zu den „Hauptunterschieden der politischen Organismen“, die sich - so Gaetano Mosca (1975) - „in der unterschiedlichen Art und Weise zeigen, wie sich die herrschenden Klassen rekrutieren und wie sie sich verhalten“. Denn - so Mosca - „der Konflikt zwischen dem Bestreben der Herrschenden nach Monopolisierung und Vererbung der politischen Macht und dem Bestreben neuer Kräfte nach einer Änderung der Machtverhältnisse“ sei geradezu der Motor gesellschaftlicher Entwicklung. Das Leitungspersonal einer Gesellschaft läßt sich in diesem Sinne gleichermaßen als Produkt gesellschaftlicher Bedingungen wie Movens in der Ausgestaltung jener Bedingungen begreifen. Insoweit eröffnen Elitestudien eine charakteristische, wenn auch nur indirekte Ansicht einer Gesellschaftsstruktur (Best/Hornbostel 1998). Ganz in diesem Sinne wurde die Frage nach der Modernität der DDR-Gesellschaft nach dem Systemzusammenbruch besonders eindringlich mit Blick auf die Führungsgruppen gestellt (Srubar 1991).

2. Gesellschaftliche Differenzierung

Eine zentrale These über den Untergang der DDR lautet, daß jene Gesellschaft mangels zureichender funktionaler Differenzierung einen Modernisierungsrückstand aufgebaut hätte, der Ziele und verfügbare Mittel in ein wachsendes Ungleichgewicht brachte (vgl. Meuschel 1992). In der Retrospektive endet dieser ruinöse Prozeß fast zwangsläufig in einer Implosion des Gesellschaftssystems. Diese Diagnose kann angesichts des enormen politischen Kontrolldrucks in der DDR und der zugehörigen zentralistisch organisierten Apparate, aber auch angesichts der diversen Gleichheitspostulate und ideologischen Proporzansprüche einige Plausibilität für sich in Anspruch nehmen. Dennoch bleibt die Erklärung aus drei Gründen unbefriedigend:

Aus theoretischer Perspektive ist bisher ungeklärt, welche Formen von und welches Ausmaß an Entdifferenzierungsprozessen für eine moderne Gesellschaft geradezu notwendig, zumindest aber unschädlich sind bzw. wann es zu Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit einzelner Funktionssysteme kommt. Das betrifft nicht nur die devolutiven Bewegungen, die historisch viele evolutionäre Ausdifferenzierungsprozesse begleitet haben (vgl. Tilly 1972), sondern auch jene Entdifferenzierungsprozesse, die in funktional differenzierten Gesellschaften eine tendenzielle organisatorische Überlastung der Teilbereiche durch systematisch erzeugte Heteronomie - den Einbau von Fremdthematiken - zu mildern vermag (vgl. Buß/Schöps 1979). Bisher ist weitgehend offen, ob und wie die DDR-Gesellschaft Ansätze zu einer derartigen Verbindung von Differenzierung bei gleichzeitiger Implementation von Fremdlogiken in den Teilsystemen bewerkstelligt hat. Die Bildungs- und Berufsbiographien der Eliten können für diese Fragen wertvolle Hinweise liefern.

Unbefriedigend bleibt auch, daß die These des Modernisierungsdefizits zumeist vom Ende der Geschichte her entwickelt wird. So werden schnell post hoc gewonnene Erfahrungen in eine propter hoc eingetretene Entwicklung umgemünzt. Zur Klärung der Frage, wie die DDR-Gesellschaft die Grundprobleme einer moderner Industriegesellschaft verarbeitet hat, ist es aber notwendig, die DDR-Gesellschaft als einen Modernisierungsversuch sui generis ernst zu nehmen und aus der Binnenperspektive nach deren Entwicklungsmustern zu fragen.

Drittens ist das empirische Fundament einer modernisierungstheoretischen Rekonstruktion der DDR von vielen Ungereimtheiten und Inkompatibilitäten durchzogen. Der Vermutung, daß das Regime gewissermaßen an dem Erfolg, mit dem die ideologische Selbstbeschreibung Faktizität wurde, zugrunde gegangen ist, stehen relativ viele Beobachtungen tolerierter oder nicht registrierter Abweichung vom ideologischen Ideal gegenüber. Zu der zentralen Diagnose eines enormen Modernisierungsrückstands, verursacht

durch die politisch durchgesetzte Homogenisierung der DDR-Gesellschaft und eine staatlich vorangetriebene Entdifferenzierung mit der Folge struktureller Nivellierung, undemokratischer Herrschaftsformen und einer ineffizienten Wirtschaft, gesellen sich in jüngerer Zeit sehr viele Zwischentöne: Die Hinweise auf soziale Ungleichheitsstrukturen, die Beharrungskraft mentaler und sozialstruktureller Milieus, intergenerationale Mobilitätsdifferenzen, individuelle Autonomiespielräume, die nicht intendierten Folgewirkungen sozialer Kontrolle und Administration, informelle Substrukturen und sektorale Eigenlogiken - inoffiziell, aber geduldet - haben die Fragen nach den Grenzen der „Durchherrschaft der DDR-Gesellschaft“ (Kocka 1994) neu aufgeworfen und ein sehr facettenreiches Bild dieser Gesellschaft entwickelt.

Was sich bisher gegenüber einer theoretisch und empirisch anspruchsvollen Modellierung der DDR-Gesellschaft als sperrig erweist, ist „die konstitutive Widersprüchlichkeit der DDR“, der Umstand der Gleichzeitigkeit von Stabilität und Instabilität, von Unwandelbarkeit und Zusammenbruch, von politischer Herrschaft und politischer Ohnmacht (Pollack 1997:114). Diese Schwierigkeit spiegelt sich in den Versuchen, die DDR-Gesellschaft mit Feudalisierung- und Klassentheorien, Bürokratiekonzepten, Organisationsanalogien oder als Institutionengefüge angemessen zu erfassen. Die Probleme gehen auf zwei verschiedene - allerdings durchaus voneinander abhängige - Ursachenkomplexe zurück: Theoriearchitektonisch stehen bisher die akteurszentrierten Analysen individueller und kollektiver Handlungsräume relativ unvermittelt neben institutionenorientierten Untersuchungen und Rekonstruktionsversuchen der normativen Orientierungen bzw. hochgeneralisierter Erwartungshorizonte. Ebenfalls wenig miteinander vermittelt sind die sektoral spezifischen Analysen der Entwicklung, Funktionsweise und Steuerung großer Teilfunktionssysteme mit den zentralen Steuerungsprozessen (vgl. z. B. Lorenz, in diesem Band).

Einen möglichen Zugang zu der Frage, in welchem Maß und in welcher Art und Weise eine gesellschaftliche Modernisierung in der DDR im Sinne einer Ausdifferenzierung eigenlogisch prozessierender Teilsysteme stattgefunden hat bzw. unterblieben ist, bietet die Analyse des Führungspersonals, da im Selbstverständnis der DDR die Kaderpolitik, d.h. die Auswahl, Qualifikation und Kontrolle des Führungspersonals, in allen gesellschaftlichen Sektoren eine Schlüsselrolle für die gesellschaftliche Steuerung einnahm.

3. Kaderarbeit und EDV

Die Ausbalancierung von Loyalität und Expertentum bei der Kaderrekrutierung manövrierte den Machtapparat, der ausdrücklich betonte, daß Kaderfragen „als eine Klassenfrage stets und überall eine erstrangige politische

Aufgabe“ (SED 1977)¹ seien, in eine Position zwischen Scylla und Charybdis. Um so wichtiger wurde es auf allen Ebenen, über eine Informationsgrundlage zu verfügen, die Kontrolle, Auswahl, Bedarfsprognose und Qualifizierungsplanung ermöglichte. Die Kaderakte, die zwar alle erwünschten Informationen enthielt, erwies sich angesichts mehrerer hunderttausend Kader als kein taugliches Instrument. Die Konsequenz lautete: „Der wissenschaftlich-technische Fortschritt macht vor der Kaderarbeit keinen Halt.“² Nach dem VI. Parteitag der SED begann eine intensive Diskussion zwischen den verantwortlichen Abteilungen für Kader beim Ministerrat und der Zentralverwaltung für Statistik über die Möglichkeiten, Analysen des Kaderbestandes und Prognosen des zukünftigen Bedarfs zu erstellen. In einem internen Diskussionspapier der Verwaltung Kader beim Ministerrat (1964) heißt es dazu: „Wesentliche Voraussetzungen für eine wissenschaftlich fundierte Führungstätigkeit sind Informationen und Analysen über die wichtigsten Erscheinungen und Prozesse in der Volkswirtschaft bzw. ihren Bereichen. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, über den Kaderbestand, seine qualitative Zusammensetzung und Entwicklung, insbesondere bei den Führungskräften, periodische, aussagekräftige und auf die Schwerpunkte orientierte Informationen und Analysen zu erhalten. Dem entspricht die bisherige Arbeit mit der Kaderstatistik nicht. Ihr Nutzeffekt muß schnell erhöht werden.“³ Eine realistische Chance, derartige Analysen schnell und mit noch vertretbarem Aufwand zu erstellen, ergab sich aber erst Ende der 60er Jahre mit der Verfügbarkeit von Großrechenanlagen, die derartige Datenmengen verarbeiten konnten. Die von Voigt metaphorisch benutzte Charakterisierung der Kaderakte als „einem Lochstreifen vergleichbar, der - nur von Eingeweihten zu entschlüsseln - dem Computer eingegeben, jederzeit abrufbare Daten bereithält“ (Voigt u.a. 1987: 259) wurde im Laufe der 70er und 80er Jahre Realität. Zu Beginn der 70er Jahre hatte die Projektierung großer Personendatenpeicher technisch und organisatorisch Gestalt angenommen. Und im Jahre 1972 beschloß daher der Ministerrat der DDR „die Anwendung der EDV in der sozialistischen Kaderarbeit der Ministerien, der anderen zentralen staatlichen Organe, der Räte der Bezirke und der wirtschaftsleitenden Organe“ schrittweise einzuführen.⁴ Dies war der Startschub für den Aufbau großer Personendatenbanken in der DDR; neben dem „Kaderprojekt“ wurden insbesondere der Aufbau eines „Einwohnerdatenspeichers“ und einer Datenbank „Gesellschaftliches Arbeitsvermögen der DDR“ (GAV) begonnen. Vier Jahre später zeichnet sich in einem weiteren Beschluß des Ministerrates bereits ab, daß eine großflächige Erfassung der Arbeitskräfte

1 vgl. Beschluß des Sekretärs des ZK der SED über die Arbeit mit den Kadern vom 7. Juni 1977

2 BArch DC 20-9102-II.

3 Vorschläge zur Verbesserung des Nutzeffektes der Kaderstatistik. BArch DC 20-9011.

4 BArch DC 20-9098. Ministerrat: Beschluß über die Anwendung der EDV in der sozialistischen Kaderarbeit vom 3. Juli 1972.

und insbesondere des Führungspersonals eine Fülle von politisch relevanten Kontroll- und Steuerungsinformationen erzeugen könnte: „Zur Bereitstellung von vielfältigen und nach verschiedenen Gesichtspunkten auswertbaren Informationen an die Partei- und Staatsführung, die Abteilungen des ZK der SED, die Ministerien und andere zentralen Staatsorgane, die Bezirksleitungen der SED und die Räte der Bezirke ist auf der Grundlage des Kaderprojektes und des Projektes ‚Gesellschaftliches Arbeitsvermögen‘ schrittweise ein einheitlicher Datenfonds über die berufstätige Bevölkerung zu schaffen.“⁵

Der Weg zu einer solchen totalen Erfassung nicht nur der Kader, sondern auch der übrigen Arbeitskräfte war jedoch dorniger, als man in der Abteilung Kader beim Ministerrat erwartet hatte. So stellte 1981 eine Arbeitsgruppe beim Ministerrat fest, daß für die Belieferung der verschiedenen Datenspeicher „1. gleiche Angaben von einem Werktätigen mit unterschiedlichen Arbeitsmethoden bis zu fünfmal erfaßt werden und das in unterschiedlicher Art und Weise bzgl. Datenträger, Periodizität, Zeitpunkt und Organisationsweg. 2. es bisher nicht gelungen ist, die betrieblichen und zentralen Erfordernisse zu Informationen für arbeitskräftebezogene Daten organisch miteinander zu verbinden. Dringende Informationsbedürfnisse können teilweise nicht abgedeckt werden. 3. die Anleitung und Kontrolle der Betriebe durch die Kombinatihsleitungen und zentralen Staatsorgane sowie die Koordinierung und Einflußnahme auf eine rationelle Gestaltung dieser Arbeitsprozesse unterschiedlich erfolgt.“⁶

Mit einem „Beschuß zur koordinierten Weiterführung der Arbeit beim Aufbau von Personendatenspeichern“ legte der Ministerrat daraufhin 1981 eine zukünftige Struktur und Vernetzung der verschiedenen Datenspeicher fest, die Aufwand und Ertrag in ein akzeptables Verhältnis bringen und die Qualität der erfaßten Daten erhöhen sollte. Die Basis der Datenkollektion bildeten seitdem die sogenannten Arbeitskräfte-datenspeicher (AKDS), die ab 1983 einheitlich mit einer monatlichen Aktualisierung in den Bereichen der Ministerien und zentralen Staatsorgane geführt werden sollten. Kleinere Bereiche (bis 20.000 Beschäftigte) führten ihren AKDS zentral im Rechenzentrum des Ministeriums für Wissenschaft und Technik, größere Bereiche unterhielten eigene Datenbanken. Aus diesen Datensammlungen sollte dann der „Zentrale Kaderdatenspeicher“ (ZKDS) und der Datenspeicher „Gesellschaftliches Arbeitsvermögen“ (GAV) beliefert werden.⁷ Im ZKDS sollten

5 BArch DC 20-9098. Ministerrat: Beschluß über Maßnahmen zur Koordinierung des Aufbaus von Personendatenspeichern vom 5. Februar 1976.

6 BArch DC 20-9098. Begründung zum Beschluß zur koordinierten Weiterführung der Arbeit beim Aufbau von Personendatenspeichern vom 3. Juli 1981.

7 Vgl. dazu: BArch DC 20-9098-II. Staatliche Zentralverwaltung für Statistik: Stellungnahme zum Entwurf der Vorlage für das Präsidium des Ministerrates „Maßnahmen zur weiteren Qualifizierung der Arbeit mit den Arbeitskräfte-datenspeichern“ (1983)). Geplant war eine

laut Beschluß des Ministerrates die folgenden Kadergruppen erfaßt werden:

- Nomenklaturkader des Ministerrates
- Leiter und Mitarbeiter der zentralen und örtlichen Staatsorgane
- Leitende Kader aus der zentralgeleiteten Wirtschaft⁸
- Leitende Kader aus bezirksgeliteten Kombinat⁹
- Leiter und Mitarbeiter aller Außenhandelsbetriebe
- Absolventen von Industrie-Instituten
- Kader, die an Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen der Sowjetunion oder anderer sozialistischer Länder aus- oder weitergebildet wurden.

Bis Mitte der 80er Jahre wurde diese Struktur in den Grundzügen auch implementiert, und 1986 konnte man eine beachtliche Datensammlung zur Verfügung stellen: „Der Zentrale Kaderdatenspeicher, ZKDS, verfügt (...) gegenwärtig über Angaben von 326.780 Kadern. Als einzigem zentralen Datenspeicher werden im ZKDS die Angaben von Nomenklaturkadern des Ministerrates sowie von Leitern und Mitarbeitern der zentralen und örtlichen Staatsorgane mit einem Datenumfang von zur Zeit 185.481 Kadern geführt.“¹⁰

Der Merkmalskatalog der maschinenlesbar gespeicherten Kaderdaten reflektiert das breite Interesse der politischen Führung, sowohl die politische Verbundenheit wie die fachlichen Kompetenzen ihrer Kader beurteilen zu können: Neben der Parteizugehörigkeit werden Antifa-Erfahrung, politischer Schulbesuch, die politische und soziale Herkunft, Mitgliedschaft in faschistischen Organisationen, Parteizugehörigkeiten von Eltern und Ehepartner, Auszeichnungen sowie gesellschaftliche Wahlfunktionen als Indikatoren politischer Loyalität erfaßt. Die fachliche Dimension ist durch detaillierte Angaben zum Ausbildungs- und Berufsverlauf, zu Fremdsprachenkenntnissen und speziellen Fertigkeiten repräsentiert. Weitere Erfassungsmerkmale beziehen sich auf die Kaderentwicklung, das Arbeitsrechtsverhältnis, den Betrieb, die Nomenklatur, die Leitungserfahrung sowie auf soziodemographische Merkmale.

vollständige Kompatibilität ab 1990 zu erreichen.

- 8 Im einzelnen gehören dazu: Kombinate: Generaldirektoren und erste Stellvertreter, Fachdirektoren sowie die ihnen direkt unterstellten Leiter einschl. der Leiter von Weiterbildungszentren der Kombinate; Kombinatbetriebe: Direktoren und Fachdirektoren sowie die ihnen direkt unterstellten Leiter aus Kombinatbetrieben ab 2.500 Beschäftigte; andere Betriebe und Einrichtungen: Direktoren, Leiter der Betriebe und Einrichtungen sowie die Kaderreserve für Generaldirektoren, erste Stellvertreter der Generaldirektoren sowie für Direktoren der Kombinatbetriebe ab 2.500 Beschäftigte.
- 9 Im einzelnen gehören dazu: Kombinatdirektoren und Fachdirektoren sowie die ihnen direkt unterstellten Leiter; Direktoren und Fachdirektoren von Kombinatbetrieben.
- 10 BArch DC 20-9103. Einschätzung des Standes in der Arbeit mit dem ZKDS zur Anwendung der EDV in der sozialistischen Kaderarbeit im April / Mai 1986.

Die Nutzung dieses Datenspeichers nahm zwar im Laufe der 80er Jahre deutlich zu, dennoch gelang es bis zum Ende der 80er Jahre nicht, die Aktualität, Vollständigkeit und Datenqualität im gewünschten Ausmaß durch schnelle Korrekturmeldungen der Nutzer sicherzustellen. 1988 sah der Ministerrat erneut die Notwendigkeit, einen „Beschluß über Maßnahmen zur weiteren Qualifizierung der Arbeit mit den Arbeitskräftedatenspeichern“ zu fassen. In der Begründung heißt es resümierend: „Zusammenfassend ist festzustellen, daß

- über die Arbeitskräftedatenspeicher die zentralen Anforderungen für den Datenspeicher Gesellschaftliches Arbeitsvermögen und den Zentralen Kaderdatenspeicher erfüllt werden, wobei teilweise auftretende Niveauunterschiede zwischen den Bereichen der Volkswirtschaft noch nicht überwunden sind
- die Arbeit mit den Arbeitskräftedatenspeichern im jeweiligen Verantwortungsbereich sich unterschiedlich entwickelt hat, insbesondere hinsichtlich der Nutzung der Möglichkeiten der Arbeitskräftedatenspeicher zur Unterstützung von Leitungsentscheidungen
- noch nicht überall eine ausreichende Vollständigkeit und Aktualität der Arbeitskräftedatenspeicher erzielt wurde
- die Wechselwirkung von intensiver Nutzung der Datenfonds und die Erhöhung ihrer Vollständigkeit und Aktualität in vielen Bereichen noch unterschätzt wird
- die durch die Rechentechnik gebotenen Möglichkeiten für eine rationelle und effektive Arbeit nicht ausgeschöpft werden.“¹¹

Der Plan, diese Mängel durch Einsatz dezentraler Rechentechnik in den Betrieben zu beheben und damit ein Netz aus dezentraler Erfassung und Nutzung und zentraler Aufbereitung und Neugruppierung bis hin zur volkswirtschaftlichen Statistik zu schaffen, wurde durch die deutsche Wiedervereinigung obsolet.¹² Im März 1990 erfolgte der Beschluß des Ministerrates, die Führung personenbezogener Datenspeicher einzustellen.

11 BArch DC 20-9098. Ministerrat der DDR: Beschluß über Maßnahmen zur weiteren Qualifizierung der Arbeit mit den Arbeitskräftedatenspeichern vom 29. Juli 1988.

12 Ab September 1987 war damit begonnen worden, Software zur Datenerfassung und Auswertung für Personalcomputer an die Datenlieferanten auszugeben. Vgl. dazu: Ministerium für Wissenschaft und Technik. Information über den Stand des Aufbaus und der Nutzung der einheitlichen Arbeitskräftedatenspeicher in den Ministerien ... vom 5.2.1988. BArch DC 20-9098-II.

4. Prozeßproduzierte Daten als Grundlage sozialwissenschaftlicher Analysen

Was in der internen Qualitätskontrolle sehr vorsichtig als Kritik formuliert ist, betrifft auch die nachträgliche Analyse derartiger prozeßproduzierter Daten. Sie werden nämlich erst dann zu aussagekräftigen Informationen, wenn es gelingt, die Motive und Praxen der datengenerierenden Bürokratie zu rekonstruieren und als Interpretationswissen bereitzuhalten.

Aufgrund von Geheimhaltungsvorschriften, selektiven Datenzugriffen, zentralisierter Datenverarbeitung, zentral definierter Erfassungspflichtigkeit und einer aufwendigen Bestellprozedur von Datenauswertungen blieb die Nutzung der Daten bei den eigentlichen Datenlieferanten, den Betrieben und den örtlichen und bezirklichen Verwaltungseinheiten eher verhalten (vgl. Roß 1997). Die Folge war, daß anstelle eines durchaus erwünschten rekursiven Prozesses, in dem die Datenqualität durch intensive Nutzung der Datenlieferanten kontrolliert wird, beständig mit Anweisungen und Ermahnungen operiert werden mußte, die aber letztlich weder die gewünschte Aktualität noch das erwünschte Maß an Validität und Vollständigkeit der Daten zu erzeugen vermochten. Es wurden im Laufe der Zeit zwar immer weiter verfeinerte formale Prüfprozeduren bei der Datenübernahme eingeführt, jedoch ließen sich damit nur logische Fehler identifizieren, nicht aber die inhaltliche Korrektheit der Daten und die Erfassungsvollständigkeit prüfen. Selbst regelmäßig durchgeführte Soll-Ist-Vergleiche brachten derartige Unzulänglichkeiten nur bedingt an den Tag, da die Zuordnungen zu erfassungspflichtigen Nomenklaturen nicht völlig einheitlich gehandhabt wurden; vor allen Dingen auf den unteren Hierarchiestufen Funktionsbezeichnungen und Leitungsstrukturen von Betrieb zu Betrieb wechselten und schließlich eine kompetente Nutzung der Schlüsselssystematik zur Signierung der Datenfelder keineswegs immer gewährleistet war.¹³

Im Unterschied zu sozialwissenschaftlichen Primärerhebungen, die allerdings im Hinblick auf das DDR-Führungspersonal heute nicht mehr möglich sind, hat der Forscher bei der Nutzung der Kaderdatenspeicher, die im Prozeß der Kaderentwicklung und -kontrolle entstanden sind, keinen Einfluß darauf, was als erhebungsrelevant angesehen wird, welche Validitätskontrollen installiert werden und was als Grundgesamtheit definiert wird. Das erklärt möglicherweise, warum unter den vielfältigen Quellen, die die DDR hinterlassen hat (vgl. GESIS 1998), bis jetzt diese nicht im Rahmen expliziter Sozialforschung, sondern im Kontext routinisierter, verwaltungsförmiger Selbstbeobachtung der DDR-Gesellschaft entstandenen Daten eher stiefmütterlich behandelt wurden.

13 vgl. BArch DC 20-9103. Einschätzung des Standes in der Arbeit mit dem ZKDS zur Anwendung der EDV in der sozialistischen Kaderarbeit im April / Mai 1986.

Konkret bedeutet dies für den ZKDS, daß ideologisch kontaminierte Klassifikationssysteme, wie z. B. die Zuordnung zu sozialen Herkunftsschichten, übernommen werden müssen, obwohl die Zuordnung von Parteifunktionären, Offizieren, und u. U. auch Leitungskadern zur Kategorie „Arbeiter“ kaum einsichtig zu machen ist.¹⁴

Im Hinblick auf die Grundgesamtheit der erfaßten Kader ist die Situation weitaus komplizierter. Bei der Übernahme der Magnetbänder des „Zentralen Kaderprojekts“ des Ministerrates der DDR durch das Bundesarchiv waren die Dokumentationsunterlagen zu den übernommenen Datenspeichern nicht mehr vorhanden. Auf etwa 70 Magnetbändern wurden Dateien mit der Bezeichnung AKDS und ZKDS übernommen, ohne daß geklärt werden konnte, in welchem Verhältnis beide Datenspeicher zueinander stehen (Rathje 1996, Wettengel 1997). Die hier benutzte Jahrgangsdatei ZKDS (1989) umfaßt knapp 99.000 Personen mit einem deutlichen Schwerpunkt im Bereich Industrie und Handel (insbes. Maschinenbau und Außenhandel), die unter der Bezeichnung AKDS geführte Datei umfaßt knapp 280.000 Personen mit Schwerpunkt in der staatlichen Verwaltung (vgl. Hornbostel 1997). Bei der Übergabe der Dateien wurde von der „Gruppe Personalangelegenheiten des Ministerrates in Abwicklung“ mitgeteilt, daß der Zentrale Kaderdatenspeicher über personenbezogene Angaben zu 331.980 Kadern verfüge.¹⁵ Dieses Volumen und auch die dort genannten Erfassungsschwerpunkte sind von der Größenordnung her nur zu erreichen, wenn die als AKDS und ZKDS überlieferten Datenbestände gemeinsam analysiert werden. Auch die o. g. Probleme möglicher Untererfassungen sprechen dafür, daß die Jahresdateien des ZKDS allein nicht geeignet sind, das Führungspersonal im Verantwortungsbereich des Ministerrates zu rekonstruieren, zumal, wie Tabelle 1 zeigt, Führungskräfte exklusiv in beiden Datenspeichern geführt werden und AKDS und ZKDS keine gemeinsame Schnittmenge aufweisen. Eine für die verschiedenen Bereiche spezifizierte Überprüfung der Vollständigkeit bei der Erfassung einzelner Funktionsgruppen mit Hilfe von Sekundärmaterialien steht noch aus.

Hinsichtlich der Datenqualität hatten die Betreiber offenbar in der Anfangsphase ernsthafte Schwierigkeiten mit den übermittelten Daten. Schätzungen zu Beginn der 80er Jahre gingen davon aus, daß Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen nur bedingt der Kaderabteilung gemeldet wurden, daß Fehler beim Ausfüllen der Signierscheine, auf denen die zu speichernden Daten in den Betrieben und Verwaltungen erfaßt wurden, entstanden. Insgesamt enthielten in der Anfangsphase des Kaderprojektes

14 vgl. BArch DC 20-9098. Richtlinie über die Einstufung der Mitarbeiter des Staatsapparates in Kategorien der sozialen Gliederung vom 11. September 1989.

15 BArch DC 20-9110. Gruppe Personalangelegenheiten des Ministerrates in Abwicklung: Vorlage über die Sicherstellung von Unterlagen aus dem Bereich der Personalabteilung des ehemaligen Ministerrates der DDR vom 6.11.1990.

Tabelle 1: Leitungspersonal in den Datenspeichern des Ministerrates

| | Anteil des Leitungspersonals (1989) | | | |
|---|-------------------------------------|------|---------|------|
| | AKDS | | ZKDS | |
| | absolut | % | absolut | % |
| Leiter (mind. 5 unterstellte Personen) | 52.338 | 18,8 | 50.236 | 50,8 |
| Leitende Funktion (0-5 unterstellte Personen) | 26.098 | 9,4 | 8.836 | 8,9 |
| Kein Leiter/ keine Angaben | 199233 | 71,8 | 39.908 | 40,3 |
| Gesamt | 277.669 | | 98.980 | |

80% aller Signierscheine irgendeinen mehr oder weniger gravierenden Fehler. Auch bei Änderungsmeldungen zur Korrektur oder Aktualisierung des Datenbestandes traten Fehler in der Größenordnung von 20% auf.¹⁶ Derartige Fehler wurden durch formale Konsistenzprüfungen und Vergleiche mit zulässigen Signaturschlüsseln bei einzelnen Merkmalen entdeckt. Bis zum Jahr 1989 hatten sich diese Fehlerquoten zwar so weit verringert, daß nur etwa 0,2% der angelieferten Datensätze wegen gravierender Fehler abgewiesen wurden, aber ein Anteil von immerhin knapp 30% wurde maschinell als fehlerhaft oder unvollständig erkannt. Diese Datensätze, die zumindest über eindeutige Identifikationsmerkmale verfügen, wurden gespeichert und ihre spätere Korrektur bzw. Ergänzung durch eine Kontrollmeldung beim Datenlieferanten angemahnt. Derartige Fehlerabschätzungen sagen jedoch angesichts der Fülle erfaßter Merkmale noch nichts über die inhaltliche Validität der Daten aus.

Die Nutzung prozeßproduzierter Daten birgt aber nicht nur Risiken, sondern auch Chancen: Datenkollektionen vom Umfang der verschiedenen Personendatenpeicher sind im Rahmen von Primärforschungsprojekten gar nicht herstellbar, die Größe der Datenspeicher führt zudem - auch im Rahmen von Subgruppenanalysen - zu Fallzahlen, die eine erhebliche Fehlertoleranz erzeugen (m.a.W.: die bei der personenbezogenen Auswertung hoch problematischen Einzelfehler verlieren bei einer gruppenbezogenen Analyse stark an Bedeutung). Außerdem offenbart die Sekundäranalyse (z. B. die Auswahl von Erhebungsmerkmalen - unabhängig vom Inhalt der Datenspeicher) Teile der Relevanzstrukturen des politischen Systems bei der Kontrolle seines Führungspersonals.

Die folgenden Analysen beruhen auf einer Kompilation der letzten Jahrestammdateien (1989) des AKDS und ZKDS.

5. Gesellschaft der Gleichen?

Bevor ich zu einigen Aspekten gesellschaftlicher Differenzierung im sektoralen Vergleich komme, möchte ich ganz kurz zwei Aspekte gesellschaftlicher Differenzierung vorausschicken, die unter der allgemeinen Rubrik Ungleichheitsstrukturen zu verorten sind. Die Bevorzugung, zumindest jedoch die proportionale Berücksichtigung der Arbeiterklasse bei der Besetzung gesellschaftlicher Führungspositionen, blieb bis zum Ende der DDR ein programmatisches Ziel: „Die Arbeiterklasse ist und bleibt der unerschöpfliche Quell, aus dem vor allem die Kader zur Bewältigung der gesellschaftlichen Aufgaben und Prozesse erwachsen. Unsere Partei wählt daraus die besten Vertreter und delegiert sie in die leitenden Organe von Partei, Staat, Wirtschaft und der gesellschaftlichen Organisationen“ (Bräuer/Conrad 1981: 16). Eine globale Analyse des Kaderdatenspeichers scheint diesen Proporz auf den ersten Blick zu bestätigen: Für 1989 weist der AKDS einen Anteil von 59% des Leitungspersonals als aus der Arbeiterklasse stammend aus, für den ZKDS sind es 57%. Derartige Zahlenangaben wurden dann auch regelmäßig als Beleg für die erfolgreiche Implementierung eines klassenmäßigen Proporz in den gesellschaftlichen Führungspositionen angeführt. Allerdings läßt sich mit Hilfe des Zentralen Kaderdatenspeichers relativ einfach zeigen, daß sich - anders als in der offiziellen Selbstbeschreibung des Systems - die Rekrutierung des Führungspersonals keineswegs entsprechend der Proporzideologie oder gar unter besonderer Bevorzugung der Arbeiterklasse vollzog. Und zwar nicht, weil das Herkunftsetikett „Arbeiterklasse“ sehr großzügig vergeben wurde, sondern weil sich innerhalb des Leitungspersonals enorme generationale und sektorale Differenzierungen abspielten; ein Wissen, das der DDR-Führung durch den Kaderspeicher durchaus zugänglich war.

Wie Tabelle 2 zeigt, geht der hohe Arbeiteranteil vor allen Dingen auf die vor 1936 geborene „Aufbaugeneration“ zurück. Mit Ausnahme des Wissenschafts-, Gesundheits- und Kulturbereiches, der besonders hartnäckige Milieupersistenzen aufwies (vgl. Hörning 1996), wird in dieser Generation in allen gesellschaftlichen Sektoren ein „Arbeiteranteil“ von über 60% erreicht. Entsprechend niedrig liegt mit deutlich unter 4 % der Anteil derjenigen, die aus der „Intelligenz“ stammen. In der nachfolgenden Generation beginnt der „Arbeiteranteil“ zu sinken, während die „Intelligenz“ als Herkunftsmilieu bedeutsamer wird. In der letzten Geburtskohorte nimmt das Ausmaß der Selbstrekrutierung der „Intelligenz“ - gemessen an den ideologischen Zielen - dramatische Formen an: nicht nur wegen des insgesamt hohen Anteils, sondern auch wegen der Konzentration auf gesellschaftlich besonders relevante Beschäftigungssektoren. So erreichen die „Intelligenzanteile“ in der Justiz, in den Ministerien und der Ministerialverwaltung, im Außenhandel und im Wissenschafts-, Gesundheits- und Kulturbereich An-

teile in der Größenordnung von 30 %, während das relativ bedeutungslose Bankwesen, aber auch die lokalen Staatsorgane keinerlei Anziehungskraft

Tabelle 2: Leitungspersonal nach sozialer Herkunft, Generation und Sektor (AKDS & ZKDS 1989)

| | | soziale Herkunft | | | |
|--|--------------------|------------------|-------------|-------------|--------|
| | | Arbeiter | Angestellte | Intelligenz | Übrige |
| Justiz (N = 1.052) | Geburtsjahr < 1936 | 64,4% | 17,1% | 2,5% | 15,9% |
| | 1936-55 | 54,3% | 22,5% | 11,5% | 11,7% |
| | > 1955 | 48,7% | 14,1% | 31,7% | 5,5% |
| Ministerrat / Ministerien (N = 6.732) | Geburtsjahr < 1936 | 60,4% | 18,8% | 3,4% | 17,5% |
| | 1936-55 | 48,1% | 24,1% | 11,6% | 16,2% |
| | > 1955 | 34,2% | 18,5% | 26,8% | 20,5% |
| örtliche Staatsorgane (N = 42.041) | Geburtsjahr < 1936 | 68,8% | 11,8% | 1,9% | 17,4% |
| | 1936-55 | 61,2% | 16,1% | 6,3% | 16,3% |
| | > 1955 | 59,6% | 16,1% | 12,5% | 11,8% |
| Banken (N = 8.080) | Geburtsjahr < 1936 | 61,0% | 19,7% | 1,1% | 18,3% |
| | 1936-55 | 55,4% | 23,7% | 3,7% | 17,3% |
| | > 1955 | 51,8% | 25,7% | 9,3% | 13,2% |
| Industrie, Bauwesen (N = 53.496) | Geburtsjahr < 1936 | 67,2% | 15,1% | 2,6% | 15,2% |
| | 1936-55 | 54,7% | 21,3% | 8,1% | 15,9% |
| | > 1955 | 42,4% | 20,1% | 20,9% | 16,6% |
| Binnenhandel (N = 4.986) | Geburtsjahr < 1936 | 65,8% | 15,1% | 1,8% | 17,3% |
| | 1936-55 | 55,1% | 21,6% | 6,4% | 16,9% |
| | > 1955 | 47,4% | 22,0% | 18,2% | 12,3% |
| Aussenhandel (N=4.128) | Geburtsjahr < 1936 | 64,9% | 23,8% | 2,9% | 8,5% |
| | 1936-55 | 50,0% | 29,4% | 11,9% | 8,7% |
| | > 1955 | 32,8% | 31,1% | 32,6% | 3,5% |
| Wissenschaft, Bildung, Kultur, Gesundheit, Soziales (N = 10.406) | Geburtsjahr < 1936 | 53,0% | 22,7% | 10,7% | 13,6% |
| | 1936-55 | 45,4% | 27,5% | 16,6% | 10,5% |
| | > 1955 | 39,4% | 26,4% | 28,8% | 5,4% |

für die Intelligenz entwickelten.

Auch ein zweites Gleichheitsdogma läßt sich schnell ad absurdum führen. Die Gleichstellung der Frau gehörte von Anfang an zu den programmatischen Grundpfeilern der SED, die sich in den 70er Jahren auch in gesonderten Förderungsprogrammen für Frauen und Appellen an das männliche Leitungspersonal niederschlugen: „Ausgehend von der wachsenden Rolle der Frau in unserer sozialistischen Gesellschaft ist jedes Leitungsorgan und jeder Leiter verpflichtet, verstärkt Frauen für leitende Funktionen heranzubilden. Es muß Prinzip jedes Leiters sein, die Entwicklung von Frauen für leitende Funktionen und die festgelegten Maßnahmen persönlich zu kontrollieren“¹⁷ (vgl. Roß, in diesem Band). Ein Blick in den Kaderdatenspeicher wirkt ausgesprochen desillusionierend: Frauen sind trotz eines insgesamt beachtlichen Anteils von ca. 24% am Führungspersonal positional marginalisiert und sektoral hochgradig konzentriert.

17 BArch DC 20-9098. Beschluß des Sekretariats des ZK der SED über die Arbeit mit den Kadern vom 7. Juni 1977.

Für die folgenden Analysen wurden 61.000 Personen aus ausgewählten gesellschaftlichen Sektoren grob nach positionaler und sektoraler Zugehörigkeit geordnet. Die oberste Hierarchieebene im Bereich der zentralen staatlichen Verwaltung besteht aus den Ministern und Mitgliedern des Ministerrates, im Bereich der Räte der Bezirke aus den Mitgliedern der Räte, im Bereich der Kombinate aus den General- und Kombinatdirektoren, im Bereich der Betriebe aus den Betriebsdirektoren und im Handelsbereich entsprechend aus Direktorenposten. Die darunterliegende Hierarchieebene besteht aus den stellvertretenden Direktoren, Staatssekretären, stellvertretenden Leitern und Leitern von Fachorganen (Räte der Bezirke). Die dritte Ebene umfaßt die Fachdirektoren, Leiter von Betriebs-teilen und Leiter von Handelseinrichtungen; die vierte und quantitativ größte Gruppe beinhaltet die Bereichs-, Hauptabteilungs- und Abteilungsleiterpositionen.¹⁸

Wie in Abbildung 1 zu erkennen ist, finden sich die höchsten Frauenanteile in klassischen Frauenberufen (Handel). Nennenswerte Anteile am jeweiligen Führungspersonal erreichen die Frauen lediglich auf den untersten Hierarchieebenen. Eine interessante Ausnahme stellen die Räte der Bezirke dar, in denen der Anteil der Frauen in Führungspositionen vergleichsweise hoch ist. Davon abgesehen läßt sich eine hohe Frauenquote jedoch als ein ausgezeichneter Indikator für die politische Irrelevanz eines Erwerbsektors oder einer Hierarchiestufe verwenden.

Diese Beispiele, die sich im Detail auch an der Verteilung vieler anderer Chancen und Privilegierungen nachzeichnen ließen, zeigen zunächst, daß die DDR-Gesellschaft massive Ungleichheitsstrukturen auf den Dimensionen soziale Herkunft und Geschlecht aufwies. Wie in den westlichen Ländern auch stellt die Führungsschicht der DDR keineswegs eine Repräsentation der Bevölkerung im Sinne einer proportionalen Abbildung soziostruktureller Merkmale dar. Daß dem zugleich Homogenisierungen innerhalb der Führungsgruppen korrespondierten, die zu einer Ausbildung sozialer Milieus führten, soll hier nicht vertieft werden. Zumindest aber ein Hinweis scheint notwendig: So wenig die Freundschaft der Klassen und Schichten in den Rekrutierungsmustern des Führungspersonals erkennbar ist, so wenig ist sie in den privaten Wahlentscheidungen des Führungspersonals erkennbar.

Fragt man einmal nach den Ehepartnern der verheirateten Personen in den beiden oberen Hierarchiesegmenten jener in Abbildung 1 dargestellten Leitungskader (also den Ministern und Staatssekretären, den Generaldirektoren und stellvertretenden Direktoren, den Mitgliedern der Räte der Bezir-

18 Diese Zuordnung spiegelt die jeweils sektorale Positionshierarchie wider. Sektorübergreifend sind die Hierarchiepositionen nur bedingt vergleichbar, denn z.T. finden sich in derselben Hierarchiestufe Unterstellungsverhältnisse (Generaldirektoren unterstehen z.B. dem Minister) und hinsichtlich der Machtfülle schwer vergleichbare Positionen (Betriebsdirektoren und Generaldirektoren eines Kombinates).

ke usw.), dann zeigt sich zunächst wiederum, daß - trotz großzügiger Definition - lediglich 3 bis 16 Prozent der Ehepartner den Arbeitern zugerechnet werden (vgl. Tabelle 3). In der zentralen staatlichen Verwaltung und den Ministerien, ist - abweichend von der propagierten Frauenerwerbstätigkeit - der Anteil der Hausfrauen mit 18 Prozent am höchsten. Die Ehepartner sind überwiegend in der „Intelligenz“ und im Angestelltenbereich verortet. Soweit sich die Angaben näher spezifizieren lassen, wird erkennbar, daß innerhalb der sozialen Großgruppen sektorale Präferenzen vorherrschen. In den Ministerien und der zentralen staatlichen Verwaltung besetzen die angestellten Ehepartner vornehmlich Stellen im Staatsapparat, die angestellten Ehepartner des Führungspersonals in der Wirtschaft sind wiederum in der Wirtschaft beschäftigt. In der Gruppe „Intelligenz“ üben die Ehepartner vor allen Dingen den Lehrerberuf und ökonomische Berufe mit akademischen Zugangsvoraussetzungen aus. Die familiäre Situation der DDR-Elite ist durch Homogenisierung entlang klarer sozialer Grenzen gekennzeichnet. Gleichheit herrscht nur insoweit, als die Ehepartner der Politik-, Verwaltungs- und Wirtschaftseliten eindeutig nicht der Arbeiterschaft zuzurechnen sind. Derartige soziale Kohärenz erklärt vermutlich einen Teil der erfolgreichen sozialen Vererbung der erreichten gesellschaftlichen Position (vgl. Tabelle 1).

Abb.1: Frauenanteil - AKDS und ZKDS 1989
ausgewählte Sektoren nach Leitungsposition

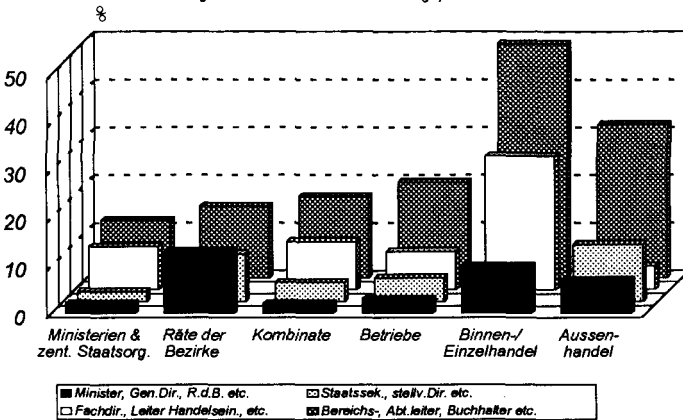


Tabelle 3: Konubium – Soziale Stellung des Ehepartners
Nur die beiden obersten Hierarchiegruppen aus jedem Sektor

| Soziale Position des Ehepartners | | Ministerien & zentrale Staatsorgane | Räte der Bezirke | Kombinate | Betriebe | Binnenhandel | Außenhandel |
|----------------------------------|------------------|-------------------------------------|------------------|-----------|----------|--------------|-------------|
| Arbeiter | | 4 % | 12 % | 9 % | 13 % | 16% | 3 % |
| davon % | materielle Prod. | 0 | 9 | 27 | 26 | 9 | 10 |
| | Gesundheitswes. | 33 | 18 | 11 | 8 | 9 | 0 |
| | Kultur/Dienstl. | 25 | 13 | 11 | 11 | 11 | 20 |
| Angestellte | | 40 % | 38 % | 45 % | 50 % | 50 % | 47 % |
| davon % | Parei/Massenorg. | 8 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| | Staatsapparat | 36 | 26 | 9 | 8 | 9 | 15 |
| | Kultur/Gesundh. | 15 | 16 | 21 | 16 | 14 | 14 |
| | Industrie/Handel | 15 | 27 | 44 | 49 | 25 | 16 |
| Intelligenz | | 33% | 32 % | 31 % | 25 % | 24 % | 41 % |
| davon % | Wirtschaft | 18 | 22 | 29 | 27 | 26 | 24 |
| | Wissenschaft | 19 | 8 | 6 | 6 | 8 | 23 |
| | Lehrer | 32 | 32 | 29 | 27 | 24 | 13 |
| Parteifunktionär | | 3% | 11% | 3% | 2% | 3% | 2% |
| Hausfrau | | 18% | 6 % | 10 % | 7 % | 5 % | 5 % |
| Sonstige | | 3% | 2% | 3% | 4% | 2% | 2% |
| N | | 326 | 637 | 887 | 4557 | 668 | 303 |

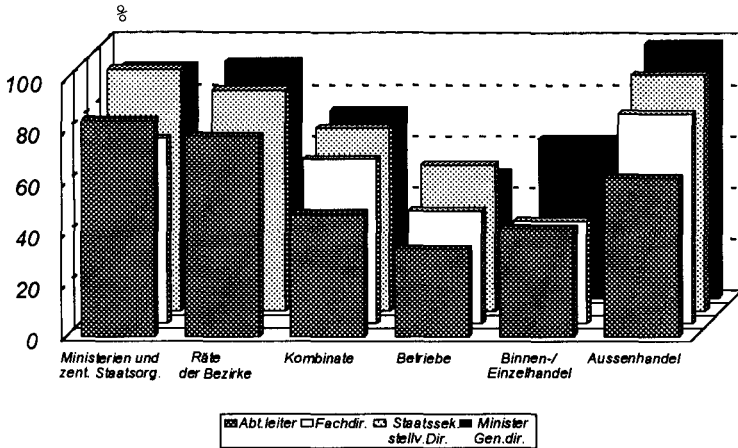
6. Bildungszertifikate und berufliche Position

In der DDR wurde der Zugang zur Elite in hohem Maße über das Bildungssystem gesteuert. Im Vergleich zur Bundesrepublik waren die Bildungszertifikate sogar von weit höherer Bedeutung für soziale Mobilität (vgl. Mayer/Solga 1994). Insbesondere die Verknappung von Studienmöglichkeiten in den 70er Jahren erhöhte die soziale Selektivität des Bildungssystems erheblich. Wie Abbildung 2 zeigt, liegt das formale Qualifikationsniveau auf den Leitungsebenen aller Sektoren (ausgenommen die örtlich geleiteten Betriebe) relativ hoch. Bemerkenswert sind zwei Differenzierungsmuster: Zum ersten zeichnet sich insgesamt der Wirtschaftsbereich durch eine niedrigere formale Qualifikation gegenüber dem Bereich der politischen Verwaltung und auch gegenüber dem politisch wichtigen Bereich des Außenhandels aus, was auf die Existenz sektoral spezifischer Karrieremuster hindeutet. Zum zweiten korrespondiert die formale Qualifikation nur im Wirtschaftsbereich der Positionshöhe, während in der staatlichen Verwaltung nur relativ gerin-

ge Qualifikationsunterschiede auf den verschiedenen Hierarchiestufen erkennbar sind.

Abb. 2: Anteil des Führungspersonals mit Hochschulabschluß

AKDS & ZKDS 1989 - ausgewählte Sektoren



Dieses Verteilungsmuster reflektiert die Besonderheiten des DDR-Bildungswesens, denn neben dem öffentlichen Bildungsangebot sollte ein gestuftes System parteigebundener Bildungseinrichtungen die Loyalität wie auch das Fachwissen der Führungskader sicherstellen. Das Angebot reichte von dreimonatigen Parteischulungen bis hin zu den „höchsten Bildungsstätten der Partei“, den Parteihochschulen und der Akademie für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED, die auch das Recht zur Vergabe akademischer Titel besaßen. Zum Studium an den Parteihochschulen wurde man per Vorschlag und Zustimmung der Parteiorganisationen delegiert. Das hatte zur Folge, daß einerseits nur Nomenklaturkader oder dafür vorgesehene Kader in diesen „Genuß“ kamen, gleichzeitig die dort erworbenen Qualifikationen zur Aufstiegsvoraussetzung wurden (vgl. Zimmermann 1994: 336).

Wie Abbildung 3 zeigt, waren diese „höchsten Bildungsstätten“ fest in der Hand der Leitungskader der politischen Verwaltung. Insbesondere das Leitungspersonal der Wirtschaft partizipierte an diesen Maßnahmen der Kadenschulung vergleichsweise wenig. Diese Konzentration auf den staatlichen Sektor zeigt sich auch auf den unteren Hierarchieebenen, selbst wenn man alle Formen der Parteischulung (inkl. 3-Monats-Kurse) berücksichtigt. So wurden die Abteilungsleiterpositionen im Wirtschafts- und Binnenhan-

delsbereich zu mehr als 50% von keinerlei Parteischulungsmaßnahmen erfaßt. Im Bereich der Räte der Bezirke lagen die entsprechenden Werte bei 13%, in der zentralen staatlichen Verwaltung bei 32% und im Außenhandel bei 43%. Diese sektoralen Differenzen sind nicht nur im Blick auf das Qualifikationsniveau bemerkenswert, sondern auch im Hinblick auf die Einbindung der Leitungskader in Loyalitätsstrukturen. Die Ausbildung an den Parteischulungseinrichtungen erzeugte nämlich jenseits der ideologischen Schulung durch die internatsmäßige Unterbringung auch die Grundlage für informelle Beziehungen und die Habitualisierung „kadermäßigen Verhaltens“ (vgl. Zimmermann 1994: 334 f).

7. Loyalität und Professionalität

Fragt man nun genauer nach der politischen Loyalität bzw. den politischen Kontroll- und Steuerungspotentialen, bietet sich zunächst ein Blick auf den Umfang der Parteizugehörigkeit des Führungspersonals an.

Abb. 4: Anteil der SED Mitglieder am Führungspersonal
AKDS & ZKDS 1989 - ausgewählte Sektoren

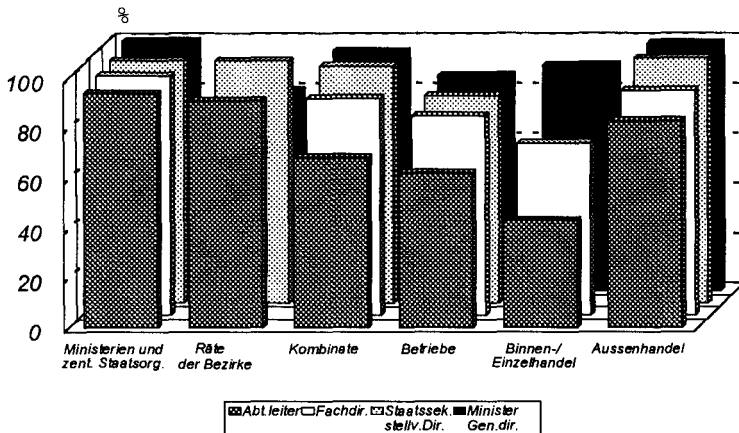


Abbildung 4 zeigt die insgesamt recht hohen Anteile der SED-Mitglieder in allen Führungsbereichen. Einzig die Räte der Bezirke weichen davon ab, da dort auf der höchsten Hierarchieebene die Blockparteien aufgrund einer Quotierung eine nennenswerte Rolle spielen. Bereits auf den nachgeordneten Hierarchieebenen rekrutiert sich das Leitungspersonal jedoch fast vollständig aus SED-Mitgliedern. Auffällig sind insgesamt der politische Be-

reich und der Außenhandel. In beiden erreichen die SED-Mitglieder in allen Hierarchiepositionen Werte zwischen 80 und 100%. Hingegen zeigt sich im Wirtschaftsbereich und im Einzelhandel eine deutlich stärkere Differenzierung der Parteimitgliedschaft nach Hierarchiepositionen. Nur die obersten Positionen erreichen Mitgliedschaftswerte über 80%, hingegen verliert Parteimitgliedschaft auf den unteren Hierarchiepositionen erkennbar an Bedeutung. Offensichtlich wurde ein öffentliches commitment erst bei Erreichen einer bestimmten Hierarchieposition erforderlich: In der Wirtschaft wurde z.B. etwa ab der Position des Fachdirektors die Parteimitgliedschaft „notwendig“. Anders formuliert: In der Wirtschaft herrschte keine mit der Positionshöhe linear ansteigende Verpflichtung zur öffentlichen Loyalitätsbezeugung, sondern eher ein diskretes Muster. Dies erklärt, warum es an bestimmten Positionen zur „Aufstiegsverweigerung“ kommt.

Nun ließe sich argumentieren, daß ein politischer Steuerungs zugriff über Parteiloyalitäten im Wirtschaftsbereich weniger bedeutsam ist, da die formale Organisation mit dem Institut des Hauptbuchhalters, aber auch der Technischen Kontrollorganisation über bewußt als Kontrollelement geplante Einrichtungen verfügt. Ein kurzer Blick auf die Parteimitgliedschaften der Hauptbuchhalter zeigt jedoch, daß dieses Personal, gemessen an den Fachdirektoren, sogar eher unterdurchschnittlich mit der Partei verbunden ist. Die Alibifunktion dieser Kontrollinstitute offenbart sich nicht zuletzt auch darin, daß man zu diesen Positionen Frauen ungehinderten Zutritt gewährte: Mit Anteilen zwischen 24% und 51% erreichten die Frauen auf den Positionen Hauptbuchhalter und Technische Kontrollorganisation jeweils die Spitzenwerte in den Bereichen Wirtschaft und Handel.

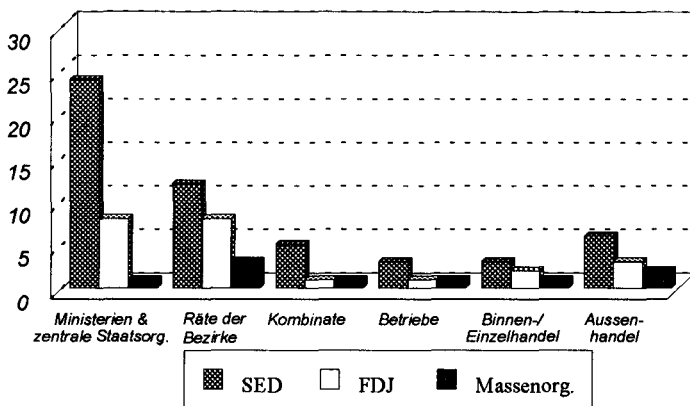
Politische Steuerbarkeit, Kontrollierbarkeit und Loyalität ist dennoch mit Parteimitgliedschaft nur sehr unzureichend operationalisiert. In einer Planwirtschaft ist Parteimitgliedschaft in Führungspositionen möglicherweise jenseits aller Loyalitäten eine notwendige Ressource professionellen Handelns. Daß in höheren Führungspositionen - insbesondere dann, wenn ein Hochschulstudium vorausgesetzt wurde - vor allen Dingen für die jüngeren Kohorten Parteimitgliedschaft eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung wurde, konnte verschiedentlich gezeigt werden (Huinik/Solga 1994). Auch die Personalrekrutierung der neuen Unternehmensbesitzer nach der Wende ging offenbar von einer derartigen Einschätzung aus, denn Parteimitgliedschaft „an sich“ war kein zentrales Selektionskriterium (Windolf 1996: 481).

8. Mobilität

Aussagekräftiger als die Parteimitgliedschaft ist vermutlich die durch Berufstätigkeit innerhalb der Partei erzeugte Netzwerkstruktur. Von der SED war eine solche sektorale Mobilität insbesondere zwischen dem Parteiapparat und anderen Sektoren - trotz der permanenten Furcht vor Cliquenbildung - ausdrücklich gewünscht. Die berufliche Sozialisation im Parteiapparat stiftete nicht nur besonders intensive persönliche Kontakte (vor allem durch die Bildungsmaßnahmen), sondern - so die Erwartung der SED - auch besonders starke Loyalität zur Partei.

Abb. 5: Hauptamtliche Beschäftigungen im Berufsverlauf nach Bereichen (in %)

ZKDS & AKDS 1989 - nur Spitzenpositionen



Betrachtet man die beiden obersten Hierarchieebenen (Abbildung 5), so ergeben die Daten des Kaderdatenspeichers ein recht eindeutiges Bild: Führungspersonal, das in seiner Berufsbiographie Stationen hauptamtlicher Tätigkeiten im Parteiapparat aufzuweisen hat, gibt es in der staatlichen und politischen Verwaltung und in geringerem Ausmaß im Außenhandel. Im Wirtschaftsbereich finden derartige Mobilitäten hingegen kaum statt, einzig die Generaldirektoren weisen zu ca. 8% berufliche Erfahrung im Parteiapparat auf. In den Ministerien und im zentralen Staatsapparat lassen sich am ehesten die Muster einer konservativen Kooptationspolitik erkennen, die sich nicht zuletzt auch im weitaus höheren Durchschnittsalter des Personals dieses Sektors niederschlagen (mit durchschnittlich 60,7 Jahren sind die Mitglieder der obersten Hierarchieebene in der zentralen staatlichen Verwaltung rund 10 Jahre älter als die Generaldirektoren der Kombinate, auf

der zweiten Hierarchieebene beträgt die mittlere Altersdifferenz noch immer 5,7 Jahre). Ähnlich wie bei den Parteischulungsmaßnahmen deuten auch die durch berufliche Mobilität beschreibbaren Vernetzungsstrukturen auf eine enge Verzahnung des Staatsapparates mit der SED hin, während die Wirtschaft offensichtlich weitaus stärker externen Kontroll- und Steuerungsmustern unterlag.

9. Symbolisches Kapital: Loyalität und Ehre

Auch derartige Mobilitätsanalysen vermögen Loyalitätsstrukturen nur bedingt zu erfassen. Inwieweit sich tatsächlich eine relativ homogene Funktionskäste im staatlichen Bereich etablierte, dabei andere gesellschaftliche Sektoren marginalisierte und damit zugleich nur über sehr fragile Loyalitätsmuster an sich binden konnte, bedarf zweifellos weiterer Feinanalysen. Zumindest ein Element symbolischer Ausdifferenzierung soll aber hier angesprochen werden.

Ein wichtiges Element sozialer Differenzierungsprozesse ist die Koppelung von distanz erzeugender Lebensführung mit dem Erhalt von Machtdifferentialen. Bourdieu (1987) hat insbesondere dem symbolischen Kapital (Ehre, Prestige) eine Schlüsselrolle in der Aufrechterhaltung der Konvertibilität der übrigen Kapitalsorten zugesprochen. Symbolisches Kapital garantiert einerseits die Kohäsion kleiner Elitegruppen und legitimiert andererseits die unterschiedliche Ausstattung mit ökonomischem und kulturellem Kapital. Mayer und Diewald (1996) erachten die Differenzen in der „materiellen und kulturellen“ Lebensführung der DDR-Gesellschaft als so groß, daß sie an ihnen deutlich unterschiedene Klassenlagen festmachen, mit der Gruppe der „Leitungskader und den hochqualifizierten Dienstklassenangehörigen“ an der Spitze.

Insoweit symbolisches Kapital durch Ehrungen erworben wird, kommen zwei weitere Aspekte hinzu: Aus der Sicht des Ehrenden handelt es sich bei den Auszeichnungen einerseits um einen exemplarischen Weg, Wertmuster als Handlungsnormen öffentlich sichtbar zu etablieren, andererseits um ein billiges Zahlungsmittel, mit dem die Loyalität des Geehrten hergestellt wird. Öffentliche Ordensverleihungen lassen sich dementsprechend verstehen als „Orientierungsleistung, indem sie sozialen Sinn kommunizieren und die beteiligte Gemeinschaft durch die Inszenierung gemeinsamer Werte anschaulich definieren. Für die Geehrten stellen sie oft auch ein Übergangsritual dar: man überschreitet eine Grenze und wird Mitglied eines erlauchten Kreises“ (Vogt 1997: 192). Die empirischen Untersuchungen Vogts in Westdeutschland zeigen denn auch, daß die Ordensträger „eine kleine Gruppe von Eliten“ bilden, die sich „immer wieder aus den gleichen Kreisen

rekrutiert“ und eine enorme Menge kulturellen, sozialen und ökonomischen Kapitals akkumuliert (ebd).

Es liegt also nahe, das umfangreiche Auszeichnungssystem der DDR als Indikator für symbolische Ausdifferenzierungsprozesse zu nutzen, denen zumeist auch handfeste materielle Differenzierungen korrespondieren. Die distanzerzeugende Funktion von Orden, die Möglichkeit „der Menge jederzeit und überall zuzurufen: der Mann ist nicht eures Gleichen: er hat Verdienste!“, wie Schopenhauer (1983: 77) es formulierte, ist allerdings an Voraussetzungen gebunden: „Orden sind Wechselbriefe, gezogen auf die öffentliche Meinung: ihr Werth beruht auf dem Kredit des Ausstellers. (...) Durch ungerechte, oder urtheilslose, oder übermäßige Vertheilung verlieren aber die Orden diesen Werth“ (ebd.). Eben dies aber ist für die DDR-Gesellschaft immer wieder konstatiert worden, denn sie hatte zweifellos ein überbordendes Auszeichnungswesen. Von der Schule an wurden Medaillen, Ehrennadeln und Auszeichnungen höchst unterschiedlicher Dignität verliehen: „Der Strom der Medaillen und Ehrenzeichen floß auch nach Abschluß der Schule weiter. ‚Aktivist der sozialistischen Arbeit‘, ‚Verdienstmedaille der DDR‘, dann die vielen Orden, verbunden mit teilweise erheblichen Dotationen und sonstigen Vergünstigungen, ‚Banner der Arbeit‘ in drei Stufen, ‚Vaterländischer Verdienstorden‘, ‚Karl-Marx-Orden‘ und so weiter und so fort. Eine ganze Pyramide von Ehrenmetall, deren Spitze in der Regel für die Angehörigen der führenden Schicht vorbehalten war. ... Ergebnis dieser Flut waren auf jeden Fall Differenzierungen unter den in sozialer und politischer Hinsicht Gleichgestellten - immer wieder wurde ausgegrenzt oder, positiv formuliert, hervorgehoben. Die Vergabe dieser Metallstücke, bei Erwachsenen stets verbunden mit finanziellen Zuwendungen, war ein umfassend und systematisch angewendetes Herrschaftsmittel.“ (Segert 1990: 30f).

Der oft verspottete Blechsegen scheint also weniger trivial, als der erste Eindruck nahelegt. Und zwar nicht nur wegen der durchaus attraktiven materiellen Anreize, die mit der Auszeichnung verbunden waren, sondern auch deshalb, weil für höhere Ehrungen sehr wohl eine gezielte Knappheitspolitik betrieben wurde, die es ermöglichte, eine sichtbare Meritokratie zu inszenieren und schließlich auch deshalb, weil die Reputation mancher der Geehrten - insbesondere von Wissenschaftlern, Künstlern oder Sportlern - sich durchaus positiv auf die Kreditwürdigkeit des Ordensverleihers auswirkte; abzulesen auch an den Ordensiteln, die auf Persönlichkeiten der Arbeiterbewegung ebenso Bezug nahmen wie auf deutsche Kulturgeschichte (vgl. Zimmermann 1994: 343 f), aber auch an der symbolischen Integration von Dissidenten durch Ehrungen.

Die Auszeichnung mit hohen Orden oder die regelmäßige Auszeichnung mit eher knappen Ehrungen läßt sich auch in der DDR als eine Art symbolisches Kreditsystem verstehen. Die Auszeichnungen bezeichnen

situationspezifisch eine jeweils kleine Dosis staatlich politischer Anerkennung. Ein Kapital, das in vielerlei Hinsicht durchaus konvertierbar war (Freiräume eröffnete, materielle Besserstellungen ermöglichte, Zugang zu sozialen Netzen und Dienstleistungen öffnete etc.). Das symbolische Gratifikationssystem der DDR ist insofern zu unrecht belächelt worden.

Daß es sich bei den Auszeichnungen durchaus um eine „Kapitalsorte“ gehandelt hat, ist nicht zuletzt an der akribischen Buchführung über die erworbenen Meriten abzulesen: „Auszeichnungen wurden sorgfältig in den Kaderakten vermerkt. Sie hatten bei Entscheidungen über Kaderkarrieren Gewicht“ (Zimmermann 1994: 343). Der Kaderdatenspeicher verzeichnete Auszeichnung und Orden mit der genauen Bezeichnung der Ehrungen und dem Jahr der Verleihung. Um der Fülle von verschiedenen Auszeichnungen Herr zu werden, haben wir versuchsweise ein Punktsystem entwickelt, das die Wertigkeit der Orden widerspiegeln soll. So erhält z. B. der Karl-Marx-Orden 500 Punkte, während reine Senioritätsauszeichnungen lediglich 2 Punkte erhalten. Aggregiert man diese credit points, ergibt sich ein Bild (vgl. Tabelle 4), das in vielerlei Hinsicht den Befunden westlicher Gesellschaften entspricht (Vogt 1997, Rollmann 1995): Eine starke Konzentration der Ehrungen auf Personen, die bereits mit anderen Kapitalsorten wohl ausgestattet sind, große Affinitäten zur politischen Macht - „Staatsdiener ehren am liebsten sich selbst“ (Rollmann 1995: 12) - und eine enge Bindung zwischen Auszeichnung und gesellschaftlicher Hierarchiebildung. „Der selektive Zugriff der Ehrungen bewirkt posttraditionale ständische Schließungsprozesse und knüpft das Netzwerk der gesellschaftlichen Eliten noch enger zusammen“ (Vogt 1997: 202).

Für die DDR fällt das Bild insofern noch krasser aus, als eine relativ kleine Gruppe von Ministern, Mitgliedern des Ministerrates und Angehörigen der Ministerialverwaltung extrem herausgehoben ist, während die Wirtschaftskader auch auf der höchsten Führungsebene vergleichsweise wenig symbolisches Kapital akkumulieren konnten.

Wie Tabelle 4 zeigt, spiegeln sich im symbolischen Gratifikationssystem Differenzierungsmuster, die bereits anhand anderer Indikatoren angesprochen wurden. Zunächst folgen die Gratifikationen einer klaren positionalen Hierarchie, sodann einer deutlichen sektoralen Ausdifferenzierung. Insbesondere für die Wirtschaft scheint sich der Eindruck zu bestätigen, daß das Führungspersonal in den Spitzenpositionen - noch stärker auf den nachgeordneten Führungspositionen - in einer gewissen Distanz zur Politik verblieb: „Man hat vielfach in den Generaldirektoren die Modernisierungselite der DDR gesehen und vermutet, sie würden auf die Dauer auch die politische Führung übernehmen. Doch das war eher unwahrscheinlich. Ihre Kompetenz und ihr Prestige ruhten gerade auf ihrer politischen Abstinenz. Sie waren auf die Sicherung der relativen Autonomie ihrer Kombinate ge-

genüber der politischen Machtstruktur, auf partikulare Ziele und Interessen ausgerichtet“ (Pirker u.a. 1995: 357f).

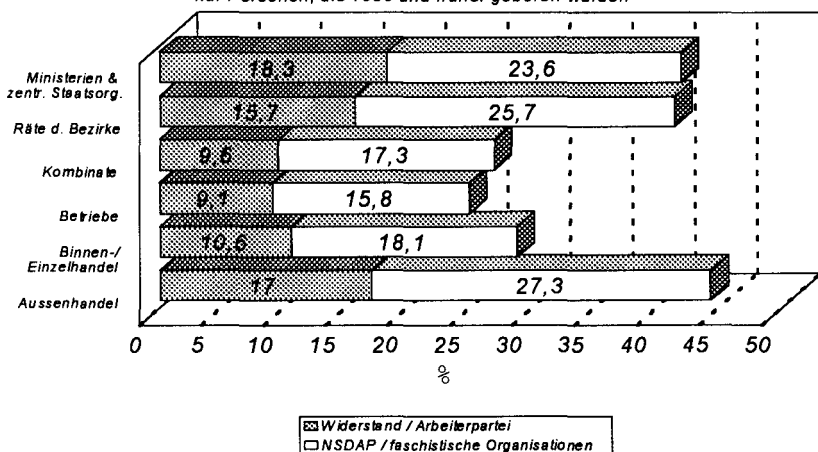
Tabelle 4: Symbolisches Kapital - Mittelwerte der nach Punkten gewichteten Orden und Auszeichnungen nach Position und Sektor

| | Minister, Mitgl. des Min.Rat, Mitgl. RdB, General-, Kombi-nats-, Betriebs-direktoren | Staatssekretäre, stellv. Leiter von Fachorga-nen, stellv. Direktoren | Fachdir., Leiter Betriebsteil, Bereichsdir. Vorstandsmitgl. Leiter Handels-einrichtung | Bereichs-, Abschnitts-, Hauptabt-, Abteilungslei-ter, Haupt-buchhalter |
|---------------------------------------|--|--|--|--|
| Ministerien & zentr. Staatsorga-ne | 738 | 368 | 138 | 152 |
| Räte der Bezirke | 248 | 114 | | 101 |
| Außenhandel | 209 | 72 | 59 | 41 |
| Kombinate | 159 | 98 | 66 | 36 |
| Wirtschaftsleitende Organe d. Handels | 126 | 90 | 42 | 22 |
| Betriebe | 69 | 56 | 42 | 27 |
| Binnen-/Einzelhandel | 60 | | 23 | 13 |

Das Verteilungsmuster des symbolischen Gratifikationssystems zeigt noch deutlicher als die übrigen Indikatoren einen abgesonderten, weitgehend selbstbezüglichen politischen Verwaltungsapparat, ebenso wie dessen starke interne Hierarchisierung, die hinsichtlich Qualifikationsniveau und Parteimitgliedschaft kaum erkennbar war. Ebenso zeigt sich, daß die örtlich geleiteten Betriebe auf der symbolischen Ebene weitgehend desintegriert sind und auch intern kaum positionale Differenzen aufweisen. Im Kontext der übrigen Befunde deutet dies darauf hin, daß die Wirtschaft zwar nicht unbedingt einen funktionalen Ausdifferenzierungsprozeß durchlief, aber ebensowenig einen erfolgreichen Integrationsprozeß in das politische System.

Der tiefgehende Elitenaustausch in der DDR vollzog sich offenbar durchaus entlang einer genealogischen Nähe zur Politik, nicht jedoch einer ideologischen Präferenz. Dabei erweisen sich die Wirtschaft und der Binnenhandel als deutlich „politikferner“. Eine derartige „Resistenz elitenträchtiger Milieus“ (vgl. Bauerkämper/Danyel 1997: 35) läßt sich neben der Politik vor allen Dingen dort zeigen, wo professionelle Milieus überlebten (z.B. in der Medizin). Insoweit muß man für die deutsche Geschichte Vilfredo Paretos Diktum, die Geschichte sei ein „Friedhof von Eliten“, wohl erheblich relativieren.

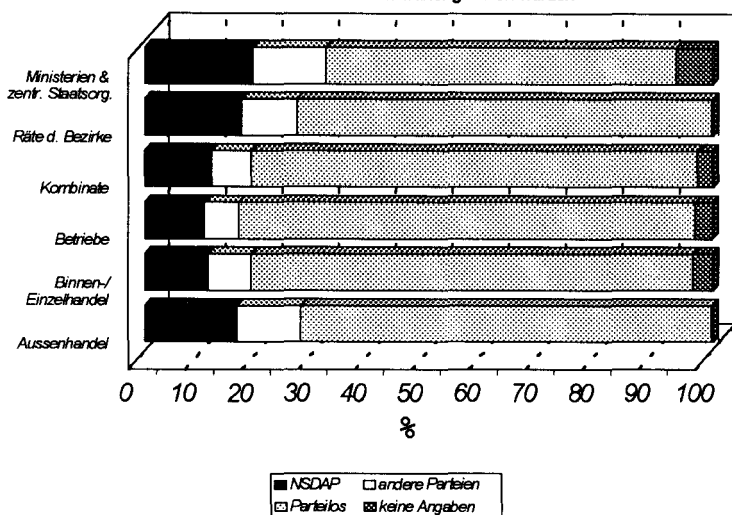
Abb. 7: Polit. Herkunft: Organisations- und Parteizugehörigkeit vor 1945 (%)
- nur Personen, die 1930 und früher geboren wurden -



10. Eine neue Elite?

Angesichts der erkennbar gewordenen Konzentration einer sich in hohem Maße selbstrekrutierenden Elite aus der administrativen und operativen Dienstklasse (vgl. Solga 1995), die bestimmte gesellschaftliche Bereiche usurpierte, andere jedoch nur aus der Ferne kontrollierte, stellt sich die Frage, wie jene Elite, die in der DDR immer auch als eine Generationen überspannende Avantgarde klassenbewußter Kader gesehen wurde, mit dem Erbe des nationalsozialistischen Regimes umging. Der Austausch nationalsozialistisch belasteten Führungspersonals war für die Nachkriegsära ein ebenso vorrangiges wie schwierig zu erreichendes Ziel (vgl. Giesecke, in diesem Band).

Abb. 6: Politische Herkunft: Parteizugehörigkeit der Eltern vor 1945 (%)
- nur Personen die 1945 und früher geboren wurden



Die tiefe Skepsis gegenüber den durch NSDAP-Mitgliedschaft oder durch gehobene Funktionen in nationalsozialistischen Organisationen kompromittierten Fachleuten, ebenso wie der hohe Kredit, der den Teilnehmern am antifaschistischen Widerstand entgegengebracht wurde, schlugen sich im Erfassungsprogramm des Kaderdatenspeichers nieder. Nicht nur die erfaßte Person, sondern auch Eltern und Ehepartner wurden im Hinblick auf ihre soziale und politische Positionierung im Kaderdatenspeicher registriert.

Gewissermaßen als Boni und Mali war neben der Individualgeschichte die politische und soziale Familiengenealogie verfügbar. Abbildung 6 zeigt die Parteizugehörigkeit der Eltern bzw. mindestens eines Elternteils jener Teilgruppe von Führungskadern, die auch den bisherigen Analysen zugrunde lag, allerdings nur für diejenigen Personen, die vor 1945 geboren wurden.¹⁹ Das größte Maß an politischer Aktivität der Elterngeneration findet sich wiederum bei jenen Kadern in der unmittelbaren Nähe der politischen Macht. Ministerien, Ministerialverwaltung, der Außenhandel und die regio-

¹⁹ Grundgesamtheit der Abbildung 6 ist das gesamte Leitungspersonal mit Geburtsjahren \leq 1945. Es handelt sich um 2.039 Personen im Bereich der Ministerien und zentralen Staatsorgane, um 1.056 Personen in den Räten der Bezirke, um 7.114 Personen in den Kombinat, um 29.087 Personen in den Betrieben, um 4.457 Personen im Binnenhandel und um 1.199 Personen im Außenhandel.

nale politische Verwaltung sind die Bereiche, in denen bereits die Eltern zu deutlich höheren Prozentsätzen Parteimitglieder (davon mehr als die Hälfte in der NSDAP) waren als in der Wirtschaft.

Betrachtet man nun die registrierten Angaben zur politischen Herkunft der älteren Leitungskader selbst (1930 und früher geboren), dann wiederholt sich das Verteilungsmuster (vgl. Abbildung 7)²⁰, wiederum mit einem größeren Anteil von Kadern, die im nationalsozialistischen Regime engagiert waren, als solchen, die im Widerstand tätig waren.

Die Wertschätzung wissenschaftlicher und technischer Intelligenz in der DDR-Bevölkerung vor und auch während der Wende reflektiert in gewisser Weise derartige Differenzmuster milieuspezifischer Nähe zur Politik.

11. Resümee

Was diese noch vorläufige Analyse des Kaderdatenspeichers zeigt, ist eine sektoral und positional differenzierte DDR-Gesellschaft, die für den Bereich der Wirtschaft deutlich andere Rekrutierungsmuster, Vernetzungsstrukturen und Möglichkeiten der politischen Kontrolle aufweist als für den staatlichen Bereich. Man darf vermuten, daß sich, wiederum positional differenziert, gerade in der Wirtschaft ganz erhebliche Chancen zur Herausbildung politikferner Eigenrationalitäten ergeben haben. Zumindest zeigt sich eine relativ starke Abgeschlossenheit und Selbstbezüglichkeit des zentralen politischen Systems mit entsprechend geringen Integrationsmustern des ökonomischen Führungspersonals. Diese geringe Integration der Ökonomie wiederholt sich auf der Ebene der Partei (Meyer 1991: 66). Ähnliches gilt für die Unterschiede zwischen zentraler staatlicher Verwaltung und den regionalen Einheiten (den Räten der Bezirke und ebenso für die hier nicht verfolgten lokalen Ebenen). Die Vorstellung einer entdifferenzierten Gesellschaft, die mit ihrem Egalitätsanspruch die Ausbildung sektoraler Eliten - auch in relativer Distanz zur Politik - verhindert habe (vgl. Meuschel 1992), findet wenig Rückhalt in den Strukturinformationen des Kaderdatenspeichers. Was sich abzeichnet, sind vielmehr Bereiche, die über Elitenintegration eher schwach in das Herrschaftssystem eingeordnet waren, denen aber mit der zentralen staatlichen Verwaltung und den Ministerien ein Bereich gegenüberstand, der, weitgehend abgeschottet, in enger Bindung an die Partei je nach Politikfeld auf strukturell sehr unterschiedlich komponierte Gruppen leitender Kader zurückgreifen konnte. Der politisch besonders wichtige Außenhandel ist einer der wenigen Bereiche, der offenbar über Elitenvernetzung gesteuert werden sollte.

20 Grundgesamtheit der Abbildung 7 ist das gesamte Leitungspersonal in den ausgewählten Sektoren mit Geburtsjahren ≤ 1930. Im Bereich Ministerien und zentrale Staatsorgane sind dies 567 Personen, bei den Räten der Bezirke 210, bei den Kombinat 1.359, bei den Betrieben 6.306, im Binnenhandel 1.232 und im Außenhandel 194 Personen.

Insgesamt läßt sich sagen, daß der Bereich der staatlichen Verwaltung über den vergleichsweise größten Anteil von Personen mit beruflichen Erfahrungen in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen verfügt, während der Wirtschaftsbereich ein weitgehend eigenständiges und abgegrenztes Rekrutierungsmuster zeigt. Wenn sich Mobilität ergibt, führt diese aus dem Wirtschaftsbereich in die staatliche und politische Verwaltung, also eine Art brain drain aus der Wirtschaft. Innerhalb der Wirtschaft scheint - zumindest bei den großen Kombinatn - das eher entdifferenzierende politische Kontrollmuster so auszusehen, daß die Hierarchiespitzen deutlich enger an das politische System angebunden waren als die nachfolgenden Stufen, so daß man für die betriebliche Aufstiegsmobilität vermuten darf, daß es Bruchstellen gab, an denen professionelle Rationalitäten und die politischen Loyalitäten in ernsthaften Konflikt gerieten. Davon abgesehen ist die Vernetzung der Wirtschaft mit dem politischen Steuerungsapparat weitaus geringer als etwa im Bereich der zentralen staatlichen Verwaltung oder im Außenhandel. Das läßt vermuten, daß politische Interventionen in den Wirtschaftsbereich nur bedingt über das ökonomische Führungspersonal abgewickelt werden konnten und statt dessen durch externe Interventionen, etwa durch die zuständigen Parteiapparate, organisiert werden mußten.

Die Charakterisierung der Sozialstruktur der DDR als Amalgam aus „Kollektiv und Eigensinn“, die Mayer und Diewald (1996) auf der Grundlage von Lebensverlaufsstudien entwickelten, läßt sich in gewisser Weise auch auf die systemische Verfassung der DDR übertragen. Kollektivierung im Sinne einer Akkumulation von Verfügungsmacht in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen, Eigensinn insofern, als diese Macht nur begrenzten Zugriff auf jene Bereiche hatte, denen Eigenrationalitäten zugestanden wurden, um ihre Funktionsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Eine solche Koexistenz von Entdifferenzierungsprozessen auf der einen und Ausdifferenzierungsprozessen (inkl. der zugehörigen Ungleichheitsstrukturen) auf der anderen Seite ist mit der Diagnose eines Modernisierungsrückstandes nur unzureichend erfaßt. Die eigentliche Frage ist daher, wie die heikle Balance zwischen der Entwicklung subsystemarer Eigenrationalitäten und der Integration - insbesondere politischer - Fremdthematiken aussah.

Autonomisierung und zentralistische Steuerung verblieben in einer eigentümlichen Ambivalenz. Dies erklärt vielleicht auch die durchaus hohen Überlebenschancen des mittleren Führungspersonals im neuen politischen System der Bundesrepublik Deutschland (vgl. Neckel, in diesem Band). Plausibel wird dieses Überleben, wenn man unterstellt, daß auch in der DDR-Gesellschaft die Entwicklung ausdifferenzierter Handlungsrationaltäten möglich war und meritokratische Selektionsmuster keineswegs völlig außer Kraft gesetzt wurden. Man kann ein weiteres Argument zur Erklärung des Überlebens von Positionierungsmustern anführen, die der Selbstbeschreibung der DDR-Gesellschaft eklatant widersprachen: nämlich ein an

Michels „ehernes Gesetz der Oligarchie“ erinnerndes Phänomen, und zwar die Entwicklung habituell verfestigter und sozial vererbbarer Differenzmuster. Wie gezeigt, gelang es einem nicht unerheblichen Teil der DDR-Elite, trotz nationalsozialistischer Flecken auf der Weste in die Führungsetagen aufzusteigen. Ebenso gelang es offenbar der neuen DDR-Elite, ihre Position in der Generationenfolge erfolgreich zu befestigen.

Der Ertrag derartiger Analysen ist allerdings nicht auf eine Soziologie des Sozialismus beschränkt. Gerade weil die DDR viele Elemente einer modernen Industriegesellschaft entwickelt hatte, wird es lohnen, das eigentümliche Zusammenspiel von Aus- und Entdifferenzierung näher zu untersuchen.

12. Literatur

- Assmann, Wolfgang/G. Liebe (1972): Kaderarbeit als Voraussetzung qualifizierter staatlicher Leitung, hrsg. von der Deutschen Akademie für Staats- und Rechtswissenschaften „Walter Ulbricht“, Berlin: Staatsverlag der DDR.
- Bauerkämper, Arnd/Jürgen Danyel, Peter Hübner (1997): Funktionäre des schaffenden Volkes. In: Bauerkämper, Arnd/Jürgen Danyel, Peter Hübner, Sabine Roß (Hrsg.): Gesellschaft ohne Eliten. Berlin, S.11-86.
- Best, Heinrich/Stefan Hornbostel (1998): Prozeßproduzierte Daten als empirisches Material für eine Soziologie des realen Sozialismus. In: GESIS u.a., S. 201-222.
- Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bräuer, Anneliese/Horst Conrad (1981): Kaderpolitik der SED - fester Bestandteil der Leitungstätigkeit. Berlin: Dietz Verlag.
- Buß, Eugen/Martina Schöps (1979): Die gesellschaftliche Entdifferenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie 4/1979, S.315-329.
- Dokumente der SED (1980): Band XVI. Berlin: Dietz Verlag.
- GESIS/Friedrich-Schiller-Universität Jena/Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (Hg.) (1998): Materialien zur Erforschung der DDR-Gesellschaft. Opladen.
- Glaebner, Gert-Joachim (1977): Herrschaft durch Kader. Leitung der Gesellschaft und Kaderpolitik in der DDR am Beispiel des Staatsapparates. Opladen.
- Herber, Richard/Herbert Jung (1968): Kaderarbeit im System sozialistischer Führungstätigkeit. Berlin.
- Hornbostel, Stefan (1997): Die geplante Elite - Erste Ergebnisse aus der Analyse der Kaderdatenspeicher des Ministerrates. In: Potsdamer Bulletin für Zeithistorische Studien Nr.10, S. 55-69.
- Hörning, Erika M. (1996): Aufstieg und Fall der ‚neuen‘ Intelligenz. In: Berliner Debatte INITIAL 2, S.21-32.
- Huinik, Johannes/Heike Solga (1994): Occupational Opportunities in the GDR. A Privilege of the Older Generation? In: Zeitschrift für Soziologie 23, S. 237-253.

- Kaelble, Hartmut/Jürgen Kocka/Helmut Zwahr (1994): Sozialgeschichte der DDR. Stuttgart.
- Kocka, Jürgen (1994): Eine durchherrschte Gesellschaft. In: Kaelble, Hartmut u.a.: Sozialgeschichte der DDR, S.547-553.
- Lepsius, M. Rainer (1995): Handlungsräume und Rationalitätskriterien der Wirtschaftsfunktionäre in der Ära Honecker. In: Pirker, T./M.R. Lepsius/R. Wiener/H.H. Hertle: Der Plan als Befehl und Fiktion. Wirtschaftsführung in der DDR. Gespräche und Analysen. Opladen:Westdeutscher Verlag, S. 347-362.
- Mayer, Karl Ulrich/Martin Diewald (1996): Kollektiv und Eigensinn: Die Geschichte der DDR und die Lebensverläufe ihrer Bürger. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 46, S.8-17.
- Mayer, Karl Ulrich/Heike Solga (1994): Mobilität und Legitimität. Zum Vergleich der Chancenstrukturen in der alten DDR und der alten BRD. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 46, Heft 2, S.193-208.
- Meuschel, Sigrid (1992): Legitimation und Parteiherrschaft. Zum Paradox von Stabilität und Revolution in der DDR. Frankfurt/M.
- Meyer, Gerd (1991): Die DDR-Machtelite in der Ära Honecker. Tübingen.
- Mosca, Gaetano (1975): Das aristokratische und das demokratische Prinzip Röhrich, Wilfried (Hg.): Demokratische Elitenherrschaft. Traditionsbestände eines sozialwissenschaftlichen Problems. Darmstadt
- Pollack, Detlef (1997): Die konstitutive Widersprüchlichkeit der DDR oder: War die DDR-Gesellschaft homogen? In: Geschichte und Gesellschaft 214, S. 110-131.
- Rathje, Ulf (1996): Der zentrale Kaderdatenspeicher des Ministerrates der DDR. In: Historische Sozialforschung Vol.21, No.3, S.137- 141.
- Rollmann (1995): Die Staatsdiener ehren am liebsten sich selbst. Ehre en masse: Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland. In: Das Parlament 45, Nr.7-8, S. 12.
- Roß, Sabine (1997): Zur Entstehungsgeschichte des Zentralen Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR. In: Potsdamer Bulletin für Zeithistorische Studien Nr.10.
- Schopenhauer, Arthur (1983): Aphorismen zur Lebensweisheit. Reclam.
- Segert, Dieter (1990): Fahnen, Umzüge, Abzeichen. In: Blanke, Thomas & Erd, Rainer (Hg.): DDR - Ein Staat vergeht. Frankfurt/M.: Fischer, S.30f.
- Solga, Heike (1995): Auf dem Weg in eine klassenlose Gesellschaft? Klassenlagen und Mobilität zwischen den Generationen in der DDR. Berlin.
- Srubar, Ilja (1991): War der reale Sozialismus modern? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 43, S. 415-432.
- Tilly, Charles (1972): Clio und Minerva. In: H.-U. Wehler (Hg.): Geschichte und Soziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Vogt, Ludgera (1997): Zeichen der Anerkennung. Orden als Medien sozialer Differenzierung und gesellschaftlicher Integration. In: Soziale Welt 2, S.187-205.
- Voigt, Dieter/Werner Voß/Sabine Meck (1987): Sozialstruktur der DDR. Eine Einführung. Darmstadt.

- Wettengel, Michael (1997): Zur Rekonstruktion digitaler Datenbestände aus der DDR nach der Wiedervereinigung: Die Erfahrungen im Bundesarchiv. In: *Der Archivar*, Sp. 735-748.
- Windolf, Paul (1996): Die Transformation der ostdeutschen Betriebe. In: *Berliner Journal für Soziologie* 4, S. 467-488.
- Zimmermann, Hartmut (1994): Überlegungen zur Geschichte der Kader und der Kaderpolitik in der SBZ/DDR. In: Kaelble, H./J. Kocka/H. Zwahr, H. (Hg.): *Sozialgeschichte der DDR*. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 322-356.