

**DIE GEPLANTE ELITE – ERSTE ERGEBNISSE AUS DER ANALYSE DER
KADERDATENSPEICHER DES MINISTERRATES**

Nach wie vor gilt die Feststellung von Meyer (1991: 21), daß es an einer systematischen, theoretisch wie empirisch fundierten allgemeinen Soziologie der DDR-Machtelite mangelt und, so wäre zu ergänzen, noch mehr an einer fundierten Analyse jener weniger sichtbaren Führungsgruppen in Wirtschaft und Staat. Dieses Desideratum ist nicht zuletzt auf einen Mangel an empirischen Kenntnissen zurückzuführen und markiert nicht nur eine Lücke im historischen Wissen, sondern auch ein „schwarzes Loch“ in der aktuellen Transformationsforschung. Letztere hat zeigen können, daß sich gerade aus jenen mittleren Führungsgruppen der DDR, über die wir so wenig wissen, große Teile der heutigen Positionseliten in den Neuen Bundesländern rekrutieren. Daher gebührt dem Bundesarchiv in Koblenz besonderer Dank dafür, daß es mit der Übernahme und sorgfältigen archivarisches Aufbereitung des Kaderdatenspeichers ein wichtiges Puzzlestück für die Rekonstruktion der gesellschaftlichen Verfassung der DDR bereitgestellt hat. Inzwischen ist es am Institut für Soziologie der Universität Jena gelungen, aus dem überlieferten Material erste lauffähige Rekonstruktionen des Kaderdatenspeichers zu erstellen¹. Aufgrund der sehr lückenhaften Überlieferungslage ist die Rekonstruktion der Datenbanken jedoch nicht nur sehr aufwendig, sie muß z.T. auch durch die Analyse des Inhaltes der Datenbanken selbst bewerkstelligt werden. Aus dieser – mit einer gewissen Vorläufigkeit behafteten – Arbeitsphase stammen die folgenden ersten Eindrücke des Inhalts und des analytischen Potentials zweier großer Kaderdatenspeicher.

Kader zwischen politischer Avantgarde und fachkompetentem Spezialistentum

Kaderpolitik, -auswahl, politische und fachliche Fortbildung, aber auch 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). Es kann hier leider weder auf die Veränderungen des Kaderbegriffs und der Kaderpolitiken, noch auf die verschiedenen Nomenklatursysteme genauer eingegangen werden (vgl. dazu Glaeßner 1977, Zimmermann 1994). Zumindest auf ein Grundproblem im Umgang mit der Kaderbegrifflichkeit sei allerdings hingewiesen: Trotz der verschiedenen nach gesellschaftlichen Bereichen und Hierarchieebenen ausdifferenzierten Nomenklaturensysteme der DDR, die die Zuständigkeiten für bestimmte Funktionen und Positionen regelten, blieben die in

der DDR gebräuchlichen Definition der Kader ausgesprochen unscharf. Betrachtet man exemplarisch einige Kaderdefinitionen, ist rasch zu erkennen, daß es sich um eine sehr große, aber zugleich außerordentlich inhomogene Personengruppen handelte. Zimmermann (1994: 324) sieht letztendlich im Kaderbegriff eine Art operationaler Definition, so daß die Gemeinsamkeit der verschiedenen Kader sich letztlich darauf reduziere, daß sie aus Sicht des politischen Systems, d.h. der SED, bereits Positionen einnahmen oder aufgrund ihres politischen-sozialen Lebenswegs und ihrer fachlichen Qualifikation erwarten ließen, künftig fähig zu sein, Aufgaben wahrzunehmen, die politisch-sozial so wichtig waren, daß sie den Formen der Kaderpolitik unterworfen wurden. Als Kader gelten zunächst Leiter aller Stufen des hierarchischen Organisationen- 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“ (ebd.). Hinzukommen Hoch- und Fachschulabsolventen, die für Leitungstätigkeiten vorbereitet werden, 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 Unschärfe der Kaderdefinitionen resultiert letztlich aus dem Versuch, begrifflich das leninsche Konzept einer politischen Avantgarde mit dem des fachlichen Spezialistentum sich ausdifferenzierender moderner Gesellschaften zu verbinden. Der Merkmalskatalog der maschinenlesbar gespeicherten Kaderdaten legt davon Zeugnis ab: 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 erfaßt. Die übrigen Merkmale beziehen sich auf die Kaderentwicklung, das Arbeitsrechtsverhältnis, den Betrieb, die Nomenklatur, die Leitungserfahrung sowie auf soziodemographische Merkmale.

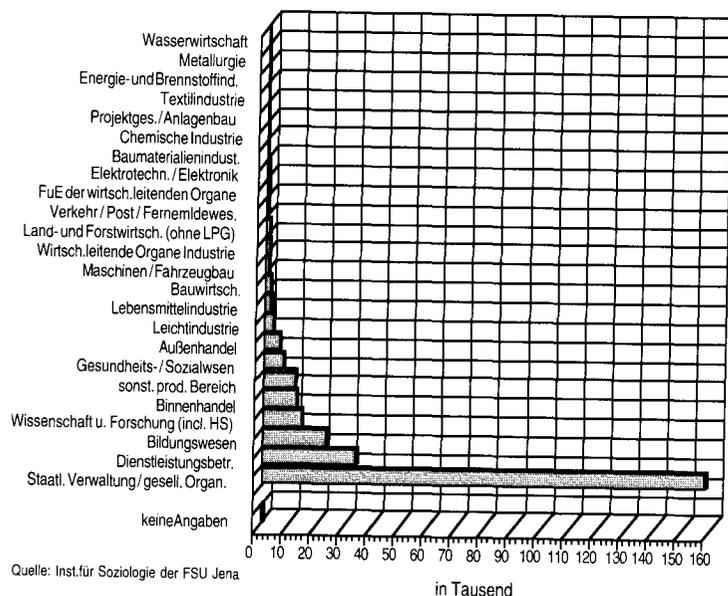
ZKDS und AKDS

Die diffuse Abgrenzung zwischen Kader und Nicht-Kader sowie innerhalb der Kader auf der einen und die relativ rigide Zuordnung von Personen zu bestimmten Nomenklaturen auf der anderen Seite strukturieren auch den Aufbau der Ka-

derdatenspeicher. Soweit sich die mit dem Aufbau der Kaderdatenspeicher verbundenen Intentionen rekonstruieren lassen, haben wir es mit Nutzungserwartungen zu tun, die von der betrieblicher Personalplanung, über die Kontrolle politischer und sozialer Zusammensetzungen des staatlichen und wirtschaftlichen Führungspersonals, den Nachweis von qualifizierten Arbeitskräften, bis hin zur Rahmenplanung zukünftigen Qualifikationsbedarfs reichte. Dazu gehörte die Ausarbeitung von Kaderprogrammen, Analysen zur alters-, klassenmäßigen, fachlichen und politischen Zusammensetzung, Aufbau einer Kaderreserve, planmäßige Entwicklung von Nachwuchskadern und Vorbereitung von Auslandseinsätzen. Der Zentrale Kaderdatenspeicher des Ministerrats der DDR (ZKDS) diente insgesamt der Bereitstellung von Informationen zur Entscheidungsvorbereitung und Entscheidungsfindung bei der Auswahl, Entwicklung und dem Einsatz von Führungskadern und Mitarbeitern in den zentralen und örtlichen Staatsorganen und von Leitungskadern in der zentral und örtlich geleiteten Wirtschaft (vgl. Rathje 1996). Genutzt wurden vor allen Dingen Standardauswertungen (Kaderspiegel) des ZKDS von Ministerien und Betrieben. Geplant war aber darüber hinaus mittels Personalcomputern eine enge Vernetzung mit der betrieblichen Personalführung herzustellen. Zur Entstehungsgeschichte des Kaderdatenspeichers und seiner Anwendung muß hier auf den Beitrag von Sabine Roß (in diesem Band) verwiesen werden.

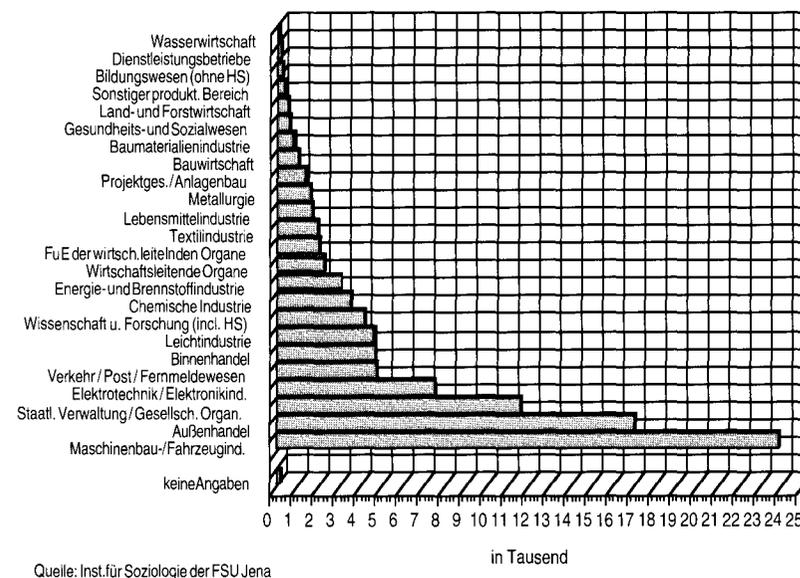
Der Dateneinzug für den ZKDS erfolgte im wesentlichen über die Arbeitskräftedatenspeicher der Ministerien (AKDS), z.T. auch aus dem GAV (Gesellschaftliches Arbeitsvermögen). Der AKDS (eine Zusammenfassung der von den Betrieben über die Ministerien gelieferten Personaldaten) umfaßte 1989 etwa 278.000 erfaßte Personen, der ZKDS des gleichen Jahres knapp 98.000 Personen. Wie sich nach einem Abgleich beider Dateien herausstellte, handelt es sich bei den beiden Speichern um völlig disjunkte Mengen. Bei Beginn des Projektes „Kaderdatenspeicher“ war dies nicht der Fall, noch 1980 waren ZKDS und AKDS nicht getrennt. Erst danach fand der eigentliche Ausbau des ZKDS statt. Da bisher nicht bekannt ist, welche Kriterien im Einzelnen für die Aufnahme in den ZKDS erfüllt sein mußten, besteht bisher auch keine Klarheit darüber, welche Grundgesamtheit der ZKDS abbildet. Analysen des Führungspersonals in der Wirtschaft und in den Staatsorganen sollten daher von einer Kombination AKDS/ZKDS ausgehen.

Abb.1: AKDS 1989 nach Wirtschaftsgruppen
Zahl der erfassten Personen



Neben der Größe besteht der Unterschied zwischen beiden Speichern vor allen Dingen in den erfassten Wirtschaftsbereichen. Der AKDS enthält ganz überwiegend Beschäftigte der staatlichen Verwaltung, wobei die örtlichen Staatsorgane (vom Rat des Bezirkes bis zu den Mitarbeitern beim Rat der Gemeinde) den größten Anteil ausmachen, gefolgt von den zentralen Staatsorganen. Weiterhin sind die Dienstleistungsbetriebe und das gesamte Bildungswesen (inklusive Hochschulen und Forschung) stark vertreten (vgl. Abb. 1). Der ZKDS hat bei insgesamt geringerem Umfang seine Schwerpunkte im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie im Außenhandel gefolgt von der staatlichen Verwaltung (vgl. Abb. 2).

Abb.2: ZKDS 1988 nach Wirtschaftsgruppen
Zahl der erfassten Personen



Als weiteres Vergleichsmerkmal zwischen AKDS und ZKDS käme die positionale Verortung der aufgenommenen Kader in Frage. Man könnte vermuten, daß im ZKDS nur Personen mit Leitungsfunktionen aufgenommen wurden. Auch diese These trifft aber nur sehr begrenzt zu. Beide Speicher verfügen über eine interne Klassifizierung von leitendem und nicht-leitendem Personal. Im ZKDS 1988 macht das nicht-leitende Personal etwa 40% der registrierten Kader aus. Im AKDS 1989 beträgt der entsprechende Anteil etwa 60%.

Ähnlich fällt das Ergebnis aus, wenn man nach höheren Leitungspositionen fragt. So finden sich im ZKDS (1988) 694 General-, Kombinate, Haupt- und Bezirksdirektoren sowie deren Stellvertreter, der AKDS (1989) weist – in anderen Wirtschaftsgruppen – eine fast ebenso starke Gruppe von 635 Personen aus (Fachdirektoren im ZKDS: 10.074, im AKDS: 3277). Auch die Funktion bildet also kein klares Diskriminanzmerkmal.

Bleibe die parteipolitische Bindung als mögliches Unterscheidungskriterium. Etwa 58% der ZKDS Kader sind SED-Mitglieder, rund 40% sind parteilos. Die entsprechenden Zahlen für den AKDS lauten 42% SED-Mitglieder und 54% Parteiose. Im ZKDS ist also eine etwas höhere Parteimitgliedschaft zu erkennen, aber kein wesentlicher Unterschied auszumachen.

Da Kadernomenklaturen auch die Größe der beschäftigenden Betriebe berücksichtigen, bliebe schließlich dieses Datum zu prüfen. Die größte Zahl (53,1%) der im AKDS 1989 erfaßten Kader hat ein Arbeitsverhältnis in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten. Im ZKDS (1988) liegen die Verhältnisse umgekehrt: Mehr als 70% der Kader arbeiten in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (immerhin 16,8% in Betrieben mit mehr als 5000 Beschäftigten). Bei aller Unterschiedlichkeit ist jedoch auch die Betriebsgröße kein exklusives Merkmal. Es deutet also alles daraufhin, daß die Aufnahme in den ZKDS über ein ganzes Bündel von Kriterien gesteuert wurde.

Fluktuation der Kader

Vergleicht man die überlieferten Jahresdateien (jährliche Archivkopie der regelmäßig aktualisierten Arbeitsversion) aus den Jahren 1980 und die vollständige Zeitreihe 1985 bis 1989 zeigt sich eine erhebliche Fluktuation zwischen den ZKDS der einzelnen Jahre. Geht man vom Bestand in 1989 aus, dann sind nur etwa die Hälfte dieser Personen auch im ZKDS des Jahres 1985 nachzuweisen (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1:
Von 98.976 Personen aus dem ZKDS 1989 wurden in den vorhergehenden ZKDS erfaßt:

Jahr	Personen	Prozent (Basis 1989)
1988	90.021	91,0 %
1987	72.448	73,2 %
1985	50.629	51,2 %
1980	6.674	6,7 %

Ein großer Teil dieser Fluktuation läßt sich durch Altersabgänge und berufliche Neueinsteiger erklären. Interne Schätzungen bezifferten die jährliche Fluktuation auf eine Größenordnung von 10%. Dieser Wert wird in den Jahren 1987 bis 1989 auch in etwa erreicht. Man kann dabei von einem jährlichen Neuzugang in der Größenordnung von 4% bis 6% rechnen (vgl. Tab. 2). Unterstellt man einen durch Alter, Krankheit oder Tod bedingten Abgang in ähnlicher Größenordnung und berücksichtigt beruflichen Wechsel in Bereiche, die vom ZKDS nicht erfaßt werden (z.B. Sicherheitsbereich, Wehrpflichtzeiten), erscheint diese Größenordnung plausibel. Da in die Fluktuation aber auch Fehler eingehen (z.B. nicht identifizierte Fälle, Änderung von Aufnahmekriterien etc.) werden wir genaueren Auf-

schluß über das „Abgangsvolumen“ und die „Abgangsgründe“ erst nach Decodierung und Analyse einer überlieferten Abgangsdatei vorlegen können.

Wie Tabelle 2 zeigt, ist die Datenaufnahme in den ZKDS keineswegs kontinuierlich abgelaufen. Vielmehr fanden nach dem Beginn des Projektes im Jahr 1979 auch in den Jahren 1981 und 1983 gehäuft Datenaufnahmen statt. Die Folge sind natürlich entsprechend höhere Fluktuationen in jenen Jahren. Weiterhin ist in diesen Jahren auch mit erhöhten Eingabe- und Verarbeitungsfehlern zu rechnen, so daß sich eine Auswertung der Jahre vor 1985 nicht empfiehlt.

Tabelle 2: Jahr der Erfassung - ZKDS 1989

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	79	10752	10,9	13,5	13,5
	80	6784	6,9	8,5	22,0
	81	14586	14,7	18,3	40,4
	82	6122	6,2	7,7	48,1
	83	12956	13,1	16,3	64,4
	84	5875	5,9	7,4	71,7
	85	5804	5,9	7,3	79,0
	86	4016	4,1	5,0	84,1
	87	4320	4,4	5,4	89,5
	88	4689	4,7	5,9	95,4
Missing	Total	79548	80,4	100,0	
	Missing	19432	19,6		
Total	Total	98980	100,0		

Validität der Daten

Beim ZKDS und beim AKDS haben wir es mit prozeßproduzierten Daten zu tun, deren Verwendungszweck in der jeweils aktuellen Kaderpolitik lag. Die Vorteile eines solchen Einblicks in den Steuerungsprozeß der Elitenformierung liegen auf der Hand. Komplizierter ist es, die Frage nach der Validität solcher Daten zu beantworten. Ich möchte drei Aspekte der Validitätsproblematik zumindest anreissen:

a) prozedural gesteuerte Validitätsprüfungen.

Die Betreiber des Kaderdatenspeichers hatten natürlich selbst ein Interesse an der Validierung ihrer Daten. Von Anfang an wurden daher Kontrollen zur Datenqualität durchgeführt. Routinemäßig wurden vor allen Dingen Plausibilitäts-

und Zulässigkeitskontrollen bei der Datenübernahme (im Rechenzentrum des MWT) in den Programmablauf integriert und entsprechende Fehlerlisten produziert.

In der Anfangsphase hatten die Betreiber offenbar ernsthafte Schwierigkeiten mit der Qualität der gespeicherten Daten. Schätzungen gingen davon aus, daß Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen nur bedingt der Kaderabteilung gemeldet wurden, Fehler beim Ausfüllen der Signierscheine entstanden (falsche Schlüssel, fehlerhafte Angaben und zwar in folgender Größenordnung : 80% aller Scheine enthielten irgendeinen Fehler), Fehler bei Änderungsmeldungen in der Größenordnung von 20 % auftraten, Fehler durch mangelhafte Software entstanden und Veraltung der Daten durch unterbleibende Aktualisierungen auftraten (vgl. Rechenzentrum des MWT 1983).

Bei diesen Datenmängeln handelt es sich um echte Fehlcodierungen, Falschangaben oder um fehlende Werte. Eine erste Durchsicht verschiedener Merkmale legt allerdings die Vermutung nahe, daß diese Fehler zumindest bei wichtigen Merkmalen im Laufe der Zeit erheblich reduziert wurden. Man kann davon ausgehen, daß mit der Routinisierung der Datenerfassung und der Häufigkeit von Datenaktualisierungen die Qualität des Datenmaterials kontinuierlich anstieg. Tabelle 3 zeigt, daß insbesondere der ZKDS sehr gut „gepflegt“ wurde. Mehr als 50% der Daten wurden im letzten Jahr des Bestehens (1989) aktualisiert, nur bei knapp 12% der Fälle liegt die Aktualisierung drei und mehr Jahre zurück. Der AKDS enthält letzte Aktualisierungen aus dem Jahr 1990, weist insgesamt aber einen weniger „gepflegten“ Datenbestand auf. Die Aktualität der Daten ist jedoch insgesamt für ex-post Analysen wie wir sie jetzt betreiben, ausgezeichnet.

Tabelle 3: Aktualisierung der Kaderdatenspeicher

Jahr der letzten Bearbeitung	Letzte Version der Datenspeicher AKDS und ZKDS Fälle nach dem Jahr der letzten Bearbeitung			
	AKDS		ZKDS	
1979-86	66082	23,8 %	11339	11,5 %
1987	44587	16,1 %	11635	11,8 %
1988	57640	20,8 %	23260	23,6 %
1989	90295	32,6 %	52433	53,1 %
1990	18785	6,8 %		
Summe	277389	100 %	98667	100 %

Offen ist bisher, inwieweit es sich bei den Datenmängeln um systematische Fehler handelt oder eher zufällige Erfassungsfehler. Die Tatsache, daß in den Kader-

abteilungen offenbar mit unterschiedlicher Sorgfalt und Kontrollintensität gearbeitet wurde, läßt zumindest vermuten, daß auch systematische Fehler auftreten. Die Häufung von unplausiblen Angaben und fehlenden Werten in einzelnen Datensätzen deutet in diese Richtung.

Um ganz andere „Fehlerquellen“ handelt es sich bei den Angaben, bei denen die Befragten einen gewissen Interpretationsspielraum hatten. Etwa bei Selbsteinstufungen (Soziale Herkunft), bei der Enumeration von Mitgliedschaften, Auszeichnungen etc. Hier muß in Rechnung gestellt werden, daß die Kaderbögen auch unter strategischen Gesichtspunkten ausgefüllt wurden.

Für die Bewertung der Validität der Kaderdaten kommen drei Prüfstrategien in Frage, die bisher erst ansatzweise durchgeführt werden konnten:

1. Einzelfallprüfungen durch Identifizierung von Personen anhand einer Merkmalskombination. Die bisherigen Überprüfungen lieferten sowohl völlig aktuelle und korrekte Einträge als auch fehlerhafte und veraltete Einträge (Kinderzahl, letzte Beschäftigungsstelle, Familienstand).
2. Plausibilitätsprüfungen. Auch hier haben wir – allerdings in geringem Umfang – unplausible Angaben gefunden (z.B. Parteieintritt vor dem 18. Lebensjahr).
3. Die Analyse der Kaderdaten selbst. Ob die Vollständigkeit von Daten z.B. mit dem Kaderstatus oder dem Betrieb zu tun hat, ob systematische Verzerrungen vorliegen, ob Kriterien für die Zuordnung zum ZKDS eingehalten usw. läßt sich nur durch Analyse der Daten beantworten.

Das Analysepotential der Kaderdatenspeicher

Die Kaderdaten enthalten Informationen zur politischen und sozialstrukturellen Komposition wichtiger Führungsgruppen der DDR, die dem Ministerrat und der Partei natürlich zur Verfügung standen. Angesichts des begrenzten Raumes, möchte ich an drei ideologisch bedeutsamen Themen demonstrieren, daß bereits mit sehr einfachen Auswertungen ein Bild der DDR entsteht, das dem offiziellen nur sehr bedingt ähnelt.

Systemloyalität als Aufstiegsbedingung

Parteiemitgliedschaft war in der DDR eine im Laufe der Zeit immer wichtiger werdende Ressource für die berufliche Karriere (vgl. Solga 1995). Tabelle 4 bestätigt diese Einschätzung zunächst. Etwa die Hälfte der knapp 380.000 erfaßten Kader (ZKDS & AKDS 1989) war Parteimitglied (46,1% in der SED) und sie waren dies ganz überwiegend vor dem Erreichen einer Karriereposition. Immerhin 3% der Kader haben die Partei allerdings auch verlassen – freiwillig oder unfreiwillig. Wechsel zwischen den Parteien ist ein eher seltenes Ereignis und führt

Tabelle 4: ZKDS & AKDS 1989 Parteizugehörigkeit

			Parteiwechsel				Total
			Kein Parteiwechsel	Parteiwechsel	Parteizugehörigkeit unterbrochen	Parteiaustritt	
letzte Parteizugeh.	SED	Count	171888	1461	160		173509
		% within letzte Parteizugeh.	99,1%	,8%	,1%		100,0%
		% within Parteiwechsel	46,6%	89,9%	95,8%		46,1%
CDU		Count	3426	29	1		3456
		% within letzte Parteizugeh.	99,1%	,8%	,0%		100,0%
		% within Parteiwechsel	,9%	1,8%	,6%		,9%
LDPD		Count	3691	37			3728
		% within letzte Parteizugeh.	99,0%	1,0%			100,0%
		% within Parteiwechsel	1,0%	2,3%			1,0%
NDPD		Count	3348	54	2		3404
		% within letzte Parteizugeh.	98,4%	1,6%	,1%		100,0%
		% within Parteiwechsel	,9%	3,3%	1,2%		,9%
DBD		Count	3028	36			3064
		% within letzte Parteizugeh.	98,8%	1,2%			100,0%
		% within Parteiwechsel	,8%	2,2%			,8%
andere		Count	80	8	2		90
		% within letzte Parteizugeh.	88,9%	8,9%	2,2%		100,0%
		% within Parteiwechsel	,0%	,5%	1,2%		,0%
parteilos / k.A.		Count	183642		2	5754	189398
		% within letzte Parteizugeh.	97,0%		,0%	3,0%	100,0%
		% within Parteiwechsel	49,8%		1,2%	100,0%	50,3%
Total		Count	369103	1625	167	5754	376649
		% within letzte Parteizugeh.	98,0%	,4%	,0%	1,5%	100,0%
		% within Parteiwechsel	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

in den meisten Fällen aus einer Blockpartei in die SED. Dem ideologischen Anspruch nach war mit dem „historischen Bündnis“ zwischen SED und Blockparteien eine eingeschränkte Meinungspluralität installiert. Wie Tabelle 4 zeigt, verlieren die Blockparteien (ob im Zusammenhang mit Karriereschritten bleibt zu prüfen) jedoch nicht nur regelmäßig Mitglieder an die SED, sie spielen vielmehr bei der Besetzung von Führungspositionen – außerhalb der Proporzrepräsentation

auf der politischen Ebene – praktisch keine Rolle. Keine der Blockparteien stellt mehr als 0,9 % der Kader.

Die besten Vertreter der Arbeiterklasse

Offizielle Maxime der Kaderpolitik blieb es auch in den 80er Jahren „fähige Kader aus der Arbeiterklasse“ auszuwählen: „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). Dieser Anspruch auf Bevorzugung oder zumindest Gleichbehandlung der Arbeiterklasse wurde schon in den 70er Jahren im Hinblick auf das Bildungssystem enttäuscht (vgl. Geißler 1990) und kulminierte in der Folge in einer Selbstreproduktion privilegierter Klassenlagen. Solga (1995: 170) konnte mit Hilfe des Kohortenvergleichs zeigen, wie sich die „sozialistischen Dienstklassen“ von der „offenen Klasse“ in der Anfangsphase der DDR zu „einer der geschlossensten Klassenlagen in der DDR-Gesellschaft“ in ihrer Endphase entwickelte.

Tabelle 5: ZKDS 1989 nach Alterskohorten
(Alter 1989)

		Alterskohorte (Alter im Jahr 1989)				Total
		>55	45-54	35-44	<35	
soziale Herkunft	Arbeiter	69,5%	62,4%	50,1%	46,6%	57,9%
	LPG/ Bauer/ Gaertner/ GPG/ PWF	4,4%	4,6%	6,3%	3,4%	4,7%
	Intelligenz	3,2%	5,6%	15,1%	25,5%	11,2%
	Angestellte	16,2%	21,7%	24,5%	23,0%	21,5%
	selbst.Handwerker/ PGH	4,3%	3,8%	2,9%	1,1%	3,1%
	freie Berufe/ Unternehmer/ Grossbauer	2,5%	1,9%	1,1%	,3%	1,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Valid N = 93107

Wie Tabelle 5 zeigt, läßt sich die zunehmende Selbstreproduktion speziell der Intelligenz auch im Wirtschaftsbereich nachzeichnen. Für genauere Untersuchungen müssen selbstverständlich Verschiebungen in der Größe der Herkunftsmilieus auf der einen Seite und die meist euphemistischen Definitionen des „Arbeiters“ berücksichtigt werden. Dennoch zeigt bereits diese Auswertung der Selbsteinstufungen der Kader in ein Herkunftsmilieu, daß die Chancen in den Kreis der vom ZKDS erfaßten Kader aufzusteigen für Arbeiterkinder in der Früh-

phase der DDR deutlich besser waren als in der Endphase. Die jüngeren Kader (selbst überwiegend mit Hochschulausbildung) rekrutieren sich aus dem Bildungs- und Angestelltenmilieu. Die Selektionswirkung des Bildungswesens entfaltet sich im Wirtschaftsbereich sehr scharf. In der Realität der DDR-Gesellschaft war die Arbeiterklasse offenbar eher ein „versiegender Quell“ neuen Führungspersonals.

Gleiche Arbeit – gleiche Position? Die Frauenemanzipation

Die Gleichstellung der Frauen – ein klassisches Thema bereits der Arbeiterbewegung – wurde in der DDR mit besonderer politischer Präferenz verfolgt. Zu den ideologischen Standardbehauptungen gehörte die „Vollzugsmeldung“, wonach geschlechtsspezifische Benachteiligungen im Sozialismus weitgehend eliminiert seien. Für die politischen Führungsorgane haben verschiedene Studien bereits gezeigt, daß die politische Führung eine fast reine Männerangelegenheit war. Bis heute hält sich aber der Mythos, in der DDR sei zumindest was das Erwerbsleben angeht der emanzipatorische Anspruch auf Gleichberechtigung und entsprechende Partizipation an Berufspositionen durchgesetzt worden.

Globale Indikatoren wie die Frauenerwerbsquote bestätigen diese Position auch. Das Bild ändert sich allerdings schnell, wenn man nach der positionalen Verortung der werktätigen Frauen fragt. Tabelle 6 benutzt eine interne Klassifizierung der ausgeübten Tätigkeiten in die Kategorien Leiter und leitender Funktionär zur Darstellung der geschlechtsspezifischen Positionierung. Während die männlichen Kader immerhin zu 46% Leitungsfunktionen innehatten, gilt dies nur für knapp 12% der Frauen. Gleichberechtigung herrscht hingegen unter den Funktionären, die vermutlich wesentlich häufiger nach Quotenkriterien ausgewählt wurden.

Tabelle 6: Leitungsfunktionen und Geschlecht - AKDS & ZKDS 1989

		GESCHLECHT		Total
		MAENNLICH	WEIBLICH	
LEITER	Count	78232	24205	102437
	% within GESCHLECHT	46,1%	11,7%	27,2%
LTD.FUNKTIONAR	Count	18196	16716	34912
	% within GESCHLECHT	10,7%	8,1%	9,3%
KEIN LEITER	Count	57191	142183	199374
	% within GESCHLECHT	33,7%	68,8%	53,0%
keine Angabe	Count	16231	23436	39667
	% within GESCHLECHT	9,6%	11,3%	10,5%
Total	Count	169850	206540	376390
	% within GESCHLECHT	100,0%	100,0%	100,0%

Fragt man danach, ob sich – ähnlich wie in den westlichen Gesellschaften – auch geschlechtsspezifische Muster der Verteilung auf bestimmte Berufe ergeben, dann muß die Antwort sehr vorläufig ausfallen. Die Kaderdatenspeicher verfügen über eine relativ umfangreiche Zuordnungssystematik, die von der Klassifikation des Arbeitsbereiches bis zur Zuordnung zu einem Wirtschaftssektor reicht. Eine Feinanalyse, die vom Tätigkeitsbereich ausgeht und auch den Ausbildungshintergrund berücksichtigt, ist daher sehr aufwendig.² Ich beschränke mich hier auf die Verteilung der Kader nach groben Wirtschaftsbereichen. Innerhalb dieser Bereiche werden allerdings sehr unterschiedliche Tätigkeiten und Berufe ausgeübt.

Erkennbar ist in Tabelle 7, daß weniger starke Disproportionalitäten in der Geschlechterverteilung auftreten, als in westlichen Gesellschaften üblich. Dennoch zeigt sich, daß der Außenhandel und die staatliche Verwaltung Frauendomen sind, während der Maschinenbau den einzigen deutlichen Konzentrationspunkt der bei der Verteilung der männlichen Kader bildet.

**Tabelle 7: Kader nach Geschlecht und Wirtschaftsgruppe
ZKDS 1989**

	GESCHLECHT				Group Total	
	MAENNLICH		WEIBLICH		Col %	Count
	Col %	Count	Col %	Count		
Energie- und Brennstoffindustrie	3,9%	2617	1,4%	444	3,1%	3061
Chemische Industrie	4,4%	2928	1,7%	558	3,5%	3486
Metallurgie	2,1%	1425	,5%	173	1,6%	1598
Baumaterialienind.	1,1%	729	,4%	117	,9%	846
Wasserwirtsch.	,1%	62	,0%	11	,1%	73
Maschinen / Fahrzeugbau	29,5%	19607	13,7%	4442	24,4%	24049
Elektotechn. / Elektronik	9,4%	6248	3,6%	1179	7,5%	7427
Leichtindustrie	5,0%	3316	3,4%	1084	4,5%	4400
Textilindustrie	1,8%	1177	2,0%	648	1,8%	1825
Lebensmittelindustrie	2,0%	1297	1,0%	308	1,6%	1605
Bauwirtsch.	1,5%	994	,3%	113	1,1%	1107
Land- und Forstwirtsch. (ohne LPG)	,5%	345	,3%	95	,4%	440
Verkehr / Post / Fernmeldewes.	6,0%	3982	2,7%	860	4,9%	4842
Außenhandel	7,4%	4909	37,0%	11940	17,1%	16849
Binnenhandel	4,6%	3031	5,1%	1657	4,7%	4688
Wirtsch.leitende Organe Industrie	2,4%	1561	1,5%	489	2,1%	2050
FuE der wirt.sch.leitenden Organe	2,4%	1563	1,3%	414	2,0%	1977
Projektges. / Anlagenbau	1,8%	1192	,7%	213	1,4%	1405
sonst. produktiver Bereich	,3%	208	,2%	68	,3%	276
Dienstleistungsbetr.	,1%	72	,3%	83	,2%	155
Wissenschaft / Forschung (incl. Hochschulen)	4,8%	3202	3,4%	1101	4,4%	4303
Bildungswesen	,3%	182	,2%	51	,2%	233
Gesundheits- / Sozialwesen	,6%	374	,5%	149	,5%	523
staatl. Verwaltung / gesell. Organisationen	8,1%	5387	18,9%	6109	11,6%	11496
Group Total	100,0%	66408	100,0%	32306	100,0%	98714

Resümee

Die Überlieferung der hier präsentierten Massendatenspeicher der DDR stellt sowohl für die historische Forschung als auch für die empirische Sozialforschung

einen seltenen Glücksfall dar. Wir haben es dabei mit prozeßproduzierten Daten zu tun – nicht mit aufbereiteten Statistiken für eine Selbstdarstellung –, die sowohl den Nachvollzug der Problemselektionen des DDR-Systems als auch Analysen unter ganz anderen Problemfoci erlauben. Allerdings müssen diese Einsichten mit einem enormen Rekonstruktions- und Aufbereitungsaufwand erkaufte werden. Ich habe versucht, an drei Themenfeldern zu zeigen, daß es diesen Aufwand lohnt. Die vorgelegten Analysen konnten die jeweiligen Fragestellungen freilich nur äußerst oberflächlich behandeln. Intensivere Analysen werden erst möglich sein, wenn die Aufbereitung des Materials und die Validitätsprüfungen abgeschlossen sind. Es zeichnet sich jedoch ab, daß diese Datenspeicher wertvolle Einblicke in den Formierungs- und Differenzierungsprozeß der DDR-Gesellschaft liefern können.

Literatur

- Bräuer, Anneliese / Conrad, Horst (1981), Kaderpolitik der SED – fester Bestandteil der Leitungstätigkeit; Berlin.
Dokumente der SED. Band XVI (1980), Berlin.
- Geißler, Rainer (1990), Entwicklung der Sozialstruktur und des Bildungswesens. In: Oskar Anweiler (Hrsg.), Vergleich von Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik, S. 83-111, Köln.
- Glaebner, Gert-Joachim (1977), Herrschaft durch Kader. Leitung der Gesellschaft und Kaderpolitik in der DDR, Opladen.
- Rathje, Ulf (1996), Zentraler Kaderdatenspeicher (ZKDS) – Vorläufiges Bestandsverzeichnis, Koblenz.
- Rechenzentrum des MWT (1983), Diskussionsmaterial: Aussagen zur Qualität von Arbeitskräftedatenspeichern. Bundesarchiv Koblenz, Bestand DC 20.
- Solga, Heike (1995), Auf dem Weg in eine klassenlose Gesellschaft? Klassenlagen und Mobilität zwischen Generationen in der DDR, Berlin.
- Zimmermann, Hartmut (1994), Kader und Kaderpolitik. In: Hartmut Kaelble / Jürgen Kocka / Helmut Zwahr (Hrsg.), Sozialgeschichte der DDR, Stuttgart.

ANMERKUNGEN

- 1 Besonderer Dank gilt Herrn Dipl. Ing. Fugmann, der die Dekompression und Umsetzung der Daten bewerkstelligte und Herrn Dr. Loose, der die sehr aufwendige Aufbereitung des Materials für die statistische Auswertung besorgt. Das Land Thüringen hat mit einer Drittmittelförderung die Durchführung dieses Projektes ermöglicht.
- 2 Siehe hierzu auch den Beitrag von Sabine Roß in diesem Heft.