

Axel Salheiser

Parteitreu, plangemäß, professionell?

Axel Salheiser

# Parteitreu, plangemäß, professionell?

Rekrutierungsmuster  
und Karriereverläufe  
von DDR-Industriekadern



**VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage 2009

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009

Lektorat: Katrin Emmerich / Tilmann Ziegenhain

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist Teil der Fachverlagsgruppe  
Springer Science+Business Media.

[www.vs-verlag.de](http://www.vs-verlag.de)



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes  
ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbeson-  
dere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Ein-  
speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem  
Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche  
Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten  
wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg  
Druck und buchbinderische Verarbeitung: Ten Brink, Meppel  
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier  
Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-16943-9

# Inhalt

Abbildungsverzeichnis .....	9
Abkürzungsverzeichnis .....	13
Vorwort .....	17
<b>1. Einleitung</b>	
1.1 Gegenstand und Aufbau der Arbeit .....	19
1.2 Stand der Forschung .....	27
<b>2. Theoretisch-historischer Teil</b>	
2.1 Kader der DDR-Industrie: theoretische Rahmung .....	35
2.1.1 Gesellschaftliche Differenzierung und Eliten .....	35
2.1.2 Soziale Ungleichheit und soziale Mobilität .....	44
2.1.3 Bourdieus Kapitaltheorie und die Ressourcenausstattung der sozialistischen Funktionseliten .....	53
2.2 Kader der DDR-Industrie: historische Bezüge .....	61
2.2.1 Kadernomenklatursystem, Kaderpolitik, Kaderherrschaft .....	61
2.2.2 Die Wirtschaftspolitik der SED, die DDR-Industrie und die wissenschaftlich-technische Revolution .....	82
<b>3. Empirischer Teil</b>	
3.1 Hypothesen .....	105
3.1.1 Rekrutierungsmerkmale und Kapitalausstattung von Industriekadern .....	105
3.1.2 Karriereverläufe und Karrieredeterminanten von Industriekadern: ein Modell .....	106

3.2	Datenbasis .....	113
3.2.1	Der Zentrale Kaderdatenspeicher (ZKDS) .....	113
3.2.2	Methodologische Vorgehensweisen zum Umgang mit prozessproduzierten Daten .....	117
3.2.3	Allgemeine Beschreibung der Untersuchungspopulation .....	121
3.2.3.1	Industriekader im ZKDS 1989 – Übersicht der Funktionen und Industriezweige .....	121
3.2.3.2	Nomenklaturkaderstatus, Reisekaderstatus, Tätigkeitsbereich .....	126
3.3	Rekrutierungsmerkmale und soziale Komposition des Leitungspersonals .....	133
3.3.1	Übersicht: askriptive und deskriptive Merkmale .....	133
3.3.2	Die Operationalisierung der Kapitalsorten und Kapitalausstattungen .....	135
3.3.3	Soziodemographische Personenmerkmale .....	136
3.3.3.1	Alter .....	136
3.3.3.2	Geschlecht .....	138
3.3.4	Soziales Kapital, politisches Kapital .....	140
3.3.4.1	Soziale Herkunft .....	145
3.3.4.2	Heiratsbeziehungen und Kinder .....	148
3.3.4.3	Politische Herkunft und politische Assoziation der Eltern und Ehepartner .....	154
3.3.4.4	Parteimitgliedschaft, Mitgliedschaft in gesellschaftlichen Organisationen, Wahlfunktionen ...	158
3.3.4.5	(Eigene) politische Vergangenheit .....	163
3.3.4.6	Politische Qualifikationen .....	169
3.3.4.7	Wehrdienst .....	172
3.3.5	Kulturelles Kapital .....	175
3.3.5.1	Bildung und fachliche Qualifikation .....	175
3.3.5.2	Weiterbildungen .....	191
3.3.5.3	Fremdsprachenbeherrschung .....	193
3.3.6	Symbolisches Kapital .....	196
3.3.6.1	Titel .....	196
3.3.6.2	Auszeichnungen .....	198
3.3.7	Kapitalausstattung und Elitendifferenzierung .....	201
3.3.7.1	Zur Korrespondenzanalyse .....	201
3.3.7.2	Vertikale Binnendifferenzierung (Kader verschiedener Positionsstufen) .....	203

---

3.3.7.3	Horizontale Binnendifferenzierung (Abteilungsleiter verschiedener Industriezweige) .....	209
3.3.8	Kadermerkmale: Diskussion der Ergebnisse .....	215
3.4	Karrieren in der Planwirtschaft .....	217
3.4.1	Charakteristika von Karriereverläufen .....	217
3.4.1.1	Horizontale (intersektorale) Mobilität .....	217
3.4.1.2	Vertikale Mobilität: Dynamik von Kaderkarrieren .....	222
3.4.1.3	Zur Sequenzmusteranalyse .....	234
3.4.1.4	Karriereverläufe von Generaldirektoren .....	237
3.4.1.5	Karriereverläufe anderer Kadergruppen .....	247
3.4.1.6	Kleine Typologie der Karriereverläufe .....	254
3.4.2	Karrieredeterminanten .....	259
3.4.2.1	Zur logistischen Regressionsanalyse .....	260
3.4.2.2	Einflussgrößen vertikaler Mobilität .....	263
3.4.3	Karrieren in der Planwirtschaft: Diskussion der Ergebnisse .....	271
<b>4.</b>	<b>Schlussbetrachtungen</b> .....	<b>273</b>
	Literaturverzeichnis .....	277
	Quellenverzeichnis .....	315

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Relevante soziologische und historische Studien über Industriekader (Auswahl) .....	28
Abb. 2: Hauptdimensionen der Elitendifferenzierung .....	42
Abb. 3: Schematische Darstellung: soziales, kulturelles, symbolisches Kapital .....	60
Abb. 4: Das Kadersystem: Besetzung und Kontrolle wichtiger Funktionen .....	62
Abb. 5: Nachwuchskräftegewinnung .....	74
Abb. 6: Leitungsstruktur der DDR-Industrie .....	87
Abb. 7: Unterstellungsverhältnisse .....	91
Abb. 8: Kombinati- und Betriebsstruktur .....	94
Abb. 9: Karrieredeterminanten (Modell) .....	111
Abb. 10: Variablenübersicht (Auswahl) .....	115
Abb. 11: Schema der hierarchischen Positionierung von Kadern .....	116
Abb. 12: Industriepersonal im ZKDS 1989 (Kurzübersicht) .....	123
Abb. 13: Industriezweige und Positionshöhen (Kurzübersicht) .....	124
Abb. 14: Zugehörigkeit zur Nomenklatur .....	127
Abb. 15: Reisekaderstatus .....	129
Abb. 16: Reisekaderstatus und familiäres Umfeld .....	132
Abb. 17: Tätigkeitsbereich .....	133
Abb. 18: Alter und Geschlecht .....	137
Abb. 19: Soziale Herkunft .....	145
Abb. 20: Soziale Herkunft: Veränderung in der Kohortenfolge .....	147
Abb. 21: Ehestand, Konnubium .....	149
Abb. 22: Konnubium in der Kohortenfolge, Anzahl der Kinder .....	152
Abb. 23: Abhängigkeit der Kinderzahl vom Alter .....	153
Abb. 24: Politische Herkunft und politische Assoziation der Eltern .....	155
Abb. 25: Parteizugehörigkeit der Eltern .....	156
Abb. 26: Parteizugehörigkeit des Ehepartners .....	157
Abb. 27: Parteimitgliedschaft .....	159
Abb. 28: Parteimitgliedschaft von weiblichen Kadern, Eintrittsalter .....	160
Abb. 29: Parteimitgliedschaft, Parteieintrittsalter in der Kohortenfolge .....	161
Abb. 30: Mitgliedschaft in gesellschaftlichen Organisationen .....	162
Abb. 31: Gesellschaftliches Engagement .....	163

Abb. 32: Eigene politische Vergangenheit .....	167
Abb. 33: Politische Qualifikationen .....	171
Abb. 34: Wehrdienst .....	173
Abb. 35: Bildung und fachliche Qualifikation .....	181
Abb. 36: Hochschulbildung, Position und Geschlecht .....	182
Abb. 37: Hochschulbildung und politische Loyalität .....	183
Abb. 38: Hochschulbildung und soziale Herkunft .....	185
Abb. 39: Hochschulstudium und Alter .....	187
Abb. 40: Mehrfachqualifikation .....	188
Abb. 41: Hochschulstudium: Fachrichtungen .....	189
Abb. 42: Naturwissenschaftliche und gesellschaftswissenschaftliche Abschlüsse .....	190
Abb. 43: Fachliche Weiterbildungen .....	192
Abb. 44: Weiterbildungseinrichtungen .....	193
Abb. 45: Fremdsprachenkompetenz .....	194
Abb. 46: Titel und Auszeichnungen .....	198
Abb. 47: Korrespondenzanalyse 1 - Vertikale Elitendifferenzierung .....	204
Abb. 48: Korrespondenzanalyse 2 - Horizontale Elitendifferenzierung .....	211
Abb. 49: Episodenstarts a) im historischen Verlauf, b) verschiedener Positionen .....	223
Abb. 50: Erreichen der ersten Leitungsposition .....	227
Abb. 51: Erreichen der letzten Leitungsposition, Verweildauer .....	229
Abb. 52: Berufliche Aufstiege .....	231
Abb. 53: Episodendauer .....	232
Abb. 54: Generaldirektoren: alle Cluster .....	237
Abb. 55: Generaldirektoren: Cluster 1 .....	239
Abb. 56: Generaldirektoren: Cluster 2 .....	240
Abb. 57: Generaldirektoren: Cluster 3 .....	241
Abb. 58: Generaldirektoren: Cluster 4 .....	242
Abb. 59: Generaldirektoren: Cluster 5 .....	243
Abb. 60: Generaldirektoren: Cluster 6 .....	244
Abb. 61: Generaldirektoren: Cluster 7 .....	245
Abb. 62: Generaldirektoren: Clusterstatistik .....	246
Abb. 63: Fachdirektoren: alle Cluster .....	248
Abb. 64: Fachdirektoren: Clusterstatistik .....	249
Abb. 65: Betriebsdirektoren: alle Cluster .....	250
Abb. 66: Abteilungsleiter: alle Cluster .....	251
Abb. 67: Stellvertretende Generaldirektoren: alle Cluster .....	252
Abb. 68: Sequenzmusteranalyse: statistische Merkmale der Kadergruppen ..	253

---

Abb. 69: Statistischer Einfluss von Kadermerkmalen auf die Clusterbildung .....	254
Abb. 70: Dimensionen des Karriereverlaufs, Verlaufstypen .....	255
Abb. 71: Typen des Karriereverlaufs: Häufigkeitsverteilung in den Vergleichsgruppen .....	257
Abb. 72: Häufigkeit des Karrieretyps 1: Veränderung in der Kohortenfolge .....	257
Abb. 73: Karrieretyp und Geschlecht .....	258
Abb. 74: Alter in den Teilgruppen der logistischen Regressionsanalyse ....	262
Abb. 75: Karrieredeterminanten – logistische Regression .....	267

# Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
ABF	Arbeiter- und Bauernfakultät
Abt.	Abteilung
AGL	Abteilungsgewerkschaftsleitung
AHB	Außenhandelsbetrieb
AKDS	Arbeitskräftedatenspeicher
AL	Abteilungsleiter
APO	Abteilungsparteiorganisation
ASK	Armeesportklub (der NVA)
AT	Automatisierungstechnik
BArch	Bundesarchiv
BD	Betriebsdirektor
Bez	Bezirk
BGL	Betriebsgewerkschaftsleitung
BPO	Betriebsparteiorganisation
BT	Betriebsteil
CAD/CAM	Computer Aided Design / Computer Aided Manufacturing
CDU	Christlich-Demokratische Union (Blockpartei der DDR)
CIM	Computer Integrated Manufacturing
CZJ	Kombinat VEB Carl Zeiss Jena
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DFD	Demokratischer Frauenbund Deutschlands
DRK	Deutsches Rotes Kreuz (der DDR)
DS GAV	Datenspeicher Gesellschaftliches Arbeitsvermögen
DSF	(Gesellschaft für) Deutsch-Sowjetische Freundschaft
DTSB	Deutscher Turn- und Sportbund
DVP	Deutsche Volkspolizei
E/E, EE	Elektronik/Elektrotechnik
E/E/G	Elektronik/Elektrotechnik/Gerätebau
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EKO	Eisenhüttenkombinat Ost (in Eisenhüttenstadt)
Elmo	Elektromotoren
EOS	Erweiterte Oberschule

---

EVP	Endverbraucherpreis
FA	Facharbeiter
FD	Fachdirektor
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
FDJ	Freie Deutsche Jugend
FS	Fachschule oder Fachschulstudium
FuE, F/E	Forschung und Entwicklung
GD	Generaldirektor
Gen	Genosse
GL	Gruppenleiter
GO	Grundorganisation (der SED, FDJ etc.)
GST	Gesellschaft für Sport und Technik
HJ	Hitlerjugend
HO	Handelsorganisation
HS	Hochschule oder Hochschulstudium
IG	Industriegemeinschaft (im Deutschen Reich)
IG	Industriegewerkschaft (DDR)
IM	Inoffizieller Mitarbeiter (der Staatssicherheit)
IS	Ingenieurschule
ISCO	International Standard Classification of Occupations
IV	Informationsverarbeitung
K	Kombinat
KA	Korrespondenzanalyse
KB	Kombinatsbetrieb
KC	Kleincomputer
KD	Kombinatsdirektor
KdT	Kammer der Technik
KGL	Kombinatsgewerkschaftsleitung
KMS	Karl-Marx-Stadt
KPD	Kommunistische Partei Deutschlands
KPdsU	Kommunistische Partei der Sowjetunion
KPO	Kombinatsparteiorganisation
LDPD	Liberaldemokratische Partei Deutschlands
Ltr	Leiter
MALF	Ministerium für Allgemeinen Landmaschinen- und Fahrzeugbau
ME	Mikroelektronik
MEE	Ministerium für Elektrotechnik und Elektronik
MfS	Ministerium für Staatssicherheit
ML	Marxismus-Leninismus

---

MO	Massenorganisation(en)
MR	Ministerrat der DDR
n. s.	nicht signifikant
ND	Neues Deutschland (Tageszeitung)
NDPD	Nationaldemokratische Partei Deutschlands
NPT	Nationalpreisträger
NS	nationalsozialistische
NSDAP	Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei
NSKK	Nationalsozialistisches Kraftfahrerkorps
NSW	nichtsozialistisches Wirtschaftsgebiet
NVA	Nationale Volksarmee
o. F.	ohne Folierung (Blattnummerierung bei Archivgut)
o. m.	oder mehr
Oibe	Offizier im besonderen Einsatz (des MfS)
ÖSS	Ökonomisches System des Sozialismus
PHS	Parteihochschule
PKW	Personenkraftwagen
POS	Polytechnische Oberschule
Pos.	Position, Positionshöhe, Positionsstufe
RAD	Reichsarbeitsdienst
RDB	Rat des Bezirkes
RDK	Rat des Kreises
RGW	Rat für gegenseitige Wirtschaftshilfe (COMECON)
SA	Sturmabteilung der NSDAP
SAPMO	Stiftung Archiv der Parteien und Massenorganisationen der DDR (im BArch)
SDAG	Sowjetisch-Deutsche Aktiengesellschaft (Wismut)
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
SERO	(Kombinat) Sekundärrohstoffe
SKET	Schwermaschinenbaukombinat „Ernst Thälmann“
SMB	Schwermaschinenbau
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SPK	Staatliche Plankommission
SS	Schutzstaffel der NSDAP
STVGD	stellvertretender Generaldirektor
SU	Sowjetunion
SW	sozialistisches Wirtschaftsgebiet
UACZ	Unternehmensarchiv Carl Zeiss
UdSSR	Union der sozialistischen Sowjetrepubliken
VAKS	Volkswirtschaftliche Arbeitskräftesystematiken

VdN/OdF	Verfolgter des Naziregimes/Opfer des Faschismus
VEB	Volkseigener Betrieb
VP	Volkspolizei
VVB	Vereinigung Volkseigener Betriebe
WeMa	Werkzeugmaschinen
WLO	Wirtschaftsleitendes Organ
WTR	Wissenschaftlich-Technische Revolution
Z	zentralgeleitet
ZIJ	Zentralinstitut für Jugendforschung
ZK	Zentralkomitee (der SED oder KPdSU)
ZKDS	Zentraler Kaderdatenspeicher (des Ministerrates der DDR)
ZKP	Zentrales Kaderprojekt
ZPKK	Zentrale Parteikontrollkommission (der SED)
ZV	Zivilverteidigung

# Vorwort

Dieses Buch befasst sich mit der Rekrutierung und den Karrierelogiken „sozialistischer Manager“ in der DDR, die in ihrer Funktion als Leiter von volkseigenen Betrieben und Kombinateneine Schlüsselstellung in der Planwirtschaft inne hatten und daher als Angehörige der ökonomischen Elite bezeichnet werden können. Die empirischen Befunde beruhen auf statistischen Analysen prozessproduzierter Massendaten, die in den achtziger Jahren durch den staatlichen Verwaltungsapparat erhoben und gespeichert wurden.

Mit Bezug auf die Sozial- und Institutionengeschichte der DDR einerseits und differenzierungstheoretische Überlegungen andererseits fühlt sich meine Arbeit gleichsam der historischen Sozialforschung und einer Soziologie des Realsozialismus verpflichtet. Wesentliche Erkenntnisse basieren zum Teil auf Forschungsleistungen, die innerhalb des Teilprojektes A1 „Führungsgruppen und gesellschaftliche Differenzierungsprozesse in der DDR“ des Sonderforschungsbereiches 580 an den Universitäten Jena und Halle-Wittenberg erbracht wurden. Der Rat der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften der Friedrich-Schiller-Universität Jena hat die vorliegende Monographie am 30. April 2008 als Dissertation angenommen. Das Promotionsverfahren wurde am 19. November 2008 abgeschlossen.

Ich danke meinem Betreuer und Erstgutachter Prof. Dr. Heinrich Best, dem Zweitgutachter Prof. Dr. Michael Hofmann, den Sekretärinnen Frau Sylvia Juhász und Frau Anja Möhring, Herrn Ulf Rathje vom Bundesarchiv Berlin sowie allen studentischen Hilfskräften des Teilprojektes A1 des SFB 580. Besonderer Dank gilt meiner Schwester, Dr. Britta Salheiser, meinen Kollegen Dr. Ronald Gebauer und Dr. Dietmar Remy sowie meinen Freunden Michael Pietzsch M.A. und Ronald Zieger M.A. für ihre hilfreichen Ratschläge und Anmerkungen in zahllosen Gesprächen, vor allem jedoch für ihr unermüdliches Korrekturlesen.

Gewidmet ist dieses Buch meiner Mutter, Frau Doris Salheiser, die mich in meinem gesamten bisherigen akademischen Werdegang mit großem Interesse und Enthusiasmus unterstützt hat.

Jena, im Juli 2009

Der Verfasser

# 1. Einleitung

## 1.1 Gegenstand und Aufbau der Arbeit

Als der ehemals oberste Wirtschaftslenker der DDR und Sekretär für Wirtschaft des ZK der SED, Günter Mittag, 1991 dem Nachrichtenmagazin Der Spiegel<sup>1</sup> ein Interview über seine Rolle bei der Leitung der sozialistischen Planwirtschaft und deren Untergang gab, hätte das Resümee wohl kaum negativer ausfallen können. Mittag,<sup>2</sup> der aufgrund seiner diktatorischen Wirtschaftspolitik im selben Jahr von einem ehemaligen Untergebenen in dessen Generalabrechnung als „Totengräber der DDR“ (Janson 1991) bezeichnet worden war, gestand sein grandioses Scheitern ein und bekräftigte, spätestens seit 1981 den ökonomischen Kollaps vorhergesehen zu haben. Gleichzeitig behauptete er, immer ein glühender Verfechter der ökonomischen Reformen gewesen zu sein, der es jedoch nicht vermocht habe, sich gegen die Fraktion der ideologischen Hardliner im Politbüro, allen voran Erich Honecker, durchzusetzen. Ein erbitterter Grabenkampf zwischen effizienzorientierten Realisten einerseits und machtbesessenen Traditionalisten und Dogmatikern andererseits im innersten Kreis der politischen Machtelite sei das gewesen.

Aus diesen Ausführungen ist ein fundamentaler Widerspruch erkennbar, der die DDR-Gesellschaft in ihrem Inneren tatsächlich kennzeichnete und in dem sich seine politische Führung befand: Der Gegensatz zwischen Anspruch und Realität (vgl. Kallabis 1990). So unglaublich Mittags Bekundungen auch sein mögen, zeigen sie doch den fortwährenden Selbstbetrug, durch den die DDR letztendlich ruiniert wurde. Die SED, die sich von jeher als progressivste gesellschaftliche Kraft verstand, hatte ihrem Herrschaftswillen alle andere Rationalitätskalküle und Notwendigkeiten beinahe bedingungslos untergeordnet. Dadurch waren die Gesellschaftsplanung, die Instrumente ihrer Umsetzung und die gesellschaftliche Praxis in einen unauflösbaren Konflikt zueinander geraten, bis es zur ultimativen Legitimations- und Loyalitätskrise kam. Erst durch die

---

1 „Es reißt mir das Herz kaputt“. Spiegel-Gespräch mit dem ehemaligen DDR-Wirtschaftslenker Günter Mittag über seine Politik und seine Fehler. Der Spiegel, Heft 37/1991, S. 88–104.

2 Günter Mittag war auch Mitglied des Politbüros des ZK der SED, außerdem einer der stellvertretenden Staatsratsvorsitzenden der DDR.

Ereignisse im Spätherbst 1989 wurde das ZK auf den harten Boden der Tatsachen zurückgeholt und redete erstmals „Tacheles“.<sup>3</sup>

Allerdings war zu diesem Zeitpunkt das Ende der kommunistischen Herrschaft in Ostdeutschland längst besiegelt. Die Kombinate und Betriebe der volkseigenen Industrie waren unter Mittags jahrzehntelanger Ägide dem Bankrott entgegengesteuert; Lähmungserscheinungen wegen verspäteter Rohstoffzulieferungen oder fehlender Ersatzteile gehörten zum Alltag. Im November und Dezember 1989 herrschte zumindest in den Kaderabteilungen<sup>4</sup> emsige Geschäftigkeit: Man kam kaum nach bei der Bearbeitung von Urlaubsanträgen der Mitarbeiter, die den „Hort des deutschen Imperialismus und Revanchismus“ jenseits der nun durchlässigen Mauer und Grenzanlagen einmal selbst ansehen und beurteilen wollten. Den meisten von ihnen wurde bei ihren touristischen Ersterkundungen auf drastische Weise vorgeführt, welche Seite den Wettbewerb der Systeme in der Disziplin der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit für sich entschieden hatte.

In der Nachwendezeit etablierte sich in bestimmten Kreisen nicht nur der ostdeutschen Bevölkerung die Auffassung, der Sozialismus sei „an sich“ eine gute Idee gewesen, die nur schlecht umgesetzt worden wäre (vgl. dazu kritisch u. a. Scheuch 1991). Vor allem hätten die falschen Leute in den verantwortlichen Positionen gesessen. Damit reduzierte man erhebliche systemimmanente Defizite des real existierenden Sozialismus, die dazu geführt hatten, dass immer wieder inadäquate Antworten auf gesellschaftliche Herausforderungen<sup>5</sup> generiert wurden, auf die Frage nach den Eliten.

Dass sich die Konstruktionsmängel der DDR nicht personalisieren lassen, ist offensichtlich. Gleichwohl bestimmten Eliten als kollektive Akteure auch in der DDR maßgeblich gesellschaftliches Handeln und waren gleichzeitig dessen Produkte. Der unterschiedliche Einfluss von Macht- und Funktionseleiten auf das Handeln in den gesellschaftlichen Teilbereichen der DDR ist vor allem Gegenstand zeithistorischer Betrachtungen. Dabei rückt die Ätiologie des Systemuntergangs in den Hintergrund der allgemeinen Herrschafts- und Sozialgeschichte.

- 
- 3 In der ZK-Tagung vom 8. bis 10. November 1989, bei der Egon Krenz bereits als Nachfolger des schwer erkrankten Erich Honeckers die Diskussion leitete, übte man sich in Formen des demokratischen Diskurses. Es meldeten sich u. a. Genossen zu Wort, die bis dato so unauffällig geblieben waren, dass den Protokollanten teilweise nicht einmal ihre Namen geläufig waren und diese später nachgetragen werden mussten. (Sitzungsprotokoll: SAPMO-BArch Berlin, DY 30/IV/2/1/708, DY 30/IV/2/1/709, DY 30/IV/2/1/710.)
  - 4 In den Kombinat gab es i. d. R. Fachdirektorate für Kader und Bildung. Sie verwalteten das gesamte Personal, nicht nur die ausdrücklich als Kader bezeichneten Mitarbeiter.
  - 5 Gebauer / Salheiser (2008) diskutieren die Challenges und Responses gesellschaftlicher und sozialstruktureller Entwicklungen in der DDR. Zu Challenge und Response als theoretisches Erklärungsmodell in den Sozialwissenschaften vgl. Best (2004b, 2007b).

Die Formation und Reproduktion von Funktionseleiten indessen ist Forschungsgegenstand einer empirischen historischen Soziologie des DDR-Sozialismus. Sie schließt an theoretische Fragestellungen zum Charakter der realsozialistischen Gesellschaft, ihren Herrschaftsverhältnissen sowie ihren Differenzierungs- und Modernisierungsdefiziten an.

Vor diesem Hintergrund untersuche ich in der vorliegenden Arbeit die Rekrutierungsmuster und Karrierelogiken der Leitungskader der zentralgeleiteten Industrie der DDR, wie sie sich am Vorabend des Systemuntergangs (1989) darstellte. Im Mittelpunkt stehen die Kombinatdirektoren als „maßgebliche Träger sozialer Entscheidungen“ (Autorenkollektiv / Ladensack / Weidemeier 1977: 114) und „ambivalente Sozialfiguren“ im Spannungsfeld zwischen Politik und Wirtschaft (vgl. Best / Hofmann 2005: 4). Es ist anzunehmen, dass sich die Widersprüche gesellschaftlicher und sozialstruktureller Entwicklungen in der DDR an den Leitungskadern der zentralgeleiteten Industrie besonders gut ablesen lassen (vgl. Hübner 1999a). Die Wirtschaft war der Bereich der DDR-Gesellschaft, der infolge des Autonomieverlustes und der Fremdbestimmung durch die politische Führung wohl am stärksten in seiner Funktionsweise gestört wurde – bei ihrem Niedergang riss sie die gesamte Gesellschaft mit.

Grundlegend für die empirischen Analysen zu den Kadern in dieser Arbeit ist die Annahme, dass sich Prozesse der Selektion und Selbstselektion dieser *ökonomisch-technischen Funktionseleite* des Sozialismus in einer quantitativ orientierten Prosopographie und Kollektivbiographie rekonstruieren lassen und damit die umfassende Beschreibung und Erklärung von Einflussgrößen des Erwerbs und der Zuweisung sozialen Status' im „real existierenden Sozialismus“ möglich ist.

Die Datenbasis für die empirischen Untersuchungen (Kapitel 3.2) besteht aus dem im Zentralen Kaderdatenspeicher (ZKDS) des Ministerrates *zum Stand des Jahres 1989* enthaltenen Leitungspersonal der zentralgeleiteten DDR-Industrie.<sup>6</sup> Genauer gefasst handelt es sich dabei um 32.493 Kader aus 125 Kombinat im Bereich der zehn Industrieministerien. Als Leitungskader der DDR-Industrie im engeren Sinne definiere ich jeden leitenden Mitarbeiter von der Positionsstufe des Abteilungsleiters in einem Kombinatbetrieb (VEB) und vergleichbaren Funktionen an aufwärts bis zu den Generaldirektoren an der Spitze der Kombinate, die direkt den Industrieministerien unterstellt waren. Aus

---

6 Als zentralgeleitete Industrie definiere ich den produzierenden Sektor der Volkswirtschaft der DDR mit Ausnahme jener Betriebe und Einrichtungen, die den Ministerien für Bauwesen und Geologie unterstellt waren sowie der nahrungsmittelerzeugenden Kombinate und Betriebe, die dem Ministerium für Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft unterstanden. Die im ZKDS erfassten Angehörigen der bezirksgeleiteten Industrie, die den Wirtschaftsräten der Räte der Bezirke unterstellt waren, sind ebenfalls von den empirischen Analysen ausgeschlossen.

Gründen der Sprachökonomie soll für diese gesamte Personengruppe nachfolgend die Bezeichnung *Industriekader* verwendet werden. Für die Kontrastgruppe der im ZKDS 1989 erfassten Mitarbeiter der zentralgeleiteten Kombinate ohne Leitungsfunktion soll die Bezeichnung „einfache Mitarbeiter“ gelten.

Die Elitendefinition erfolgt nach dem Positionsansatz. Industriekader waren allerdings eine sehr zahlreiche und hierarchisch in sich differenzierte Personengruppe. Bei der Analyse der Personenmerkmale soll das Augenmerk deshalb nicht nur auf die Gesamtheit der Industriekader, sondern auch auf die Angehörigen von vier wichtigen Kategorien von Leitungskadern der zentralgeleiteten Industrie gelegt werden, die exemplarisch für die *oberen, mittleren und unteren Hierarchieebenen* in den Kombinatn stehen (vgl. auch Glaeßner 1977: 241). Dies sind:

1. Die *Generaldirektoren der zentralgeleiteten Kombinate* (GD) als Chefexekutoren unmittelbaren wirtschaftlichen Vollzugshandelns im Alltag und somit direkte Inhaber und Verwalter ökonomischer Macht unterhalb der zentralen Kommando- und Planungsebene (Sekretär für Wirtschaft des ZK der SED, die Abteilungsleiter für Wirtschaft des ZK der SED, Staatliche Plankommission, Industrieminister und Staatssekretäre). Sie waren *die* „sozialistischen Manager“<sup>7</sup> in den wichtigsten Wirtschaftseinheiten der DDR-Planwirtschaft. Auch wenn ein Generaldirektor als Funktionär des Wirtschaftsapparates den Vorgaben der Politik Folge leisten musste (vgl. Henrich 1990: 133) und persönlich für die Planbilanzierung des Kombinate haftete, war er der mächtigste *Staatliche Leiter* im Kombinat.
2. Die *Fachdirektoren der zentralgeleiteten Kombinate* (FD) als Exponenten der Planungs- und Leitungsstrukturen im Kombinat. Die Fachdirektoren waren Mitglieder der Kombinatleitungen. Ihre Tätigkeitsbereiche waren funktional spezialisiert und betrafen die Verwaltungs- und Produktionsprozesse des Gesamtkombinats und damit auch seiner Einzelbetriebe.
3. Die *Direktoren der Volkseigenen Betriebe* (kurz: Betriebsdirektoren, BD). Neben formal wirtschaftlich eigenständigen Betrieben unterschiedlicher Größengliederung gab es in der DDR Betriebe, die zentralgeleiteten Kombinatn angehörten, jedoch eigener Bilanzierung und Rechenschaftspflicht oblagen also als relativ selbständige Wirtschaftseinheiten gezählt werden müssen. Ihre Leiter, die Betriebsdirektoren (vor allem in der Frühphase der DDR auch als „Werkleiter“ bezeichnet) hatten Kontrolle über das akute Betriebs-

---

7 Von „Management“ wurde in der DDR selbst nicht gesprochen, denn das sei ein Begriff, der „Bewunderung, Respekt und Achtung für die kapitalistische Leitung“ hervorrufen solle (Autorenkollektiv / Grosse / Puschmann 1973: 5).

geschehen und waren „auf ihren Positionen oft mächtiger [...] als vermutet“ (Pohlmann / Meinerz / Gergs 1996: 29).<sup>8</sup>

4. Die *Abteilungsleiter der Volkseigenen Betriebe* (AL), die auf einer unteren Ebene der Leitungshierarchie agierten. Die Diskrepanz zwischen einem Höchstmaß an persönlicher Verantwortung für Fehlentwicklungen einerseits und stark eingeschränkten individuellen Entscheidungs- und Handlungsoptionen andererseits dürfte in dieser Kadergruppe am deutlichsten zutage getreten sein.<sup>9</sup>

Die Deskription der Untersuchungspopulation bietet Einblicke in die personelle Zusammensetzung der *Staatlichen Leiter* auf unteren, mittleren und oberen Leitungsebenen der volkseigenen Kombinate und Betriebe am Vorabend ihres Zusammenbruchs. (Fragen der Leiternachfolge und der historischen Entwicklung werden nur insofern bearbeitet, wie sie sich in der Kollektivbiographie und Prosopographie der Untersuchungspopulation niederschlagen. Die Zusammensetzung der Kombinati- und Werksleitungen in früheren Phasen der DDR-Geschichte wird nicht betrachtet.)

Die Analysen im Kapitel 3.3 befassen sich mit der *Positionierung der Industriekader als Funktionselite im sozialen Raum*. Kader unterschieden sich vermutlich signifikant nach ihren Personenmerkmalen von den ihnen unterstellten Mitarbeitern ohne Leitungsfunktion. Außerdem waren Industriekader, so eine weitere der Hypothesen (Kapitel 3.1), auch *untereinander* sowohl *vertikal* (nach Positionen) als auch *horizontal* (nach Industriezweigen) in bedeutendem Maße *differenziert*.

---

8 Zur subjektiven Beurteilung der eigenen Entscheidungsfreiräume durch Kader auf unterschiedlichen Leitungsebenen vgl. Bohring / Ladensack (1981: 93). Da die Entscheidungsgewalt und der Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen strikt positional gebunden war (vgl. Srubar 1991), ist es nicht angebracht, Nomenklaturkader pauschal zu kriminalisieren, wie es zumindest tendenziell bei Eisenfeld (2000) geschieht.

9 Die exemplarisch untersuchten Kader waren aufgrund ihrer herausgehobenen gesellschaftlichen Position und der daraus resultierenden lokalen und regionalen, teilweise auch überregionalen Bedeutung eine Personengruppe, an denen öffentliches und wissenschaftliches Interesse bestand, welches auch im 18. Jahr nach dem Mauerfall fortbesteht. Die industriesoziologische Forschung der letzten Jahre verweist auf die große Persistenz, d. h. die hohe Übergangsrate ökonomischer (Basis-)Eliten in Ostdeutschland (vgl. u. a. Schmidt 2005, 1996, Pohlmann / Schmidt 1996, Gergs / Hausmann / Pohlmann 1997, Adler 1997 etc.). Auch wenn 1989/90 die Spitzenkader der Kombinate und viele Betriebsleiter ihren Hut nehmen mussten, stammen heutzutage schätzungsweise 85 % der ostdeutschen Manager aus DDR-Betrieben (vgl. Windolf 1996: 475 f.). Ostdeutsche Manager sind also mehrheitlich ehemalige Kader. Seit der Wende haben sie entweder eine ähnliche Position wie in der DDR ausgeübt oder sie konnten sogar – meist als Eigentümer-Unternehmer in einem Klein- oder mittelständigen Unternehmen (KMU) – einen Aufstieg in der betrieblichen Leitungshierarchie verzeichnen.

Die Kriterien für die Rekrutierung von Industriekadern werden unter den Aspekten der *Legitimität*, der *Loyalität* und der *Effizienz* betrachtet und anhand von Kadermerkmalen analysiert, die in Übernahme von Pierre Bourdieus Kapitaltheorie für die DDR-Gesellschaft als Bestände sozialen, kulturellen und symbolischen Kapitals<sup>10</sup> schematisiert und operationalisiert wurden. Der *Habitus* der Industriekader nach Bourdieus Verständnis kann indessen mit der gewählten Datenbasis nicht untersucht werden. Die Wechselwirkungen zwischen den Rekrutierungskriterien (Kapitalausstattungen) lassen sich allerdings in Korrespondenzanalysen zur vertikalen und horizontalen Differenzierung der Industriekader als Muster der sozialstrukturellen Komposition ganzheitlich diskutieren und visualisieren.

Grundannahmen über die Bedingungen für die Platzierung in der Kaderhierarchie werden im ersten Teil der empirischen Untersuchungen (Kapitel 3.3) kritisch hinterfragt bzw. weiterentwickelt. Im zweiten Teil der empirischen Analysen steht dann die Struktur von Berufsverläufen von Industriekadern im Mittelpunkt, darüber hinaus sind Hypothesen zu Karrieredeterminanten, also Einflussfaktoren des Aufstiegs in eine Spitzenposition (Generaldirektor) zu überprüfen.<sup>11</sup>

Der Begriff „Karriere“ wird hier *wertneutral* verstanden und als Synonym für die berufliche Entwicklung benutzt, die hinsichtlich der *Statuspassagen* in der Kombinars- bzw. Betriebshierarchie beschrieben werden kann.<sup>12</sup> Neben dem Wechsel der Position beim Wechsel der beruflichen Funktion, mit der berufliche Aufstiege und Abstiege, d. h. Formen vertikaler Mobilität, vollzogen werden, kann auch der Wechsel zwischen Berufsfeldern und Organisationen erfolgen (horizontale Mobilität). Im Mittelpunkt der empirischen Untersuchungen im Kapitel 3.4 der vorliegenden Arbeit steht allerdings die vertikale Mobilität.

- 
- 10 Symbolisches Kapital ist nach Bourdieus (1982, 1983) Verständnis keine eigenständige Kapitalsorte, sondern eine von drei möglichen „Aggregatformen“, in denen verschiedene Kapitalbestände auftreten können. Eine ausführliche Diskussion der theoretischen Grundlagen erfolgt in Kapitel 2.1.3 „Symbolisches Kapital“ wird in dieser Arbeit aus Gründen, die noch erläutert werden, bei der Operationalisierung als eigene Kategorie neben sozialem und kulturellem Kapital eingeführt.
  - 11 Spießhofer (1991: 37) weist darauf hin, dass der Begriff „Karrieredeterminanten“ so interpretiert werden kann, dass bestimmte Variablen den Karriereverlauf direkt und invariabel bedingen. In Wahrheit handelt es sich selbstverständlich um einen statistischen Zusammenhang zwischen Einflussfaktoren und den Karrieren. Der Begriff der Determinante wird in der vorliegenden Arbeit gebraucht, um wichtige und starke Merkmale bzw. Merkmalskonstellationen zu kennzeichnen, die für das Erreichen einer managerialen Spitzenposition in der DDR-Industrie als teilverursachend bzw. begünstigend betrachtet werden können.
  - 12 Allgemein können Karrieren als Sequenzen intragenerationaler Statusverbesserung definiert werden (vgl. Windzio 2000: 134, Sackmann / Wingens 2001: 28 f.). Eine vergleichende Übersicht zu wirtschaftswissenschaftlichen und soziologischen Definitionen des Karrierebegriffes findet sich bei Burchard (2000: 23 ff.), vgl. auch Spießhofer (1991: 35 ff.).

Dabei kommt es nicht auf die subjektive Wahrnehmung eines Erfolgs oder Misserfolgs der Statusentwicklung, sondern auf überindividuell identifizierbare Parameter des Berufsverlaufs an. Dass eine Leitungsfunktion desto erstrebenswerter ist, je höher sie in der Positionshierarchie steht, wird in Bezug auf die Funktionseliten der DDR und unter Verweis auf die Motivationsproblematik bzw. die teilweise sehr hohen Opportunitätskosten von einigen Forschern negiert (vgl. Kapitel 2.2 und 3.1.2). Die generelle Bewertung des Aufstiegs in eine Spitzenposition als „Erfolg“ erscheint zumindest aus der Sicht individueller Akteure mit politischer Distanz gegenüber dem SED-Staat zweifelhaft. Andererseits waren die mit einem Aufstieg in der Kaderhierarchie verbundenen Privilegien (materielles Einkommen, Lebensstandard, Güterzuteilung, soziale Reproduktionschancen) und auch die *öffentliche* Anerkennung unbestreitbar.<sup>13</sup> Maximaler „Karriereerfolg“ kann als das Erreichen einer Spitzenposition in der Leitungshierarchie verstanden werden. Es ist anzunehmen, dass nicht nur Aspekte der Legitimität, der Loyalität und der Effizienz die Wahrscheinlichkeit determinierten, eine Spitzenposition zu erreichen, sondern auch die Geschwindigkeit und Dynamik einer Kaderkarriere von entscheidender Relevanz waren.

Die empirischen Untersuchungen der vorliegenden Arbeit werden folgende wichtige Beiträge zur Erforschung der Rekrutierungsmuster und Karrierelogiken von DDR-Industriekadern liefern:

1. Zum ersten Mal erfolgt eine *umfassende* Analyse der personellen Zusammensetzung und des Sozialprofils der Funktionselite der zentralgeleiteten Industrie der DDR in der Spätphase der DDR auf der Grundlage quantitativ-empirischer Auswertungen. Die Datenbasis hierfür stellt keine Stichprobe, sondern eine weitgehend quellenkritisch gesicherte Vollerhebung der Untersuchungspopulation dar.
2. Ausführlich nachgegangen wird Fragestellungen nach der sozialen Herkunft, dem politischen Herkunftsmilieu, den Familienverhältnissen, der politischen Loyalität, der fachlichen Qualifikation und des Karriereverlaufs von Industriekadern, die bisher nur auszugsweise oder verkürzt untersucht werden konnten.
3. Dabei wird die horizontale und vertikale Differenzierung der ökonomisch-technischen Funktionselite im Realsozialismus untersucht.
4. Die Ausstattung der Leitungskader mit sozialem, kulturellem und symbolischem Kapital wird *systematisiert* und vor dem Hintergrund sozialer Schlie-

---

13 Die Motivation zum beruflichen Aufstieg in der Leitungshierarchie der DDR-Industrie soll noch im Zusammenhang mit der Anwendung von Bourdieus Kapitaltheorie auf die DDR sowie in den Ausführungen zum Karrieremodell für Industriekader ausführlich diskutiert werden (vgl. auch Corsten 2005).

ßungsprozesse und familialer Reproduktionslogiken diskutiert. Damit gelangen auch Prozesse der Sozialstrukturentwicklung in den Fokus der empirischen Untersuchung, die nicht elitenspezifisch waren, sondern die gesamte DDR-Gesellschaft betrafen.

5. Karriereverläufe und Statuspassagen von Industriekadern verschiedener Positionshöhen werden dargestellt und unter Bezugnahme auf die historische und gesellschaftliche Entwicklung erörtert.
6. Unter kritischer Einbeziehung von Befunden aus der Forschungsliteratur werden eigene Hypothesen über Typen und Determinanten des Karriereverlaufs von Industriekadern verschiedener Positionshöhen entwickelt und an dem umfassenden Datenmaterial getestet.

Die Arbeit ist ein Beitrag zur retrospektiven Sozialstrukturanalyse als Teil der historisch-soziologischen DDR-Forschung. Vor den empirischen Auswertungen wird es im Kapitel 2 erforderlich sein, Bezüge zur Theorie gesellschaftlicher Differenzierung, der sozialen Ungleichheit, zur Elitentheorie sowie zur Herrschafts-, Wirtschafts- und Sozialgeschichte der DDR herzustellen. Auch die Prinzipien und Hauptprobleme der sozialistischen Kaderpolitik und Kaderarbeit werden dabei charakterisiert. Die Publikationen zur DDR-Forschung haben allerdings im 18. Jahr nach dem Untergang der DDR ein fast unüberschaubares Ausmaß erreicht. Deshalb erfolgt im Kapitel 1.2 (Stand der Forschung) und den theoretisch-historischen Ausführungen (Kapitel 2.1 und 2.2) zunächst ein Abriss grundlegender Erkenntnisse und Überlegungen zum Forschungsgegenstand. Auch die relevanten angrenzenden Thematiken werden – in der gebotenen Kürze – berücksichtigt. Eine zusammenhängende Abhandlung aller Befunde aus der Forschungsliteratur ist jedoch angesichts des Reichtums erwähnenswerdiger Details nicht zu leisten. Deshalb erfolgt die ausführliche Diskussion einzelner Rekrutierungsaspekte und die Darstellung der komplexen Beziehungen zwischen verschiedenen Merkmalsdimensionen erst in den entsprechenden Kapiteln des empirischen Teils (Kapitel 3.3 und 3.4).

Besonderen Stellenwert innerhalb der theoretisch-historischen Abhandlungen hat die reichhaltige DDR-Literatur zu den Thematiken „Struktur der sozialistischen Gesellschaft“ (Klassen und Schichten), Kaderauswahl, Kaderarbeit und Nachwuchsförderung. Gerade aus dem kritischen Studium von ideologisch stark gefärbten Darstellungen ergeben sich heute interessante Einsichten. Bei der Wiedergabe von Originalzitaten wurde die damals übliche Rechtschreibung beibehalten.

In den Anhängen (A–D) befinden sich neben einigen relevanten Dokumenten zur Kaderarbeit in erster Linie die tabellarischen Übersichten zur Datenbasis

und die numerischen Ergebnisse der statistischen Analysen (Sequenzmusteranalysen, Korrespondenzanalysen).

## 1.2 Stand der Forschung

Eine Arbeit zu DDR-Wirtschaftseliten steht naturgemäß in einem sehr weiten Kontext soziologischer und historischer Theorie und Empirie. Die Zahl allgemeiner Darstellungen, komparativer Arbeiten zu verschiedenen Gesellschaftsbereichen oder Entwicklungsphasen der DDR sowie der Studien zu Detailfragen ist schier uferlos, wenn die Themenkreise des politischen Herrschaftssystems, der Institutionenordnung, der Wirtschafts- und Sozialgeschichte, der Sozialstrukturentwicklung und der Kader als Funktionseliten in der DDR-Gesellschaft berücksichtigt werden.

Der von Pohlmann und Schmidt (1996: 194) mit einem Verweis auf Niethammer (1994: 104) und Huinink / Solga (1994: 237) herausgestellte Gesamtbefund, es fehle an einer systematischen Untersuchung der Elitenstrukturentwicklung, der Karriereverläufe und sozialen Mobilitätsprozesse in der DDR, ist nicht länger gültig.

Auch zur Rekrutierungs- und Karriereproblematik der Industriekader, die von Pohlmann und Schmidt besonders thematisiert wurde, liegen mittlerweile eine Reihe meist kleinerer empirischer Arbeiten vor. Abb. 1 bietet eine *Auswahl* soziologischer und historischer Arbeiten der letzten Jahrzehnte, die sich *im engeren Sinne* mit der DDR-Wirtschaftselite, den Industriekadern, befassten und dabei entscheidend zur empirischen Erforschung des Gegenstandsbereichs beitrugen bzw. wichtige Impulse für die theoretischen Debatten lieferten.

Meine eigenen Vorarbeiten zum Thema der Rekrutierungsmuster und Karrierelogiken von Industriekadern wurden in Form von Zeitschriftenaufsätzen und Beiträgen zu Sammelbänden veröffentlicht (u. a. Salheiser 2003b, 2006a). Grundlegende Befunde daraus werden in der vorliegenden Arbeit aufgegriffen, zum Gegenstand einer ausführlichen theoretischen Diskussion erhoben und auf eine breitere bzw. wesentlich verbesserte empirische Basis bezogen.

Autor (Jahr absteigend)	Titel	Ausrichtung / Anmerkungen
Salheiser, Axel (2006a)	Professionalisierung und politische Anpasstheit. Eine empirische Untersuchung vor dem Hintergrund differenzierungstheoretischer Fragestellungen.	quantitativ, prozessproduzierte Daten
Best, Heinrich (2005 / 2007a)	Cadres into Managers: Structural Changes of East German Economic Elites before and after Reunification.	quantitativ, prozessproduzierte Daten
Remy, Dietmar (2005)	Kaderauswahl und Karrierekriterien beim Kombinat VEB Carl Zeiss Jena in der Ära Biermann.	Fallstudie, historisch (qualitativ)
Salheiser, Axel (2005)	Die ökonomische Elite der DDR im Datenbestand des Teilprojektes A1 des SFB 580: Leitungspersonal der volkseigenen Industrie im Zentralen Kaderdatenspeicher.	quantitativ, prozessproduzierte Daten
Knortz, Heike (2004)	Innovationsmanagement in der DDR 1973/79 – 1989: Der sozialistische Manager zwischen ökonomischen Herausforderungen und Systemblockaden.	historisch-wirtschaftswiss. Fallstudie zur Strukturpolitik, Krisenmanagement etc.
Wilczek, Anette (2004)	Einkommen – Karriere – Versorgung. Das DDR-Kombinat und die Lebenslage seiner Beschäftigten.	historisch, qualitativ
Best, Heinrich (2003a)	Parteiherrschaft und Kaderpolitik: Ein kollektivbiographisches Porträt der Spitzenkader der SED in den Bezirken Erfurt, Gera und Suhl 1952–1989.	quantitativ, Generaldirektoren als Vergleichsgruppe zu SED-Sekretären
Salheiser, Axel (2003b)	„Du und deine Elite!“ – Leitungskader im Elektroniksektor der DDR-Industrie zwischen fachlicher Qualifikation und politischer Loyalität.	quantitativ, prozessproduzierte Daten
Schreiber, Eberhard / Matthias Meyer / Thomas Steger / Rainhart Lang (2002)	Eliten in den "Wechseljahren". Verbands- und Kombinatführungskräfte im ostdeutschen Transformationsprozess.	überwiegend empirisch, qualitativ und quantitativ (Interviewbasis)
Hübner, Peter (1999c)	Durch Planung zur Improvisation. Zur Geschichte des Leitungspersonals in der staatlichen Industrie der DDR	überwiegend historisch/theoretisch
Wagner-Kyora, Georg (1999b)	Sozialer Auf- und Abstieg in der Chemieindustrie. Arbeiter, Angestellte und Akademiker in Leuna 1930–1960.	Fallstudie, historisch
Ansorg, Leonore (1999)	'Ick hab immer von unten Druck gekriegt und von oben'. Weibliche Leitungskader und Arbeiterinnen in einem DDR-Textilbetrieb.	Fallstudie, historisch (biographische Interviews)
Pohlmann, Markus / Klaus-Peter Meinerz / Hanjo Gergs (1996)	Manager im Sozialismus	quantitativ, retrospektive Befragung
Pirker, Theo / M. Rainer Lepsius et al. (1995 / Hrsg.)	Der Plan als Befehl und Fiktion. Gespräche und Analysen	historisch/theoretisch, qualitativ (Experteninterviews)
Förster, Heike (1995)	Entwicklung von Handlungsstrategien bei Führungskräften in der DDR-Wirtschaft. Eine empirische Untersuchung von Lebens- und Karriereverläufen ehemaliger Betriebs- und Kombinatdirektoren.	qualitativ (biographische Interviews)
Heise, Volker / Klaus Ladensack (1994/ Hrsg.)	Management in der Planwirtschaft	historisch/theoretisch
Pieper, Rüdiger (1992)	Karriere in der Planwirtschaft	historisch/theoretisch
Kretzschmar, Albrecht (1991)	Zu den Machtverhältnissen und Leitungsstrukturen in den Kombinat und Betrieben der DDR.	historisch, qualitativ
Götz, Hans Herbert (1988)	Manager zwischen Marx und Markt. Generaldirektoren in der DDR	Experteninterviews, essayistisch
Müller, Karl Valentin (1962)	Die Manager in der Sowjetzone. Eine empirische Untersuchung zur Soziologie der wirtschaftlichen und militärischen Führungsschicht in Mitteldeutschland.	quantitativ, Interviewbasis

Abb. 1: Relevante soziologische und historische Studien über Industriekader (Auswahl)

Die Analyse der Rekrutierungsmuster und Karriereverläufe von Industriekadern ist einerseits einer soziologischen Forschungstradition verpflichtet, deren Anfang bekannte Arbeiten über DDR-Eliten von Ludz (1968), Müller (1962)<sup>14</sup> und Glaebner (1977, zusammen mit Rudolph 1978) markierten. Andererseits knüpft sie an eine lang anhaltende wissenschaftliche Debatte zur Funktionsweise und Struktur der realsozialistischen Gesellschaft an, die seit Ende der neunziger Jahre auch durch neue empirische Befunde vorangetrieben wurde.

Was empirische Studien bzw. auf empirische Befunde rekurrierende Arbeiten anbelangt, in denen hauptsächlich die Rekrutierung und Karrieren der industriellen Führungskräfte der DDR, deren Handlungsautonomie und die institutionellen Kontexte thematisiert wurden, liegen nach meinem Kenntnisstand neben einigen Zeitschriften- und Sammelbandbeiträgen (u. a. Best 2005/2007a, Pohlmann / Schmidt 1996, Gergs / Pohlmann / Meinerz 1996, Pohlmann / Gergs 1997, Windolf / Brinkmann / Kulke 1999, Remy 2005, Salheiser 2003b, 2006a, vgl. auch Ettrich / Utz 2002) aus der Zeit seit dem Systemumbruch folgende Monographien vor:

- eine sich exemplarisch auf zwei Kombinate (Elektrogeräte Suhl & WeMa Fritz Heckert Karl-Marx-Stadt) beziehende Dissertation von Wilczek (2004) mit dem Titel „Einkommen, Karriere, Versorgung“, in der auch in großem Umfang auf Lohn- und Gehaltszahlungen für Arbeiter und Angestellte oder, mit eher sozialhistorischer als soziologischer Ausrichtung, allgemeine Lebensbedingungen von Beschäftigten eingegangen wird, und
- eine weitere Arbeit zur „Entwicklung von Handlungsstrategien bei Führungskräften in der DDR-Wirtschaft“ von Förster (bereits 1995), bei der u. a. auf die Probleme betrieblichen Alltagshandelns in der Planwirtschaft sowie das *Coping* mit der Erfahrung des Systemwechsels eingegangen wird und die auf narrativen Interviews basiert.

---

14 Karl Valentin Müllers frühe Studie über ostdeutsche Industriekader war eine der wenigen Monographien zur Rekrutierung und Karrieremobilität der DDR-Wirtschaftselite, die auf quantitativ-empirischen Auswertungen beruhten. Müller, der selbst nach Westdeutschland übersiedelt war (vgl. Sahner 1995: 296), führte seine Befragung allerdings mit DDR-Flüchtlingen in der Bundesrepublik durch, wobei sich natürlich fragwürdige Verzerrungen ergaben. Müllers Arbeit entbehrt zwar nicht substantieller Analysen über die „der deutschen Mentalität fremden [...] kollektivistische Ordnung“ in „Mitteldeutschland“ (Müller 1962: 1) im Rahmen damaliger Möglichkeiten, mutet aus heutiger Sicht jedoch wie ein antikommunistisches Auftragswerk an. Sie ist auch einem Hamburger Industriellen gewidmet, der die Forschungen „finanziell unterstützt“ hat. Der Passus über die „deutsche Mentalität“ kommt übrigens keineswegs von ungefähr: Müller ist wegen seiner Beiträge zur nationalsozialistischen Rassensoziologie und Eugenik vor 1945 umstritten (vgl. Kubu 2004).

Diese beiden Publikationen beschäftigen sich zentral mit der Industriekaderproblematik, bieten allerdings keine quantitativen Analysen zur Rekrutierungspraxis und den Karriereverläufen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Spezialabhandlungen z. B. zu Frauen in der DDR-Industrie (Ansorg 1999, Hildebrandt / Stein 1992 usw.), die sich in der Regel nicht nur auf Führungskräfte beziehen, jene jedoch berücksichtigen. Ein Buch von Zimmermann (2002) zur „Industriellen Arbeitswelt der DDR unter dem Primat der sozialistischen Ideologie“ beschäftigt sich vorwiegend mit sozialhistorischen Fragestellungen zur Schichtarbeit und deren Implikationen. Andere Beiträge zum Themenkomplex wie z. B. Schmidt (2005) und Corsten (2005) fokussieren weniger Rekrutierung und Karrieren von Industriekadern als deren Handlungsorientierungen und Kontextbedingungen. Bekanntestes Beispiel für Forschungsliteratur dieser Art dürfte der Sammelband von Pirker, Lepsius et al. „Der Plan als Befehl und Fiktion“ (1995) sein, für den u. a. Experteninterviews mit führenden Wirtschaftslenkern der DDR geführt wurden. Zwei der Gesprächspartner waren Wolfgang Schürer, der ehemalige Leiter der Staatlichen Plankommission (SPK), und Wolfgang Biermann, der letzte Generaldirektor des Zeiss-Kombinats in Jena.

Mit den Kadern existierten in der DDR (überwiegend) konform *agierende* Macht- und Funktionseleiten, deren Legitimationsgrundlagen und normative Orientierungen aufgrund der Integrationsleistung der sozialistischen Ideologie und des übergeordneten Selektionskriteriums der politischen Loyalität weitgehende Ähnlichkeiten besaßen. Heinrich Best (2002, 2003b) hat in seinen Untersuchungen zur Rekrutierung und zum Karriereverlauf von Führungskadern aus verschiedenen Bereichen der DDR-Gesellschaft allerdings zeigen können, dass die Funktionseleiten der DDR entlang verschiedener Dimensionen sowohl funktional als auch stratifikatorisch differenziert waren.<sup>15</sup> Best identifizierte dabei neben demographischen Variablen sozialer Ungleichheit (wie Geschlecht und Alter) vor allem Indikatoren des sozialen und kulturellen Kapitals, das teilweise über Mechanismen der familialen Filiation (vgl. auch Best 2004a, 2007) weitergegeben wurde und im Kontext gesellschaftlicher Prozesse der Elitenselektion mit einer Erhöhung von Macht- und Verteilungschancen einherging. Bemerkenswert waren Befunde zu Prozessen der sozialen Schließung (vgl. auch Mackert 2004), die in den Sektoren in unterschiedlichem Maße abliefen. Nach Best

---

15 In den graphischen Darstellungen der Korrespondenzanalyse von Best (2002, 2003b) auf Grundlage des ZKDS bildeten sich Cluster aus typischen Ausprägungen der sozialen, politischen und qualifikationsbezogenen Kadermerkmale um verschiedene Kaderkategorien (Personengruppen) ab, was eine deutliche Abgrenzung unterschiedlicher Funktionseleiten erlaubte. In einer anderen Untersuchung (Best 2003a) konnten signifikante Unterschiede zwischen Parteifunktionären der SED (also Angehörigen der Machtelite der DDR) und Wirtschaftskadern (ökonomisch-technische Funktionseelite) herausgearbeitet werden.

waren Genealogie und Konnubium „konstituierende Elemente des Produktions- und Reproduktionsverhältnisses der sozialen Ungleichheitsordnung der DDR“.

So kam es einerseits nachweisbar zu paradoxalen, aus traditioneller sozialistischer Perspektive *illegitim* erscheinenden Entwicklungen wie der zunehmenden Begünstigung von Angehörigen oder Abkömmlingen „bürgerlicher Herkunftsmilieus“ in tendenziell machtfernen bzw. politikindifferenten Bereichen wie der Wirtschaft, der Wissenschaft, der Kultur oder dem Gesundheitswesen. Auch die Heirat mit Angehörigen der Intelligenz bzw. der Kadertschicht war typisch (Isogamie), was auf eine Abschließung von Sozialmilieus hindeutete. Andererseits formierte sich vor allem im Regierungs- und Verwaltungssektor und Bereichen wie der Justiz, deren Funktionslogiken am stärksten vom politischen Machtzentrum fremdbestimmt wurden, ein Kadertypus, der alle ideologisch erwünschten Attribute (Arbeiterherkunft, kommunistisches Herkunftsmilieu, entsprechende Stellung des Ehepartners, politische Loyalität, gesellschaftliches Engagement etc.) auf sich vereinte. Diese nachweisbaren Muster der Selbstrekrutierung der sozialistischen Eliten (vgl. Bauerkämper 1997: 24, Goroncy 1979: 57, Konrad / Szelényi 1978) stützen Gaetano Moscas (1950) Annahme, dass hereditäre Elemente in kollektivistischen Gesellschaften besonders starke Wirkung entfalten, weil Logiken der demokratischen Elitenzirkulation außer Kraft gesetzt werden (vgl. Best 2003b, 2006).<sup>16</sup>

Um verfestigte Ungleichheitsstrukturen, nämlich einen sozialen Bimorphismus (vgl. Best 2004a), handelt es sich auch bei der systematischen Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern, die sich in einer Unterrepräsentation von Frauen auf Leitungsebenen (*law of increasing disproportion*)<sup>17</sup> sowie in eingeschränkten Karrierechancen weiblicher Kader (*glass ceiling effect*)<sup>18</sup> ausdrückten.

Publikationen der DDR-Soziologie befassten sich meist mit der Klassenfrage, der sozialen Förderung der Arbeiter, der gesellschaftlichen Stellung und Bedeutung der Ingenieure (vgl. Autorenkollektiv / Weidig 1988, Autorenkollektiv / Lötsch 1988, Autorenkollektiv / Schneider 1977). Dabei überwogen allerdings theoretische und ideologisch sehr tendenziöse Darstellungen im typischen Duktus der Parteiliteratur,<sup>19</sup> bei denen so manche Entwicklung geschönt werden musste. Empirische Studien, die sich speziell *der Rekrutierung und der Karrieremobilität von Industriekadern* der achtziger Jahre widmeten, sind hingegen

---

16 Dies deckt sich prinzipiell mit der Annahme der klassischen amerikanischen Sozialstrukturforschung, dass soziale Mobilität in autoritären Gesellschaften eingeschränkter als in demokratischen Gesellschaften sei (Lipset / Bendix 1967: 12).

17 Vgl. Putnam (1976: 32–37).

18 Vgl. auch Salheiser (2006a).

19 „East German writings tend to be repetitive and long-drawn-out“ (Edwards 1985: XVII).

nicht bekannt. In den Kaderabteilungen der Kombinate und in den Industrieministerien wurden nur Verwaltungsstatistiken zum internen Dienstgebrauch erstellt, die natürlich weder von soziologischem Erkenntnisinteresse im eigentlichen Sinne geleitet waren noch jemals das Licht der Öffentlichkeit sahen. Im ohnehin offeneren und reformfreundlicheren „Bruderland“ Ungarn jedoch gab es quantitative Untersuchungen zu den „social characteristics of leaders in planned economies“ unter Berücksichtigung von Ergebnissen aus der CSSR, Bulgarien und Polen, gleichwohl die Veröffentlichung solcher Arbeiten meist den Grad der „grauen Literatur“ nicht überschritt (vgl. Lengyel 1987, 2004, Kurtán 1997). Einer der interessantesten Befunde mit offensichtlich internationaler Gültigkeit für sozialistische Gesellschaften war, dass Angehörige von Wirtschaftseliten mehrheitlich schon vor dem Erreichen des 30. Lebensjahres eine mittlere Leitungsposition eingenommen hatten (vgl. Lengyel 1987: 19). Weiterhin konnte festgestellt werden, dass Quereinsteiger aus dem Verwaltungs- oder Parteibereich in den Managementsektor eher untypisch waren. Auch die ausgeprägte Tendenz zur fachlichen Qualifizierung der Wirtschaftskader vor allem der jüngeren Kohorten, vornehmlich in technischen Disziplinen, wurde in diesem Zusammenhang belegt.

In der späten Sowjetunion ließ sich ein signifikanter, relativ hoher Einfluss der Bildung auf die intergenerationale Mobilität feststellen (vgl. Titma / Tuma / Roosma 2003). Ebenfalls waren die Weitergabe kulturellen Kapitals in den Familien und eine Selbstreproduktion der Intelligenz zu beobachten.<sup>20</sup> Empirische Befunde und Erkenntnisse zur sozialen Schließung und Herausbildung der beschriebenen Ungleichheits- und Klassenstruktur sind für die SU gewissermaßen noch viel prägnanter als für die DDR, da in der SU die Reste der alten, bürgerlichen Gesellschaft ursprünglich viel radikaler entfernt worden waren und die sozialstrukturelle Entwicklung über den gewaltigen Zeitraum von vier Generationen verlief. Formierungsprozesse besaßen einen höheren „Reifegrad“ als in den nach 1945 unter kommunistische Herrschaft gestellten Gesellschaften Mittel- und Osteuropas. Einen Hinweis darauf bietet der Befund, dass die Nomenklatura in der SU durch eine höhere Selbstreproduktionsrate gekennzeichnet war als beispielsweise in Ungarn und Polen zum selben Zeitpunkt (vgl. Eyal / Townsley 1995: 736, vgl. auch Szelényi / Szelényi 1995).

Ein wesentliches Defizit früherer Forschungsliteratur zu DDR-Eliten stellen die ausstehenden quantifizierenden Befunde dar, mit denen wesentliche Annahmen zum soziodemographischen, arbeitsökonomischen und berufsbiographischen Profil der DDR-Wirtschaftselite überprüft oder konkretisiert werden konnten. Gemäß der gesellschaftshistorischen Dimension der Beschäftigung mit

---

20 „[D]irect inheritance among professionals was high“ (Titma / Tuma / Roosma 2003: 294).

der DDR-Kaderthematik dominierten in der Forschungsliteratur lange Zeit solche Befunde, die in qualitativen Analysen gewonnen wurden. Viele wesentliche Sachverhalte bzw. Trends der gesellschaftlichen und sozialstrukturellen Entwicklung wurden dabei analytisch erfasst und sind hinreichend diskutiert worden (s. u.). Es kam teilweise allerdings auch zu Ausführungen, bei denen vermeintliche Gewissheiten (darüber, „wie es in der DDR gewesen“ sei) im Regress auf populäre Meinungen, Vorurteile oder gar die DDR-Propaganda unhinterfragt repliziert werden mussten, da ein präziserer Zugriff auf den Forschungsgegenstand verwehrt blieb. Dies galt insbesondere für Forschungsleistungen, die noch vor dem Systemumbruch erbracht wurden und an den erschwerten Bedingungen des Feldzugangs für „bürgerliche“ Wissenschaftler bemessen werden müssen. Ein Beispiel sind die Erkenntnisse westdeutscher Soziologinnen und Soziologen zum Erfolg der Gleichstellungspolitik im SED-Staat, die frappierend den Lobpreisungen aus der Feder des ZK-Sekretärs für Frauenfragen Inge Lange<sup>21</sup> (Lange 1984) ähnelten. Jene allzu positiven Einschätzungen sind bereits von anderen Forschern widerlegt worden (z. B. Pfister 1987, Gerhard 1994, Langenhan / Roß 1999).<sup>22</sup> Trotzdem bieten sich weitere Analysen zu Fragen der Gleichstellung von Frauen in der DDR an, die genaue Erkenntnisse zu den sozialen Mechanismen der Benachteiligung liefern.

Auch so manche Untersuchung zur Bedeutung der sozialen Herkunft in der DDR konnte zumindest bis in die zweite Hälfte der neunziger Jahre der komplexen Logik des Gegenstandsbereichs nicht gerecht werden. Die Rekrutierungs- und Karrierechancen von Angehörigen unerwünschter Sozialkategorien sind besonders im Rahmen des Komplexes „Arbeiterherkunft“ als Benachteiligung bürgerlicher Schichten charakterisiert worden. Dass allerdings die „Gleichheit der Bildungschancen“ (in Form einer Gegenprivilegierung von Personen mit Arbeiterherkunft) auch nur ein Mythos war, wurde vor allem in der empirischen Forschung der letzten Zeit deutlich (vgl. Mieth 2007b). In Analysen des ZKDS konnten gerade dazu auch kontraintuitive und überraschende Verzweigungen der Reproduktions- und Karrierelogiken festgestellt werden, auf die es bislang allenfalls unbestimmte Hinweise gegeben hatte (vgl. Best 2004a, 2007a, Salheiser 2003, 2005 etc.). Da gerade hinsichtlich der Rekrutierung von Funktionsebenen zunehmend das Egalitätsprogramm der sozialistischen Umgestaltung unterlaufen wurde und sich Ungleichheitsstrukturen verfestigten, kann dabei von „illegitimen“ Formen sozialer Reproduktion gesprochen werden. Bestimmte

---

21 Lange war über viele Jahre Kandidatin des (sonst frauenlosen) Politbüros, wurde jedoch nie zum Mitglied ernannt. Im Herbst 1989 war sie eine der ersten ZK-Funktionäre, die ihr Amt freiwillig niederlegten.

22 Zur Problematik evtl. geschöner Schilderungen in DDR-Originalquellen vgl. auch Wilczek (2004: 15 f.).

Personengruppen innerhalb der Intelligenz bzw. besondere Sozialmilieus konnten zudem in Einzelfall- oder Kleinstudien erörtert werden (zur wissenschaftlichen Intelligenz vgl. Mertens 1999, zu ehemaligen Unternehmer und Selbständigen vgl. Pilleul-Arp 2005, Salheiser 2005).

Die Relevanz von politischer Loyalität und fachlicher Bildung für die Zuweisung von sozialem Status in der Kaderhierarchie ist hingegen relativ gut erforscht, wobei die Vielzahl früherer Dokumentenanalysen und Experteninterviews gültige Aussagen lieferte, die sich auch in den quantitativ orientierten Studien der jüngeren Vergangenheit (Best 2005, 2003, Gebauer 2003, Hornbostel 1997, 1999, Salheiser 2006, 2003, vgl. auch Schmidt 2005) als robust erwiesen haben.

Die deutlichsten Forschungslücken gibt es indessen hinsichtlich konkreter Formen vertikaler und horizontaler Berufsmobilität, wobei allzu oft die Uniformität der Laufbahnen von Kadern als Produkt staatlicher Kaderplanung unterstellt wird, ohne sich auf konkrete empirische Untersuchungen stützen zu können. Beiträge wie Gebauer (2003, 2006) zum Vergleich der Karrierelogiken in verschiedenen Sektoren der DDR-Gesellschaft stellen Ausnahmen aus jüngerer Zeit dar. Im Rahmen dieser Untersuchungen konnte beispielsweise nachgewiesen werden, dass Mobilitätschancen von Kadern im Regierungssektor in weitaus höherem Maße von politischer Loyalität abhingen als in der Wirtschaft. Die vorliegende Arbeit bietet erstmals eine *detaillierte* Analyse zur beruflichen Mobilität von DDR-Industriekadern auf der Basis einer großen Untersuchungspopulation.

Darüber hinaus verbinden sich in bestimmten Teilen der Forschungsliteratur auch vage Vermutungen mit Vorurteilen und unzulässigen Generalisierungen: So sei beispielsweise Personalselektion in der DDR eine bloße „Zuteilung“ gewesen, die Kollektive hätten – im Unterschied zu leistungsorientierten „westlichen“ Teams – ausschließlich auf „nivellierendem Zusammenschluß“ beruht usw. (vgl. Neumann 1992: 4 f.). Da in der vorliegenden Arbeit empirische Analysen von differenzierungstheoretischen Annahmen geleitet werden, ist mein besonderes Anliegen, solche vergrößernde Darstellungen kritisch zu hinterfragen.