

**Starrheit und Mobilität im
Beschäftigungssystem der DDR***

Holle Grünert

Der Hallesche Graureiher 97-5

* Die Verfasserin dankt der Deutschen Forschungsgemeinschaft, mit deren Förderung dieser Beitrag erarbeitet werden konnte, nachdem die Tätigkeit der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern abgeschlossen war.

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	1
1. Anreize und Instrumente zur Bildung von Stammebelegschaften	3
1.1 Der Diskurs: Schlüsselrolle qualifizierter Stammebelegschaften und negative Bewertung von Betriebswechselln	3
1.2 Erstausbildung und berufliche Eingliederung von Nachwuchskräften.....	6
1.3 Personalentwicklung und Weiterbildung	8
1.4 Aspekte senioritätsbezogener Entlohnung.....	12
1.5 Betriebliche Sozialleistungen	14
2. Zum Ausmaß von Mobilität im Beschäftigungssystem der DDR	16
2.1 Intensives Wirtschaftswachstum und die Notwendigkeit der Reallokation von Arbeitskraft	16
2.2 Die Zielkonfiguration: hohe "Disponibilität", niedrige "Fluktuation"	18
2.3 Geringer Erfolg von Kampagnen zur "Freisetzung für neue Aufgaben" ("Schwedter Initiative")	20
2.4 Offene Fragen zur innerbetrieblichen Mobilität	23
2.5 Zwischenbetriebliche Mobilität ("Fluktuation") an den Rändern interner Arbeitsmärkte.....	25
3. Erfahrungen mit Starrheit und Mobilität in der DDR - Ressource oder Handicap im vereinigten Deutschland?	32
Literatur	37
Verzeichnis der veröffentlichten Halleschen Graureiher	

Vorbemerkung

Der hier vorgelegte Beitrag entstand aus einer längeren Auseinandersetzung mit dem Beschäftigungssystem der DDR. An anderer Stelle veröffentlichte Thesen und Untersuchungsergebnisse (z.B. Grünert/Lutz 1994, 2. Aufl. 1996; Grünert 1996; Grünert 1997; Grünert/Bernien/Lutz 1997) zur Herausbildung, Entfaltung und spätestens seit Anfang der 80er Jahre (partiell) zu Tage getretenen Obsoleszenz dieses Systems im Kontext der ökonomischen, aber auch demographischen Entwicklung der DDR sollen nicht im einzelnen wiederholt werden. Fünf Gesichtspunkte, die den theoretischen Rahmen auch für die folgenden Darlegungen abstecken, seien knapp resümiert:

1. Unser Deutungsvorschlag stützt sich auf zwei - zum einen eher auf der Makro-, zum anderen eher auf der Mikro- bzw. Mesoebene angesiedelte - Theoriebestände, die seit Jahrzehnten in der westlichen sozial- wie auch einem Teil der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung genutzt und diskutiert werden und von denen der eine (im modifizierten Form) auch im Osten breite Anwendung gefunden hat: Bei dem im engeren Sinne arbeitsmarkttheoretischen Bestand, der von Untersuchungsergebnissen auf der betrieblichen (Mikro-) und der sektoralen bzw. nach Qualifikationsstufen gegliederten (Meso-)Ebene ausgeht, handelt es sich um segmentationstheoretische Auffassungen, wie sie vor allem von Kerr, Doeringer/Piore und anderen am Beispiel der USA entwickelt, von Lutz, Sengenberger und anderen entsprechend den deutschen Bedingungen weiterentwickelt wurden. Auf der Makro-Ebene gesamtgesellschaftlicher Strukturzusammenhänge und historischer Abläufe bietet sich eine Theorietradition an, die seit der Diskussion der 80er Jahre meist mit dem Etikett der "Regulationsschule" oder der "Regulationstheorie" belegt wird. Sie unterstellt unter anderem, daß jedes neue Akkumulationsregime (definiert als eine Gesamtheit von institutionellen Regelungen und ökonomischen Bedingungen) mit einer Phase überwiegend extensiven Wachstums beginnt, die schnelle Fortschritte von Wohlstand und Leistungsfähigkeit ermöglicht; doch mündet diese zwangsläufig in eine Phase vorwiegend intensiven Wachstums, in der eine Steigerung von Produktion und Produktivität nur durch beschleunigte Kapitalakkumulation möglich ist, die ihrerseits zunehmende Krisenanfälligkeit begründet. Die Verbindung beider Theoriestränge macht es uns möglich, unsere zunächst eher disparaten Befunde und Bewertungen zum Beschäftigungssystem der DDR zusammenzuführen und unter Berücksichtigung der Zeitdimension zu dynamisieren.

2. Die Grundstrukturen des Beschäftigungssystems der DDR entstanden zwischen dem Ende der 40er und dem Anfang der 60er Jahre - einer Periode, die gesellschaftspolitisch als Etappe des "Aufbaus der Grundlagen des Sozialismus" (oder auch als "Übergangsperiode vom Kapitalismus zum Sozialismus") bezeichnet wurde und die auf wirtschaftlichem Gebiet durch starke Momente extensiven Wachstums, insbesondere durch einen Kurs beschleunigter Industrialisierung, geprägt war. In jener Zeit hat die DDR ein relativ geschlossenes System der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung geschaffen, das auf die maximale Ausschöpfung der Arbeitskräfteressourcen gerichtet war und das (mit einigen Modifikationen) nicht nur

unter den Entwicklungsimperativen der Entstehungszeit, sondern bis weit in die 70er Jahre hinein recht erfolgreich funktionierte.

3. Es war im wesentlichen durch vier Grundzüge geprägt:

- zentrale Planung des Arbeitskräftebedarfs bei relativer Eigenverantwortung der Betriebe und Einrichtungen für den Einsatz und die Nutzung ihrer vorhandenen Arbeitskräfte;
- die Zuständigkeit von Bildungssystem und territorialen Organen für die Mobilisierung, Qualifizierung und "Zuführung" von Arbeitskräften zu den Betrieben;
- freie Arbeitsplatzwahl und weitgehende individuelle Rechte des einzelnen;
- ein Gratifikationsgefüge, das jene Bereiche der Volkswirtschaft und jene Tätigkeitsgruppen privilegierte, in denen die Beschäftigung unter den Bedingungen vorwiegend extensiven Wachstums vorrangig steigen sollte.

4. Seiner Logik nach drängte das System der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung zu immer engerer Betriebsbindung eines möglichst hohen Anteils der Erwerbsbevölkerung in den modernen, großbetrieblich strukturierten Sektoren der Volkswirtschaft. Zugleich setzte es, um funktionieren zu können, wachsende Betriebsbindung zwingend voraus. Diese Tendenz erreichte, trotz Gegenwirkungen, nicht zuletzt deshalb so starke Geltung, weil sich in ihr Interessen der zentralen Planungsorgane, der Betriebe und (bis zu einem gewissen Grade) der Beschäftigten selber trafen. In segmentationstheoretischer Perspektive kann man davon sprechen, daß sich eine widerspruchsvolle Agglomeration mehr oder weniger ausgeprägter interner Arbeitsmärkte bildete, in deren Innerem Karrieren geplant, Rechte und Besitzstände festgeschrieben wurden; zwischen denen selbstinitiierte Wechsel von Arbeitnehmern, wenngleich sie zu keiner Zeit unmöglich waren, jedoch teilweise (und in wachsendem Maße) auf erhebliche Hindernisse stießen.

5. Die Instrumente des Beschäftigungssystems, die auf Förderung extensiven Wachstums in den modernen Wirtschaftssektoren ausgerichtet waren (exemplarisch: jene Mechanismen, die zu wachsender Betriebsbindung führten), erreichten paradoxerweise ihre breiteste Wirkung zur selben Zeit, als der Übergang zu intensivem Wachstum in der DDR zwingend wurde. Seit der zweiten Hälfte der 70er Jahre mehrten sich die Indikatoren dafür, daß das Beschäftigungssystem nicht in der Lage war, die von einer erfolgreichen Strategie intensiven Wachstums vorausgesetzten Reallokationsprozesse in Gang zu setzen und zu steuern. Ganz im Gegenteil, gewannen die in diesem System von Anfang an angelegten Widersprüche - zwischen ökonomischen und sozialen Zielen der Beschäftigungspolitik; zwischen der Einbindung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs in die zentrale Planung und der Freiheit des Individuums, seinen Arbeitsplatz zu wählen; zwischen (letztendlich) institutionell getrennten Zuständigkeiten für die Mobilisierung und den Einsatz von Arbeitskräften - in dem Maße an Virulenz, in dem der Druck auf Übergang zu intensivem Wachstum stieg. Sie erzeugten genau in dem Moment wachsende Immobilität, in dem zunehmende Mobilität und Flexibilität zur unverzichtbaren Wachstumsvoraussetzung wurde.

Im folgenden sollen weniger die strukturellen Dysfunktionalitäten und Blockierungen untersucht werden, die das Beschäftigungssystem der DDR - als Bestandteil des gesamten Wirtschafts- und Gesellschaftssystems - in den 80er Jahren zunehmend offenbarte. Vielmehr soll in erster Linie gefragt werden, welche Prägungen die Akteure dieses Systems erfuhren, ob und inwieweit sie dadurch, insbesondere durch die DDR-eigentümlichen Erfahrungen von Starrheit und Mobilität, für die neuen Herausforderungen seit der deutschen Einheit disponiert waren.

1. Anreize und Instrumente zur Bildung von Stammebelegschaften

1.1 Der Diskurs: Schlüsselrolle qualifizierter Stammebelegschaften und negative Bewertung von Betriebswechselln

Schon vor Gründung sowie in der Frühzeit der DDR wurde - auch in Gesetzestexten - gefordert, die Fluktuation von Arbeitskräften gering zu halten (wenn nicht überhaupt auszuschalten) und eine feste Verbundenheit der Arbeiter mit ihrem Betrieb zu erreichen.¹ Später zentrierten sich wissenschaftliche Erörterungen und beschäftigungspolitische Entscheidungen vor allem um das Phänomen der "Stammebelegschaft". Statistisch zählten hierzu in der Regel Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als fünf Jahren (siehe bereits Thurow/Wichterey 1961: 200). Inhaltlich bestand kein Zweifel:

"Ebenso wie eine moderne Volkswirtschaft ohne Dynamik der Arbeitskräfte undenkbar ist, genauso macht eine kontinuierliche Produktion stabile Betriebsbelegschaften notwendig. Jeder Betrieb braucht einen Kern von erfahrenen Mitarbeitern, die sich mit dem Betrieb verbunden fühlen und die das Gerüst der betrieblichen sozialistischen Gemeinschaftsarbeit darstellen. ... Die Integration verläuft prozeßhaft und daher in der Zeit. ... Gemeinsames Kriterium ist nur, daß die Angehörigen der Stammebelegschaft einen solchen Grad der Integration in den Betrieb erreicht haben, der sie gegen die Fluktuation relativ resistent macht." (Armélin [1968]: 36f.)

Für die Förderung von Stammebelegschaften und damit zugunsten einer engen Betriebsbindung wurden (mehr oder weniger explizit, mit im Laufe der Zeit wechselnder Gewichtung) drei Gründe angeführt:

- ein planungstechnischer Grund,
- ein qualifikatorischer Grund sowie
- ein leistungspolitischer Grund.

Das *planungstechnische* Argument liegt auf der Hand: Arbeitskräfteplanung und ihr zugrunde liegende Bedarfsprognosen werden erschwert (unter Umständen sogar unmöglich), wenn die Beschäftigten "machen, was sie wollen" und aus persönlichen

¹ Verwiesen sei in diesem Zusammenhang unter anderem auf den SMAD-Befehl Nr. 234 vom 9. Oktober 1947 (Punkt 8) sowie auf das "Gesetz der Arbeit zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten" vom 19. April 1950 (§ 26 Absatz 2).

Motiven beliebig oft den Arbeitsplatz wechseln. Die Stellenpläne geraten außer Kontrolle. Die Betriebe erhalten die Möglichkeit, mit "toten Seelen" zu wirtschaften, das heißt, sich Lohnfondsanteile für gar nicht mehr vorhandene Arbeitskräfte zuweisen zu lassen und diese dann anderweitig zu nutzen. Unbesetzte Arbeitsplätze wirken als Anreize für weitere Fluktuation. Zumindest teilweise werden die Anstrengungen der staatlichen Ausbildungsplanung und der Berufslenkung konterkariert. Alles in allem entsteht eine latente Unberechen- und potentielle Unbeherrschbarkeit der Situation, von der selbst dann gesprochen werden muß, wenn die Arbeitskräftebewegung im konkreten Fall in eine volkswirtschaftlich erwünschte Richtung verläuft.

Solche Befürchtungen spielten unterschwellig sicher auch eine Rolle, als Anfang der 80er Jahre, vor dem Hintergrund drohender Erschöpfung des Angebotes an zusätzlichen Arbeitskräften, eine aus der Außensicht paradoxe, aus der Binnensicht der DDR jedoch völlig rationale Diskussion darüber aufkam, ob zu wenig Arbeitskräfte oder nicht eher zu viele Arbeitsplätze vorhanden wären, und der Staatssekretär für Arbeit und Löhne in einer Rede von den "Leitern und politischen Mitarbeitern" des Ministerrates ausdrücklich die "falsche ideologische Position, daß wir in der DDR zu wenig Arbeitskräfte hätten" kritisierte (siehe Beyreuther 1981: 16f.)

Schon eineinhalb bis zwei Jahrzehnte früher, in einer anderen Wachstumskonstellation, wurde (im Zusammenhang mit Diskussionen über die wissenschaftlich-technische Revolution" und ihre "Verbindung mit den Vorzügen des Sozialismus") *qualifikatorisch* argumentiert:

"Die Notwendigkeit erhöhter Interessiertheit aller Werktätigen an ihrem Arbeitsplatz ergibt sich aus der ständigen Erhöhung der pro Kopf einsetzbaren Investitionsmittel. Damit wächst die Verantwortlichkeit der einzelnen Menschen an ihrem Arbeitsplatz.

Es ist bereits aus diesem Grund verständlich, daß die Aufmerksamkeit von industriellen Leitern und wissenschaftlichen Arbeitern auf die weitere Festigung der sozialistischen innerbetrieblichen Kooperation, auf den Aufbau und die Konsolidierung von Stammebelegschaften gerichtet ist, die die Grundlage für jenen Belegkern bilden, auf den sich die Leiter bei der Durchführung besonders schwieriger Aufgaben in fachlicher, produktionserzieherischer und wirtschaftspolitischer Hinsicht stützen." (Braunreuther 1967: 22)

Braunreuther, auf den wir uns wegen seiner prägnanten Darstellung der Argumentationsfigur beziehen, und die Angehörigen der von ihm geleiteten Forschergruppe (zu denen auch Armélin zählte) haben sich ihrerseits in der soziologischen Debatte der DDR wohl am differenziertesten gegen die Verabsolutierung dieses Denkansatzes gewandt und auf Reallokationserfordernisse im Prozeß intensiv erweiterter Reproduktion verwiesen.²

² Am Rande sei erwähnt, daß sie innerhalb der soziologischen "scientific community" offenbar wichtige Anregungen von Ludwig von Friedeburg erhielten, der Anfang der 60er Jahre als Ordinarius an der Freien Universität Berlin gute Kontakte mit Braunreuther pflegte und in den 50er Jahren in der Bundesrepublik große Fluktuationsuntersuchungen angeregt bzw. selbst durchgeführt hatte.

Der qualifikationstheoretische Ansatz ist in seiner Grundtendenz bis zu einem gewissen Grade technikdeterministisch, und er ist systemneutral: Je teurer und komplexer die modernen Anlagen, desto größer und folgenreicher wären Schäden, die bei falscher Handhabung oder durch Nachlässigkeit entstehen können, desto besser ausgebildet und verantwortungsbewußter muß folglich das Personal sein. Im Westen wurde dieselbe Problematik zur gleichen Zeit mit anderer Zielrichtung diskutiert: Wieviel und welche betriebsspezifischen Bildungsaufwendungen sind für die Beherrschung der modernen Arbeitsabläufe nötig? Was kann, was muß das Unternehmen tun, um sich den Rückfluß dieser Humankapitalinvestitionen zu sichern und seine Beschäftigten davon abzuhalten, daß sie - unter Mitnahme der in sie getätigten Aufwendungen - zu einem anderen Beschäftigten wechseln? In der DDR, wo Bildung für den Einzelnen und weitgehend auch für den Betrieb ein "freies Gut" war, spielten derartige humankapitaltheoretische Überlegungen kaum eine Rolle.

Um so wichtiger wurde dagegen (auch abgekoppelt von allen Bezügen auf moderne Technik und konkrete Arbeitsabläufe) die, ebenfalls schon im Zitat angedeutete, *leistungspolitisch-motivationale* Seite der Argumentation. Es entsteht sogar der Eindruck, daß im Maße, wie sich die Produktivitätspotentiale der DDR erschöpften und ökonomische Schwierigkeiten wuchsen, die Hoffnung immer mehr zunahm, man könnte die "Stammebelegschaft" mit ihren erzieherischen, moralischen und anderen Kohäsionskräften gleichsam als eine zusätzliche, kostenlose Produktivkraft nutzen.

So hieß es in einem noch 1989 veröffentlichten Buch, langfristig konzeptionelle Arbeit auf dem Gebiet des Arbeitsvermögens müsse "auf einem weitgesteckten Entwicklungsprogramm für das Hauptpotential des Arbeitsvermögens, die *Stammebelegschaft*, fußen, weil damit

- das Fundament der gesamten Arbeit des Kombinats durch Werktätige geschaffen wird, die weitgehend über ein ganzes Arbeitsleben im Prozeß tätig sind;
- durch die Disponibilität und besonders die Kreativität der Stammarbeiter die besten Möglichkeiten zur Lösung der neuen Erfordernisse, die aus der Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts erwachsen, sowie für die Gewinnung von Arbeitskräften für neue Aufgaben gegeben sind;
- die Hauptrichtungen für die langfristige Kaderarbeit bestimmt werden;
- auch unter den Bedingungen, wachsende Aufgaben mit gleichbleibender oder sinkender Arbeitskräftezahl zu realisieren, eine adäquate Antwort im Sinne der Intensivierung gegeben werden kann." (Grabley/Sachse et al. 1989: 98f.)

Nun wissen wir, daß die reale Entwicklung im Sozialismus oftmals nicht mit den Zielproklamationen übereinstimmte. Wir müssen uns daher fragen: Welchen Realitätsgehalt hatten die in der Literatur vertretenen Standpunkte? War die Betriebsbindung der Werktätigen wirklich ein zentrales Strukturprinzip des Beschäftigungssystems? Gab es tatsächlich, wie die Stellungnahmen und Absichtserklärungen nahelegen, eine ausgeprägte Tendenz zu (wenn wir den von Lutz für die westdeutsche Nachkriegsentwicklung geprägten Begriff übernehmen) "betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation"?

An Hand einiger Indikatoren läßt sich zeigen, daß zumindest in der hier betrachteten Perspektive die Realität dem proklamierten Idealzustand hoher Betriebsbindung der Arbeitskräfte erstaunlich nahekam. Wir verwenden dazu zwei Gruppen von Indikatoren: Eine erste Gruppe (in diesem Abschnitt des Beitrages) bezieht sich auf die Personalpolitik der Betriebe und die staatliche Beschäftigungspolitik. Bei der zweiten Gruppe von Indikatoren (im folgenden zweiten Abschnitt) geht es um das Mobilitätsverhalten der Erwerbstätigen.

1.2 Erstausbildung und berufliche Eingliederung von Nachwuchskräften

Betrachtet man die Rahmenbedingungen sowie die personalpolitischen Instrumente und Praktiken der DDR-Betriebe, so ergibt sich ein Bild, das in vieler Hinsicht geradezu wie ein Lehrbuch über interne Arbeitsmärkte erscheint:

Schon die Kapazitäten für die Erstausbildung und die berufliche Eingliederung der Nachwuchskräfte wurden in Abhängigkeit von den Produktionsaufgaben der Betriebe einerseits, dem örtlichen Aufkommen an Schulabgängern andererseits geplant und "bilanziert". Gemäß dem Beschluß zur Erhöhung des Niveaus der Berufsberatung vom 7. Dezember 1976 war diese Aufgabe von den Räten der Kreise, Abteilungen für Berufsberatung, den Kreisplankommissionen und den Leitern (bzw. Kaderabteilungen, Direktoraten für Kader und Qualifizierung) der Betriebe gemeinsam zu erfüllen. Die Räte der Kreise erhielten vom Bezirk staatliche Orientierungsvorgaben, auf deren Grundlage sie in Abstimmung mit den Betrieben und Einrichtungen langfristige Ausbildungskonzeptionen zu erarbeiten hatten. Den Betrieben wurden für die Ausarbeitung ihrer Betriebspläne Kennzahlen zur Neueinstellung von Schulabgängern übergeben. Diese richteten sich nach dem Arbeitskräftebestand und dem für die Zukunft anvisierten Arbeitskräftebedarf. Berücksichtigt wurden dabei, neben Produktionsvolumen und -struktur, auch die Altersstruktur der Belegschaft und der Anteil von Jugendlichen unter 25 Jahren an den derzeit Beschäftigten. Die Abteilungen Berufsbildung und Berufsberatung bei den Räten der Kreise erarbeiteten für alle Berufe und Lehrstellen Übersichten, aus denen für mehrere Jahre im voraus die Ausbildungsmöglichkeiten ersichtlich waren; und sie erstellten jährlich präzisierte Lehrstellenverzeichnisse, die den Schülern der 9. Klassen übergeben wurden.

"Somit bestand das Problem darin, die Schulabgänger so zu lenken, daß sie aus den im Lehrstellenverzeichnis ausgewiesenen Lehrstellen ihren Beruf finden und daß der staatliche Plan der Aufnahmen in die Berufsausbildung erfüllt werden konnte." (Wolter/Körner 1994, II: 71)

Dieses Problem sollte nicht durch Zwang, sondern in erster Linie durch Erziehung gelöst werden. Schon die "Verordnung zur Verbesserung der Arbeitskräfteleitung und Berufsberatung" vom 28. August 1961 schrieb (in § 16) vor, daß die Schulen in enger Zusammenarbeit mit den Betrieben bzw. Einrichtungen und den (damaligen) Ämtern für Arbeit und Berufsberatung vom 6. Schuljahr an eine systematische Be-

rufsaufklärung durchzuführen hätten. Wolter/Körner (1994, II: 70) konstatieren in noch langfristigerer Perspektive:

"Letztlich waren alle Bildungs- und Erziehungsträger (Vorschulerziehung, allgemeinbildende Oberschule, Jugendorganisation, Betriebe u.a.) daran beteiligt, bei den Kindern und Jugendlichen von klein an realistische Berufswünsche zu entwickeln."

Die Autoren beschreiben folgende charakteristische Vorgehensweise für den gelenkten Berufsberatungsprozeß:

1. Die Jugendlichen wurden (spätestens ab 6. Klasse) angeregt, sich mit der Vielfalt der beruflichen Bildung auseinanderzusetzen, einen Einblick in die Welt der Berufe zu erhalten und ihre eigenen Interessen und Neigungen zu "sortieren".
2. Mit Hilfe eines breiten Angebots berufskundlicher Materialien und beratender Gespräche wurde ihnen geholfen, die Berufe zu finden, in denen sie ihre Interessen und Neigungen verwirklichen konnten.
3. Sie wurden befähigt, die Realisierungschancen ihrer Berufswünsche zu überprüfen anhand
 - des Bekanntmachens mit dem Aufgaben- und Tätigkeitsfeld sowie mit den Entwicklungsmöglichkeiten der Berufe,
 - des Vergleichens ihrer eigenen leistungsmäßigen Voraussetzungen mit den Anforderungen,
 - des Beachtens besonderer physischer und psychischer Voraussetzungen bzw. möglicher Tauglichkeitsbeschränkungen.
4. "Die Jugendlichen wurden befähigt, die eigenen Voraussetzungen für die ausgeschauten Berufe mit dem volkswirtschaftlichen Bedarf an beruflichem Nachwuchs in den einzelnen Berufen generell, im Besonderen mit den im Territorium vorhandenen Lehrstellen bzw. mit den vorhandenen Studienplätzen sowie mit dem allgemeinen Zulauf zu den ausgewählten Berufen zu vergleichen und daraus Schlußfolgerungen für die eigenen Zulassungschancen bzw. für weiterführende Berufswahlaktivitäten zu ziehen." (Wolter/Körner 1994, II: 76)

Über die Schritte, die zum Abschluß eines Lehrvertrages führten, berichten Minx et al. (1995: 10f.):

"Jeder Schüler, der eine Facharbeiterausbildung anstrebte, erhielt für die Bewerbung, die mit dem Halbjahreszeugnis der neunten Klasse erfolgte, eine Bewerberkarte. Mit dieser Bewerberkarte gingen die Jugendlichen - zumeist mit ihren Eltern - direkt zum Betrieb, um sich auf die ausgeschriebene Lehrstelle zu bewerben. Meistens wurde der Lehrvertrag gleich beim Bewerbungsgespräch unterschrieben. Vor Verlassen der Schule wußte jeder Schüler, wo er zum nächsten 1. September seine Lehre aufnehmen würde. ... Absagen wegen anderer resp. höherer Leistungsanforderungen für die Besetzung einer Stelle waren äußerst selten. Waren die ausgeschriebenen Lehrstellen bereits besetzt oder wurde ein Bewerber abgelehnt, mußten ihm die Gründe dafür mitgeteilt und Vorschläge für einen anderen

Ausbildungsberuf bzw. -betrieb gemacht werden. Unter Umständen wurden die Bewerber auch (wieder) an das Berufsberatungszentrum zurückverwiesen."³

Etwa 85 Prozent aller Schulabgänger konnten in der ersten Hälfte der 80er Jahre in ihrer Erstbewerbung geäußerten Berufswunsch realisieren (Stollberg 1988: 233, unter Bezug auf eine Meldung im "Neuen Deutschland" vom 9. August 1986). Allerdings, so wird auch hier eingeräumt, entsprach die Bewerbung durchaus nicht immer dem ursprünglichen Berufswunsch.

Für die Betriebe bildete die Beteiligung an den Prozessen der Ausbildungsplanung und der Berufslenkung im Grunde eine Zukunftsinvestition. Als nahezu selbstverständlich wurde unterstellt, daß die jungen Facharbeiter nach Abschluß ihrer Lehre nicht nur im jeweiligen Beruf, sondern auch im Ausbildungsbetrieb (bzw. in einem jener Betriebe, für die die Ausbildung erfolgte) verbleiben würden, so daß jede Bewilligung und Besetzung einer Lehrstelle perspektivisch die Zuführung einer Arbeitskraft bedeutete. Dieser Bild eines fast nahtlosen Übergangs von der Lehre in die Berufstätigkeit bestätigte sich auch bei den Interviews, die Forscher der Universitäten Bremen (im Rahmen des Sonderforschungsbereiches 186) und Halle mit jungen Facharbeitern führten, die einen Chemieberuf oder einen Landwirtschaftsberuf in der DDR gelernt hatten:

"Unabhängig davon, ob die Lehrlinge einen Abschluß in ihrem Wunschberuf erworben hatten oder nicht, erhielten alle Befragten des 85er Samples, bis auf eine Ausnahme, ihre erste Stelle im Ausbildungsbetrieb. Rein rechtlich hatten sie zwar individuell die Option, sich selbst eine Stelle zu suchen, schienen diese aber zumindest für den beruflichen Ersteinstieg vor der 'Wende' kaum zu nutzen. Die Überführung des Lehrverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis erfolgte überwiegend automatisch durch den Betrieb und wurde von den Befragten zumeist auch kaum als Bruch gegenüber der praktischen Lehrausbildung empfunden." (Minx et al. 1995: 17)

Kritisch und mit Besorgnis wurden deshalb in der DDR Untersuchungsergebnisse vom Anfang der 80er Jahre zur Kenntnis genommen, denen zufolge etwa 15 Prozent der jungen Facharbeiter keinen Arbeitsvertrag mit dem Ausbildungsbetrieb abschlossen bzw. schon im ersten Jahr nach Abschluß der Ausbildung den Betrieb oder den Beruf wechselten (Knabe 1982: 35). Studenten mußten sich in der Regel bereits bei Studienbeginn verpflichten, den ihnen am Ende ihrer Ausbildung vermittelten Arbeitsplatz drei Jahre lang nicht zu wechseln.

1.3 Personalentwicklung und Weiterbildung

Auch im System der beruflichen Weiterbildung spielte der jeweilige Beschäftigungsbetrieb eine Schlüsselrolle, und zwar auf zweifache Weise: Ein großer Teil der

³ Die Autoren verweisen darauf, daß in jenen Fällen, in denen Schüler eine Berufsausbildung mit Abitur anstrebten, zusätzlich eine Bestätigung durch den Kreisschulrat erforderlich war. Diese konnte durchaus auch verweigert werden, so daß ein direkter Zugang zum Studium unmöglich gemacht wurde. Gleichwohl gab es die Möglichkeit, doch noch zu studieren: über eine Delegation des Betriebes zum Studium mit Vorkurs (eine Art fachspezifisches Schmalspur-Abitur) oder über das an einer Volkshochschule zu erwerbende Abitur.

Weiterbildung erfolgte im Betrieb, insbesondere in betrieblichen Bildungseinrichtungen ("Betriebsakademien" und ähnliches)⁴, wobei das staatliche Bildungssystem immer wieder bestrebt war, das Gewicht allgemeinbildender Inhalte zu erhöhen, während die Betriebe und die ihnen übergeordneten Instanzen vor allem daran interessiert waren, die Weiterbildung "anforderungsgerecht, bedarfsorientiert und arbeitsplatzbezogen" (Wolter/Körner 1994, II: 29) zu gestalten. Soweit feststellbar hat sich dieses betriebliche Interesse in wechsellvollen Auseinandersetzungen mit den für die Volksbildung zuständigen Instanzen im wesentlichen durchgesetzt. Ein anderer, wichtiger Teil der beruflichen Weiterbildung erfolgte zwar in staatlichen Bildungseinrichtungen, vor allem Fachschulen und Hochschulen, aber mit aktiver Unterstützung durch den Beschäftigungsbetrieb - durch Entsendung zu Lehrgängen, durch begrenzte Freistellungen bei Fern- und Abendstudium oder durch "Delegierungsverträge" zu Vollzeitstudium ("Direktstudium"), wobei der Betrieb einen größeren oder geringeren Anteil an den Kosten übernahm.

In den 50er und 60er, teilweise noch bis Anfang der 70er Jahre, sollten vor allem *Bildungs- und Qualifikationsabschlüsse nachgeholt* werden. So betrug die Relation zwischen Weiterbildungsmaßnahmen im engeren Sinne und Ausbildungsmaßnahmen in der beruflichen Erwachsenenbildung für die Qualifikationsstufe Facharbeiter im Durchschnitt der Bereiche Industrie, Bau und Verkehr noch 1966 = 0,79 : 1 und 1968 = 0,96 : 1. In den folgenden Jahren wiesen die Weiterbildungsmaßnahmen ein leichtes Übergewicht auf (1970 = 1,23 : 1; 1976 = 1,35 : 1); seit Ende der 70er Jahre schnellte ihr Anteil in die Höhe, während berufliche Ausbildungsmaßnahmen stark zurückgingen (die erwähnte Relation betrug 1978 = 4,75 : 1; 1982 = 9,98 : 1; 1985 = 13,23 : 1). Für die Qualifikationsstufe Meister zeigte sich, abgeschwächt und mit leichter Zeitverzögerung, ein ähnliches Bild (Wolter/Körner 1994, II: 44, 59).

Seit 1973 konnten Frauen über 40 und Männer über 45 Jahre, die mindestens 10 Jahre in einem Facharbeiterberuf gearbeitet, Facharbeiterleistungen erbracht hatten und die zum Berufsbild gehörenden Arbeitsgebiete und Tätigkeiten beherrschten, den Abschluß auch ohne formelle Ausbildung zuerkannt bekommen. Die Zuerkennung mußte vom Leiter des Arbeitskollektivs beantragt, von der für diesen Beruf zuständigen Facharbeiterprüfungskommission geprüft und vom Leiter der Abteilung Berufsbildung/Berufsberatung beim Rat des Kreises bestätigt werden. Sie galt nicht nur für den beantragenden Betrieb, sondern für den Beruf. Es gibt jedoch keine Anzeichen dafür, daß Erwerbstätige nach Erhalt des Zertifikates häufiger als andere versucht hätten, ihre Chancen auf dem (rudimentären) externen Arbeitsmarkt zu verbessern. Ganz im Gegenteil hatten die Betriebe durchaus ein Interesse daran, langjährigen, zuverlässig arbeitenden Beschäftigten (deren "Treue" sie sich relativ sicher sein konnten), die Facharbeiterqualifikation zuzuerkennen, um sie durch eine höhere Einstufung belohnen oder in ihrer, gemäß der ausgeübten Tätigkeit, bereits gewährten Einstufung dauerhaft bestätigen zu können. Allein in den Jahren 1981 bis

⁴ Diese Einrichtungen waren den Betrieben und Kombinatzen zugeordnet, wurden auch von ihnen finanziert, galten jedoch zugleich als staatliche Einrichtungen und unterlagen der staatlichen Anleitung und Kontrolle.

1987 erhielten 112.000 Erwerbstätige nach dieser Regelung die Facharbeiterqualifikation zuerkannt (Wolter/Körner 1994, II: 53).⁵

Auch bei jenen Berufen/Tätigkeiten, die einen Hoch- bzw. Fachschulabschluß voraussetzten, führte das Andrängen gut ausgebildeter junger Arbeitskräfte zu einem immer stärkeren Druck auf die Älteren, die ihnen zum Teil fehlende formelle Qualifikation - mit staatlicher und betrieblicher Unterstützung - nachzuholen. Ende der 60er Jahre wurde das Fernstudium, besonders an den Universitäten und Hochschulen, stark erweitert. Bis Mitte der 70er Jahre erreichten jeder vierte bis fünfte Hochschulabsolvent und jeder zweite Fachschulabsolvent seinen Abschluß über ein Fern- oder Abendstudium (Wolter/Körner 1994, II: 7). Nach dem Ende der "Aufholphase" nahm der Umfang des Fernstudiums rasch ab. Dennoch behielten Delegationen zum Studium durch Betriebe oder Einrichtungen auch weiterhin ihren festen Platz unter den Wegen und Maßnahmen beruflicher Weiterbildung.

Parallel zum allmählichen Bedeutungsverlust der (nachholenden) Erstausbildung Erwachsener trat in den 70er und 80er Jahren die *Weiterbildung im erlernten Beruf* in den Vordergrund. Bereits die "Grundsätze für die Aus- und Weiterbildung der Werk tätigen" von 1970 (und die Übertragung der Leitungskompetenz für die Weiterbildung auf das neugegründete Staatssekretariat für Berufsbildung) waren auf eine möglichst enge Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und darauf aufbauender Weiterbildung gerichtet. Ab 1976 wurde die "ständige Weiterbildung im Prozeß der Arbeit" als Hauptform der beruflichen Weiterbildung propagandiert. Bereits in den Jahren zuvor hatte man die Ausbildung für Facharbeiterberufe in eine breit angelegte Grundlagenbildung und eine darauf aufbauende Spezialbildung gegliedert. (Eine ähnliche Zweiteilung läßt sich für zahlreiche Studiengänge feststellen.) An die Spezialisierung sollte dann die "berufsausgestaltende Weiterbildung" anschließen.

Anfang der 80er Jahre wurde dieses Konzept erneut modifiziert. In Verbindung mit der anvisierten technologischen Neugestaltung zahlreicher Arbeitsplätze und der angestrebten (aber in größerem Maßstab letztendlich gescheiterten) Umsetzung von Beschäftigten an neue bzw. andere Arbeitsplätze erhielt die Vorlauffunktion der Weiterbildung wieder stärkeres Gewicht. Seit 1984 wurden ausgewählte spezifische Weiterbildungsmaßnahmen durch staatliche Behörden für verbindlich erklärt (z.B. betriebsinterne Befähigungs- und Berechtigungsnachweise⁶, theoretische und praktische Unterweisungen, Antihavarietraining, Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzunterweisungen). Auch für mittlere Führungskräfte (Meister, Brigadeleiter) wurden bestimmte Formen zyklischer Weiterbildung zur Pflicht gemacht. Wolter/Körner (1994, II: 32) resümieren:

⁵ In Grenzen galt diese Regelung auch für Hochqualifizierte. So konnten ehemalige Neulehrer, die zwischenzeitlich kein Fernstudium absolviert hatten, die Lehrbefähigung zumindest bis zur 10. Klasse zuerkannt bekommen.

⁶ Für etwa 620 solcher Befähigungs- und Berechtigungsnachweise (BNW) waren die gesetzlichen Bestimmungen und verbindlichen Regelungen in einer "Systematik der Berechtigungsnachweise" zusammengefaßt.

"Angesichts des zunehmenden Tempos, der Dynamik und Vielgestaltigkeit der wissenschaftlich-technischen Entwicklung wurde in der *engen inhaltlichen Verflechtung von Aus- und Weiterbildung* ein wesentliches Mittel zur Beherrschung moderner Produktionstechnologien gesehen. Der *Weiterbildung* kam dabei die Rolle zu, *als der flexiblere Teil der beruflichen Bildung* das für neue Aufgaben erforderliche qualitative und quantitative Arbeitsvermögen in kurzer Zeit bereitzustellen."

Eine besondere Form beruflicher Weiterbildung bestand im *Erwerb einer Zweitqualifikation*: Anfang der 80er Jahre verfügten in der DDR jeder dritte Facharbeiter und jede sechste Facharbeiterin über einen weiteren beruflichen Abschluß. Von den Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß hatten mehr als 30 Prozent, von denjenigen mit Fachschulabschluß 70 Prozent einen Facharbeiterberuf erlernt. Frauen wechselten häufiger als Männer innerhalb der Qualifikationsstufe Facharbeiter den Beruf; bei Männern verband sich der Berufswechsel eher mit einem qualifikatorischen Aufstieg. Typische Ströme bei der Aneignung eines weiteren Berufes verliefen "von Berufen des Produktionsgrundprozesses zu Berufen des Produktionshilfsprozesses und zu Verwaltungsberufen". Facharbeiter wechselten "zwischen Produktions- und Versorgungs- bzw. Dienstleistungsberufen in beiden Richtungen". Die überwiegende Zahl der Personen mit mehreren Berufen übte den zuletzt erworbenen Beruf aus. (Knabe 1982: 33f.)

Das Interesse der Betriebe an beruflicher Weiterbildung war ein dreifaches: Zum einen bot sich ihnen auf diese Weise die Möglichkeit, Qualifikationsdefizite ihrer Belegschaften intern und ohne Rekurs auf den externen Arbeitsmarkt zu schließen; des weiteren konnten sie - gemäß der klassischen Logik interner Arbeitsmärkte - den Erwerb zusätzlicher, vor allem höherer beruflicher Abschlüsse zur Strukturierung von Auswahl- und Aufstiegsprozessen ("Kaderentwicklungspläne") nutzen; endlich waren sie durch verbindliche Auflagen gehalten, bestimmte Weiterbildungsaktivitäten zu planen, durchzuführen und "abzurechnen".

Als Anfang der 80er Jahre, nach Jahrzehnten einer - in der Grundtendenz - immer ausgeprägteren Betriebszentrierung der beruflichen Weiterbildung, neben der Verfolgung betriebsspezifischer Ziele, im Interesse (zumindest theoretisch erwünschter) höherer "Disponibilität" der Arbeitskräfte, zugleich berufsfachliche Momente wieder gestärkt werden sollten, griff man auch hierfür auf die eingespielten Strukturen und Prinzipien betrieblicher bzw. betrieblich geförderter Weiterbildung zurück.

Die Beschäftigten hatten sicherlich in gewissem Umfang die Möglichkeit, diese Weiterbildungsangebote für ihre persönlichen Interessen zu nutzen, z.B. um sich auf dem "zweiten Bildungsweg" den ursprünglich versperrten Zugang zu einem Studium zu eröffnen, auf einen Wunschberuf "umzusatteln" oder auch um einen anders motivierten Berufs-/Betriebswechsel qualifikatorisch zu untermauern. Knabe (1982: 34) konstatiert, daß "derzeit" (Anfang der 80er Jahre) die Aneignung einer Mehrfachqualifikation in etwa der Hälfte der Fälle betrieblich erwünscht bzw. veranlaßt werde. Die andere Hälfte war demnach außerbetrieblich, hauptsächlich durch persönliche Interessen, bedingt.

Dennoch scheint evident, daß für die große Mehrheit der Arbeitskräfte dies vielmaschige Netz von betrieblicher bzw. betriebsbezogener beruflicher Weiterbildung tatsächlich im Sinne engerer Bindung an den jeweiligen Betrieb wirkte. Dies gilt um so mehr, als beruflicher Aufstieg in aller Regel betriebsintern erfolgte. Betriebe und Einrichtungen waren verpflichtet, Konzeptionen und Pläne zur "Kaderentwicklung" auszuarbeiten; sie mußten insbesondere in ihren Belegschaften eine "Kaderreserve" und eine "Nachwuchskaderreserve" bilden, deren Angehörige für die Besetzung freiwerdender Leitungspositionen vorgesehen waren bzw. hierauf vorbereitet werden sollten. Umgekehrt gab es, sieht man von der Ausnahme sehr weniger, besonders herausgehobener Führungspositionen ab, deren Besetzung in den höchsten Instanzen von Partei- und Staatsapparat beschlossen wurde, keine regulären Mechanismen zur externen Rekrutierung von Führungskräften, sondern allenfalls gelegentliche ad-hoc-Aktionen.

Die Tatsache, daß in den Betrieben berufliche Aufstiege geplant und gefördert worden sind, bedeutet natürlich keine generelle Aufstiegsautomatik für alle Beschäftigten. Anzahl und Struktur der zu besetzenden Positionen variierten während der Jahrzehnte des Bestehens der DDR stark. Die Verteilung der Chancen war in hohem Maße kohortenspezifisch.⁷

Alles in allem galt für die übergroße Mehrheit der Beschäftigten in der DDR, daß derjenige, der "weiterkommen" und "es zu etwas bringen" wollte, mit großem Vorrang auf eine betriebliche Karriere setzen, also in erster Linie darauf achten mußte, in seinem Betrieb gut angesehen zu sein und die betrieblichen Fördermöglichkeiten umfassend zu nutzen.

1.4 Aspekte senioritätsbezogener Entlohnung

Für die Höhe des Arbeitsentgeltes bildete die bloße Dauer der Betriebszugehörigkeit nie das (allein) ausschlaggebende Moment. Vielmehr war die Praxis der Entlohnung im größten Teil des DDR-Beschäftigungssystems durch eine widerspruchsvolle Verknüpfung dreier unterschiedlicher Logiken gekennzeichnet: Der Abgrenzung der Lohn- und Gehaltsgruppen lagen ausgeprägt *meritokratische Prinzipien* zugrunde, die im Laufe der Zeit jedoch, unter dem Einfluß des rasch wachsenden Angebotes an höheren Bildungsabschlüssen, durch Nivellierungstendenzen zwischen sowie zunehmende Differenzierungen innerhalb der Lohngruppen unterlaufen wurden. Es gab ein mehr oder minder erfolgreiches, auf jeden Fall aber durchgängiges Bemühen, *Produktivitäts- und Effektivitätssteigerungen zu stimulieren*; allerdings sollten die Anreize soweit begrenzt werden, daß sie weder die Bedeutung der Tariflöhne aushebeln noch inflationäre Tendenzen in der Wirtschaft anheizen könnten. Und schließlich führte man eine Reihe von *Senioritätsregelungen* ein, wie sie allgemein

⁷ Diese Untersuchungsdimension kann hier nicht weiter ausgebaut werden. Der Verzicht fällt jedoch relativ leicht, da andere Forscher Aspekte der Aufstiegsmobilität in der DDR unter Kohortenaspekten recht ausführlich analysiert haben (z.B. Solga 1994; Huinink/Mayer et al. 1995: insbesondere 89-143).

als typisches Merkmal von internen Arbeitsmärkten gelten; doch wurden bald auch Befürchtungen laut, daß solche Regelungen dem Leistungsprinzip zuwiderlaufen und seine Wirkung einschränken würden.

Seiner Grundtendenz nach stieg das Arbeitseinkommen der "Werkstätigen" über deren ganzes Erwerbsleben an, was als Ausdruck sozialer Sicherheit und als prinzipieller Vorzug gegenüber der Unsicherheit der ökonomischen Existenz im Kapitalismus gewertet wurde.⁸ Im einzelnen bestanden sehr unterschiedliche Regelungen zur Förderung einer engen Betriebsbindung: Es gab Bereiche, in denen die Beschäftigten - ähnlich wie im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik - in mehr oder weniger regelmäßigen Abständen Gehaltszulagen erhielten. (Gesetzliche Vorgaben, wonach solche Höherstufungen nicht automatisch erfolgen, sondern an Leistungskriterien gebunden werden sollten, liefen unter dem Erwartungsdruck der Betroffenen meist ins Leere.) Außerdem wurden für viele Beschäftigtengruppen sogenannte Treueprämien gewährt.

Ein Nachschlagewerk definiert die "Treueprämie" als:

"zusätzliche Entlohnung für langjährige ununterbrochene Tätigkeit in volkseigenen Betrieben und bestimmten technisch-wissenschaftlichen Institutionen. Die T. soll die Werkstätigen an einem dauerhaften Arbeitsverhältnis mit einem Betrieb materiell interessieren und damit helfen, die Fluktuation von Arbeitskräften einzuschränken." (Ökonomisches Lexikon L - Z 1971: 846)

Traditionell gab es solche Zuschläge in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit vor allem im Bergbau. Später - besonders Anfang/Mitte der 70er Jahre - wurden sie verstärkt auch für andere Gruppen von Berechtigten eingeführt. Seit Ende der 70er/Anfang der 80er Jahre rückten (im Zusammenhang mit der sich verschlechternden ökonomischen Situation der DDR) Leistungsanreize noch stärker als in den Jahren zuvor ins Zentrum der Beschäftigungspolitik. Der Empfängerkreis bloßer Treueprämien wurde kaum mehr erweitert. Bestehende Regelungen konnten allerdings auch nicht zurückgenommen, sondern höchstens (in Ausnahmefällen) in andere Formen einer Lohn- bzw. Gehaltserhöhung integriert werden.

Eine Übersicht aus dem ehemaligen Staatssekretariat für Arbeit und Löhne der DDR (abgedruckt in: Grünert 1997: 227-231) erwähnt derartige Treueprämien unter anderem für Beschäftigte im Verkehrswesen, im Post- und Fernmeldewesen, im Bereich des Ministeriums für Kohle und Energie, in der Wasserwirtschaft, bei Gießereien, im Schiffbau, in Rüstungsbetrieben, sowjetischen Betrieben, der SDAG Wismut, bei der Nationalen Volksarmee und im Bereich des Ministeriums des Innern, bei den Staatsorganen, im Gesundheitswesen, in der Volksbildung, Berufsausbildung, bei

⁸ Diesen Schluß zogen DDR-Arbeitswissenschaftler unter anderem aus einem Forschungsprojekt mit mehr als 2.000 Probanden aus der Industrie, das in der ersten Hälfte der 80er Jahre an der Berliner Hochschule für Ökonomie durchgeführt wurde und über das E. Sachse auf der 5. Arbeitssoziologischen Konferenz in Halle berichtete (siehe Ducke/Franke 1985: 17). Allerdings handelte es sich dabei nicht um ein Panel, sondern um eine einmalige Erhebung. Zumindest zum Untersuchungszeitpunkt kombinierten sich jedoch Qualifikationen, ausgeübte Tätigkeiten und Senioritäten auf dem Gebiet der Entlohnung derart, daß die älteren gegenüber den jüngeren Kohorten eindeutig finanziell bessergestellt waren.

Rundfunk und Fernsehen, bei Banken, Sparkassen und Versicherungen sowie für das gesamte ingenieurtechnische Personal (bis zur Einführung besonderer "Hoch- und Fachschulgehälter" für diese Beschäftigten). Die Regelungen wirken geradezu "patchwork"-artig im Hinblick auf die Auswahl der Bezugsberechtigten, die Anzahl der erforderlichen Dienst- bzw. Arbeitsjahre, im Hinblick auf Höhe, Bemessungsgrundlage und Besteuerung. Beim Zustandekommen des "Patchworks" dürften historische Gegebenheiten, ein Zurückbleiben bestimmter Beschäftigtengruppen hinter der allgemeinen Lohnentwicklung und ein vorübergehend besonders drückender Arbeitskräftemangel in manchen Teilen der Volkswirtschaft, ganz sicher aber auch besondere Lobby- und Klientelverhältnisse sowie unerschwellige Kompetenzstreitigkeiten zwischen verschiedenen in lohnpolitische Entscheidungen involvierten Organen eine Rolle gespielt haben.

Im Prinzip schlossen Senioritätsregeln zur Stärkung der beschäftigungspolitisch angestrebten Betriebsverbundenheit die Übertragbarkeit erworbener Ansprüche nur bei gesellschaftlich erwünschten Betriebswechseln ein, während die Erwerbstätigen im Falle unerwünschter Wechsel Gefahr liefen, darauf verzichten zu müssen.⁹ Die realen Knappheitsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt veranlaßten die Betriebe freilich häufig, auch juristisch nicht einklagbare Ansprüche auf Besitzstandswahrung oder -verbesserung anzuerkennen.

Allerdings entwickelte sich Seniorität nie zum primär bestimmenden Entlohnungsprinzip. Einer solchen Tendenz wirkten andere Momente in der Zielkonfiguration staatlicher Lohnpolitik entgegen: dringend erforderliche und in ihrer Bedeutung auch erkannte, dennoch nur sehr widerspruchsvoll und letztlich unzulänglich durchsetzbare Leistungs- und Allokationsanreize.

1.5 Betriebliche Sozialleistungen

Neben Senioritätsregelungen bildeten zeitweilig - vor allem in der "Aufbau"-Zeit der 50er und 60er Jahre - auch betriebliche Sozialleistungen ein wichtiges Instrument, um die Betriebsverbundenheit der Beschäftigten zu erhöhen, Stammbeschaften zu entwickeln und zu festigen. Was den Umfang derartiger Leistungen und, in weiterem Sinne, die Verwirklichung lebensweltlicher Aspekte im betrieblichen Kontext anbelangt, so hat Lutz (1995) - unter Bezugnahme auf das Konzept vom Betrieb als "Lebensraum" und "Zweckraum" bei Goetz Briefs - für die alte Bundesrepublik und die DDR gegensätzliche Tendenzen konstatiert: Typisch für die fortschreitende Industrialisierung nach dem Krieg im Westen sei eine zunehmende Funktionsteilung zwischen betrieblicher und expandierender öffentlicher Sphäre gewesen, eine Tendenz zur Bereinigung der Betriebsstrukturen von "sachfremden", nicht unmittelbar

⁹ So bestand in einigen Fällen (z.B. bei regulär ausscheidenden Berufssoldaten und -offizieren) ein Rechtsanspruch auf die Anerkennung von Dienstjahren und auf eine dem bisherigen Niveau angemessene Lohn- bzw. Gehaltseinstufung. Auch Zusatzrenten (beispielsweise für Lehrer) erwiesen sich als geeignetes "Bindemittel": Beim Ausscheiden aus der Volksbildung gingen die Anwartschaften in der Regel verloren.

dem Betriebszweck dienenden Elementen, Funktionen und Leistungen bei gleichzeitiger Ausdifferenzierung sozialstaatlicher und anderer öffentlichen Institutionen. In der DDR dagegen blieb, unter dem Einfluß aus der Sowjetunion übertragener Organisationsstrukturen, die funktionale und institutionelle Ausdifferenzierung der Gesellschaft relativ zurück; mehr noch, die Betriebe - als eine Basisinstitution - wurden in wachsendem Maße mit zusätzlichen, zweckfremden Funktionen belastet.

Betriebliche Sozialleistungen waren von großer Vielfalt: von günstigem und manchmal besonders gutem Betriebsessen, von Betriebsverkaufsstellen, in denen mitunter auch sonst schwer erhältliche Waren angeboten wurden, über die Schaffung oder den Ausbau betrieblicher Einrichtungen zur Kinderbetreuung und Gesundheitsvorsorge, Angebote zur kulturellen und sportlichen Betätigung der "Werk tätigen", die Organisation von Kinderferienlagern und die Bereitstellung von Urlaubsplätzen (nicht zuletzt in eigenen Betriebsferienheimen) bis hin zu betrieblichem Wohnungsbau oder betrieblich vermitteltem Zugang zu einer "Arbeiterwohnungsbaugenossenschaft".¹⁰ Vor allem beim Aufbau der neuen Industriezentren spielte die Bereitstellung von Wohnraum zeitweilig eine Schlüsselrolle für die Anwerbung von Arbeitskräften.

Grundsätzlich sollte die soziale Versorgung in engem Zusammenwirken zwischen territorialen Organen, denen die meisten Versorgungseinrichtungen unterstanden, und den im Territorium ansässigen Betrieben erfolgen. In der Praxis führte dieser Grundsatz allerdings nicht selten zu Kompetenzüberschneidungen und zu divergierenden Anforderungen an den Einsatz knapper Ressourcen.

Spätestens gegen Ende der 70er Jahre erschöpften sich die Möglichkeiten, die Attraktivität von Betrieben über ihre Sozialleistungen zu erhöhen, zunehmend. Grundbedürfnisse der Beschäftigten waren gedeckt. Andererseits konnten die Betriebe ihre Leistungen nicht beliebig erweitern.¹¹ So wurde schließlich ein Zustand erreicht, in dem ein bestimmtes (von westlichem Standpunkt aus hohes) Maß an "Lebensweltlichkeit" überall, aber auch überall auf ungefähr gleichem Niveau erreicht war. Leistungsstimulierende oder die Identifikation mit dem Betrieb fördernde Wirkungen gingen hiervon nicht (mehr) aus.

¹⁰ Zur Entwicklung der betrieblichen Sozialeinrichtungen, ihren rechtlichen Grundlagen und ihrer Finanzierung sowie zum Schickal solcher Einrichtungen seit 1990 sei auf die ausführliche Darstellung von Deich/Kohte (1997) im Rahmen der KSPW-Berichterstattung verwiesen.

¹¹ Wohnungsbau beispielsweise - in Gestalt einer Unterstützung beim Eigenheimbau - gab es fast nur noch bei Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften. Die "Arbeiterwohnungsbaugenossenschaften" von Industriebetrieben und anderen Einrichtungen wurden allmählich als ganz normales "zweites Standbein" in das staatliche Wohnungsbauprogramm integriert (auch wenn einige spezielle, sich von der kommunalen Wohnungswirtschaft unterscheidende Regelungen erhalten blieben).

2. Zum Ausmaß von Mobilität im Beschäftigungssystem der DDR

2.1 Intensives Wirtschaftswachstum und die Notwendigkeit der Reallokation von Arbeitskraft

Das Beschäftigungssystem der DDR, so wie es in seinen Grundzügen in der Nachkriegszeit entstanden war und sich (mit einigen Korrekturen) in den 60er Jahren weiter gefestigt hatte, erwies sich als recht effizientes Instrument zur Durchsetzung einer vorwiegend extensiven, am Ziel forcierter Industrialisierung orientierten ("fordistischen") Wachstumsstrategie. Die ihm immanente Tendenz zu hoher Betriebsbindung im modernen, großbetrieblich strukturierten Teil der Volkswirtschaft und die damit einhergehenden betrieblichen Praktiken und Strukturen wurden jedoch in dem Maße dysfunktional, in dem sich eine neue Wachstumskonstellation abzeichnete, die ganz andere beschäftigungspolitische Problemlagen und Herausforderungen aufwarf und entsprechende Antworten erforderte.

Wenn die Potentiale des extensiven Wachstumsmodus tendenziell ausgeschöpft sind, setzt eine weitere Steigerung von gesamtwirtschaftlicher Produktivität und gesellschaftlichem Wohlstand den Übergang zu einer Strategie intensiven Wachstums voraus, die nicht mehr auf quantitative Ausdehnung industrieller oder industrieähnlicher (Massen-)Produktion, sondern auf kontinuierliche Steigerung der Faktorproduktivität gründet. Eine solche Strategie kann sich nicht mehr damit begnügen, möglichst große Teile der nicht erwerbstätigen Bevölkerung und der Arbeitskräfte aus traditionellen Wirtschaftsbereichen, wie Kleingewerbe und Landwirtschaft, für Lohnarbeit in den meist großen Betrieben der modernen Wirtschaftsbereiche zu mobilisieren und dann an ihrem neuen Arbeitsplatz auf Dauer zu binden. Intensives Wachstum ist vielmehr mit einem ständigen Wandel der Arbeitsplatzstruktur verbunden - sei es, weil bei gleicher Produktionsstruktur Steigerungen der Arbeitsproduktivität von einem Prozeß zum anderen variieren; sei es, weil veränderter gesellschaftlicher Bedarf zu permanentem Wandel der Produkt- und Leistungsstrukturen zwingt.¹² Dieser Strukturwandel läßt sich, wenn das Wachstum ausreichend hoch ist, nicht allein über den Generationswechsel "abarbeiten", sondern verlangt ständige Umschichtungen innerhalb der Arbeitskräftebestände und Prozesse massiver Reallokation von bereits in modernen Wirtschaftsbereichen beschäftigten Arbeitskräften.

Erste Hinweise auf die Notwendigkeit einer Intensivierungsstrategie finden sich schon frühzeitig, in der zweiten Hälfte der 50er Jahre. Allerdings spielten Begriff und Konzept der Intensivierung zunächst noch eine untergeordnete Rolle für die Formulierung der wirtschaftspolitischen Zielsetzung. Im Mittelpunkt der voluntaristischen Modernisierungsstrategie ("überholen, ohne einzuholen") der 60er

¹² Die (nicht beabsichtigte, sondern auf Grund der relativen Langsamkeit planwirtschaftlicher Steuerungsinstrumente unter der Hand durchgesetzte) Strategie, auf veränderten Bedarf nicht oder nur zeitverzögert mit einer Veränderung der Produktionsstrukturen zu reagieren, erwies sich für die DDR - unter den Bedingungen des Systemwettstreits und der Erreichbarkeit westlicher Medien durch die Bevölkerung - als ausgesprochen verhängnisvoll.

Jahre standen vor allem strukturpolitische (genauer: industriestrukturelle) Ziele; unter dem Begriff "dynamische Proportionierung" sollten sogar zeitweilige Disproportionen in Kauf genommen werden, um die begrenzten Investitionsmittel auf Schwerpunkte konzentrieren zu können.

Zeitlich zusammenfallend mit der Ablösung von Ulbricht durch Honecker wurden seit 1970 die Abkehr von den voluntaristischen Zielen der 60er Jahre proklamiert ("die ökonomischen Gesetze lassen sich nicht überlisten"), die "planmäßig proportionale Entwicklung" der Volkswirtschaft in den Vordergrund gerückt, "Intensivierung der Produktion" (im Rahmen der "Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik") als ökonomisches Ziel und "sozialistische Rationalisierung" als "Hauptweg" zur Erreichung dieses Ziels definiert. Intensivierung und sozialistische Rationalisierung bildeten nunmehr das wiederkehrende Leitmotiv aller programmatischen Äußerungen zur Wirtschaftspolitik.

Unter dem Stichwort der Intensivierung verfolgte man in den 70er Jahren allerdings zunächst eher konventionelle betriebswirtschaftliche Ziele, vor allem eine Verringerung des spezifischen Material- und Energieverbrauchs und eine bessere Auslastung des Kapitalstocks (respektive der "Grundfonds"), d.h. generell eine "Senkung des Produktionsverbrauchs". Beschäftigungs- und arbeitspolitische Fragen spielten solange keine vorrangige Rolle, wie die DDR nennenswerte Teile des von ihrer Wachstumsstrategie erforderten Wandels der Arbeitsplatz- und Arbeitskräftestruktur im Generationswechsel realisieren konnte, indem die ins Erwerbsleben eintretenden - geburtenstarken - Jahrgänge vor allem in die Wirtschaftsbereiche und Tätigkeitsfelder mit wachsendem Arbeitskräftebedarf gelenkt wurden.

Erst Ende der 70er Jahre machten Prognosen auf die bevorstehende Erschöpfung der Reserven für eine extensive Erweiterung des Arbeitskräftebestandes aufmerksam. Um diesem absehbaren Engpaß zu begegnen, wurde der Übergang zur "umfassenden Intensivierung" verkündet: weniger als anzustrebendes Ziel, sondern vielmehr (im Duktus einer Erfolgsmeldung) als "gesetzmäßig" erreichter Zustand. Erst in diesem Zusammenhang fand die Erkenntnis, daß die bisherigen Spielräume zur Bewältigung des Strukturwandels durch den Einsatz zusätzlicher Arbeitskräfte tendenziell schwinden und immer mehr auch die Reallokation vorhandener Arbeitskräfte notwendig wird, offizielle Akzeptanz. Im Laufe der 80er Jahre wurde sie dann um so nachdrücklicher in der Literatur vertreten, je mehr die Zeit für ihre Umsetzung in die Praxis drängte.

So betonten Dost/Schulz (1987: 8) von der Akademie für Gesellschaftswissenschaften beim Zentralkomitee der SED:

"Bei umfassender Intensivierung kommt der Umverteilung des durch Arbeitsplatz einsparung gewonnenen gesellschaftlichen Arbeitsvermögens weit größeres Gewicht zu als in extensiven Entwicklungsabschnitten."

Andere Autoren konstatierten:

Für den intensiven Reproduktionstyp ist charakteristisch, daß die für die erweiterte Reproduktion erforderliche Verfügbarkeit von Arbeitskräften und materiellen

Ressourcen 'vor allem über einen höheren Grad von Zeitökonomie dauerhaft reproduziert' wird. Das bedeutet, daß die Gewinnung von Werkträgern für neue Aufgaben bei gleichzeitiger Ressourceneinsparung einen neuen Stellenwert für die Sicherung eines dauerhaften Wirtschaftswachstums auf Basis steigender Produktivität und Effektivität erhält. ... Diese Notwendigkeit wird durch die demographische Entwicklung noch verstärkt. Insgesamt wird die Zahl der Arbeitskräfte in unserer Volkswirtschaft von 1985 bis 1995 relativ konstant bleiben, wobei sie sich 1985 bis 1990 noch einmal mit sinkenden Zuwachsraten erhöht und Anfang der 90er Jahre zurückgeht." (Dahms/Tügel 1988: 208; mit Rekurs auf ein Standardbuch zur Reproduktionstheorie)

2.2 Die Zielkonfiguration: hohe "Disponibilität", niedrige "Fluktuation"

In dieser als latent besorgniserregend empfundenen ökonomischen und demographischen Situation orientierten sich Arbeitswissenschaftler und Beschäftigungspolitiker in der DDR zunehmend am Ideal der disponibel einsetzbaren Arbeitskraft.

"Disponibilität ist die Fähigkeit, auf der Grundlage vielseitiger Kenntnisse und Fähigkeiten unterschiedliche Tätigkeiten innerhalb des erlernten Berufes und artverwandter Berufe zu beherrschen beziehungsweise sich die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten ohne größere Effektivitätsverluste anzueignen." (Schaefer/Schmidt/Wahse 1982: 17)

Die Erreichung der gewünschten Disponibilität wurde vor allem als eine Aufgabe der beruflichen Aus- und Weiterbildung betrachtet. In breit profilierten Ausbildungsberufen mit differenzierten Spezialisierungsrichtungen sowie einem ausgefeilten System von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die gleichzeitig betriebs-, ja arbeitsplatzspezifisch und dennoch durch Zertifizierung auch überbetrieblich vergleichbar sein sollten, sah man geeignete und weiter zu vervollkommnende Instrumente. Wir verweisen hier auf einige in Abschnitt 1.3 dargestellte Details.

Auch wurde die Frage der Motivierung diskutiert; doch hier zeigt sich in der DDR-Fachliteratur der 80er Jahre ein Problem: Die in den vorangegangenen Jahrzehnten entwickelten arbeitsrechtlichen und anderen institutionellen Regelungen förderten eine weitgehende Identifikation des Beschäftigten mit seinem (bisherigen, sicheren) Arbeitsplatz. Diese Orientierung entsprach zumeist den grundsätzlichen Interessen aller Beteiligten - der staatlichen Planungsinstanzen, der Betriebe, der Individuen. Wie sollte sie geändert werden, ohne den so nötigen, aber ohnehin brüchig werdenden gesellschaftlichen Konsens zusätzlich zu gefährden? Einige Experten schlugen dennoch vor, die Zumutbarkeits-Regelungen für die Aufnahme einer neuen Tätigkeit zu verschärfen, den Standard fixierter oder gewohnheitsmäßiger Arbeitnehmerrechte abzusenken. Exemplarisch hierfür seien die Ausführungen von Bley et al. rekapituliert, die betonten:

"Bei den bisherigen Betrachtungen der Zumutbarkeit fällt auf, daß sie einseitig von den Interessen des für eine andere Tätigkeit zu gewinnenden Werkträgern ausgehen... Ihnen liegt der Gedanke zugrunde, die Ansprüche der Werkträgern könnten sich immer nur erhöhen." (Bley et al. 1988: 214)

Unter Hinweis darauf, daß das in der Verfassung der DDR garantierte Recht auf Arbeit, verglichen mit der Massenarbeitslosigkeit im Kapitalismus, einen hohen Wert darstelle, für den notfalls auch Opfer gebracht werden müßten, schlugen sie vor, Senioritäts-Regelungen oder entsprechende Gewohnheitsrechte einzuschränken.

Zwar werde "meist argumentiert, weil der Werktätige bereits im Arbeitsprozeß gestanden hat, muß er besser gestellt sein als einer, der erstmals eine Tätigkeit in einem Betrieb aufnimmt. ... Das ist aber sehr anzuzweifeln. Legt man die tatsächlichen gesellschaftlichen Verhältnisse zugrunde, dann geht es bei der Gewinnung von Arbeitskräften für eine andere Tätigkeit auch um die (weitere) Einbeziehung des Werktätigen in den Arbeitsprozeß und die Verwirklichung seines verfassungsmäßigen Rechts auf Arbeit. Insofern ist es unerheblich, ob er erstmalig ein Arbeitsrechtsverhältnis eingeht oder aus gesellschaftlicher Notwendigkeit eine andere Arbeitsaufgabe im Betrieb bzw. in einem anderen Betrieb übernimmt." (Bley et al. 1988: 216)

Eine solche (auch von anderen Ökonomen und Arbeitsrechtlern in den letzten Jahren der DDR vertretene) Auffassung war, gemessen an den bisherigen arbeits- und sozialpolitischen Vorstellungen, nahezu revolutionär. Immerhin, so schränkten die Autoren mildernd ein, enthalte das Arbeitsgesetzbuch der DDR z.B. die Festlegung, daß ein Überbrückungsgeld zu zahlen sei, wenn die neue Tätigkeit niedriger entlohnt wird als die alte. Sie appellierten an den "Bewußtseinsstand" der Werktätigen und richteten an die Betriebe die (schwer realisierbare) Forderung, die Grenzen der Zumutbarkeit nicht einheitlich zu handhaben, sondern je nach den individuellen Voraussetzungen der Betroffenen zu differenzieren.

"Ohne Rücksicht auf die Ansicht des betroffenen Werktätigen prüften die Betriebe, veranlaßt durch die bisherigen Auffassungen, von sich aus abstrakt und oft einseitig was allgemein zumutbar ist und was nicht. Sie bieten dann überhaupt nur das nach ihrer Ansicht allgemein zumutbare an. Die Praxis lehrt jedoch, daß bei qualifizierter sozialistischer Kaderarbeit die Werktätigen aufgrund ihres hohen Bewußtseinsstandes und der darauf basierenden Einsicht in die Notwendigkeit mit viel mehr einverstanden sind." (Bley et al. 1988: 215)

Derartige Vorschläge wurden, solange die DDR bestand, nie in breitem Maße umgesetzt. Zu sehr widersprachen sie allen eingespielten Regeln und Verhaltensweisen.

Das Verhältnis zwischen angestrebter Disponibilität und tatsächlicher Mobilität (d.h. realisiertem inner- oder zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel) gestaltete sich, schon von der Zielkonfiguration her, problematisch: Ziel müsse es sein, "nicht einen ständigen Arbeitsplatzwechsel zu neuen Tätigkeiten zu tolerieren oder zu fördern, sondern ihn auf solche Fälle zu beschränken, in denen er notwendig ist. ... Disponibilität als Freibrief für Fluktuation der Arbeitskräfte, als korrigierendes Element für unzureichende Bildungsplanung anzusehen, wäre falsch." (Schaefer/ Schmidt/ Wahse 1982: 19)

Die Autoren unterschieden (durchaus repräsentativ für zeitgenössische Diskussionen in der DDR) zwischen drei Gruppen von Mobilität:

- " - gesellschaftlich notwendig (zum Beispiel auf Grund struktureller Entwicklungen),

- gesellschaftlich vertretbar (zum Beispiel auf Grund familiärer Probleme oder persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten),
- gesellschaftlich abzulehnen (zum Beispiel aus nichtigen Gründen, als unüberlegte Handlung, als Ergebnis vermeidbarer Konflikte."
(Schaefer/Schmidt/Wahse 1982: 26)

Wechsel aus den beiden letztgenannten Motivgruppen würden sich in der Regel unplanmäßig vollziehen "und werden im allgemeinen als Fluktuation definiert" (ebd.). Zwar gab es Überlegungen, ob nicht unter Umständen auch von solchen individuell initiierten Wechseln volkswirtschaftlich günstige, d.h. effektivitätssteigernde Wirkungen ausgehen könnten. Bei weitem überwog jedoch eine Argumentation, die darauf zielte, die angeblichen Verluste detailliert aufzulisten: nachlassende Leistungen am alten Arbeitsplatz, Zeitaufwand für die Suche nach einer neuen Stelle und für Verwaltungsakte, Arbeitsausfall während beschäftigungsloser Tage, Einarbeitungs- und Betreuungsaufwand am neuen Arbeitsplatz. Nicht zufällig erinnert diese Aufzählung an Klagen westlicher Personalleiter zu einer Zeit, als der relative Arbeitskräfteüberschuß der Nachkriegsjahre aufgesogen war und die Übersiedlerströme aus dem Osten nahezu versiegt. In der DDR dagegen hielt die prinzipielle Ablehnung von Fluktuation (trotz der Gegenargumente einzelner Wissenschaftler) bis zuletzt an. Die Haltung zur Mobilität im allgemeinen blieb ambivalent.

2.3 Geringer Erfolg von Kampagnen zur "Freisetzung für neue Aufgaben" ("Schwedter Initiative")

Geradezu ein Lehrbeispiel dafür, wie stark die eingespielten Mechanismen des Beschäftigungssystems Mobilität, auch wenn sie gesamtwirtschaftlich erwünscht war, erschwerten, bietet die "Schwedter Initiative", die in der DDR als Erfolgsgeschichte dargestellt wurde. Der Ortsname "Schwedt" steht dabei für einen Ausgangspunkt, von dem aus sich die Initiative - nach dem Willen ihrer Initiatoren - über das ganze Land verbreiten sollte.

Der Stammbetrieb des Petrolchemischen Kombinates (PCK) Schwedt hatte Mitte der 70er Jahre über den Mechanismus der Planstellenvergabe zusätzliche Arbeitskräfte für den Aufbau einer neuen Produktionslinie beantragt. Da Arbeitskräfte nicht zur Verfügung standen, wurde beschlossen, in Schwedt exemplarisch zu zeigen, wie ein Betrieb bzw. Kombinat sein "Arbeitskräfteproblem" aus eigener Kraft durch interne Frei- und Umsetzungen lösen könne. Das PCK erhielt Anfang 1978 den Auftrag, bis 1982 ohne zusätzliche Investitionen 2.400 Arbeitsplätze einzusparen. Dies gelang in der Tat.¹³ Partei- und Staatsführung der DDR nutzten die "Schwedter Initiative", um die "Gewinnung von Werktätigen für neue Aufgaben" seit 1981 generell zum Be-

¹³ 1.600 Arbeitskräfte wurden unmittelbar aus bestehenden und weiterproduzierenden Anlagen und Produktionsbereichen gewonnen, knapp 300 offenbar aus anderen Bereichen. Reichlich 500 "Freisetzungen" ergaben sich durch eine nachträgliche Minimierung des für die neuen Anlagen geplanten Bedarfs. Schon bis zum X. Parteitag der SED im Mai 1981 konnte die Freisetzung von 1.840 Arbeitskräften "abgerechnet" werden.

standteil des Kennziffersystems im Prozeß der Planung und Planerfüllung zu machen. Und da man die Gepflogenheit vieler Betriebe kannte, unliebsame Aufgaben in erster Linie schöpferisch "abzurechnen" und erst in zweiter Linie (mehr oder weniger) zu erfüllen, wurde genau festgelegt, was als "Gewinnung" zählt und was nicht:

"Gewinnung von Arbeitskräften für neue Aufgaben liegt vor, wenn *gleichzeitig* erstens der bisherige Arbeitsplatz aufgehoben bzw. eingespart wird, zweitens die bisherige Arbeitsaufgabe entfällt oder von einem anderen Werk tätigen mit übernommen wird und drittens der gewonnene Werk tätige für andere Arbeitsaufgaben eingesetzt wird." (Dost/Schulz 1987: 10f.)

"Es zählt nicht zur Gewinnung von Arbeitskräften, wenn der Arbeitsplatz

- später wieder besetzt werden soll,
- zeitweilig planmäßig nicht besetzt wird (z.B. in Folge saisonbedingten Charakters der Produktion) oder
- einer anderen Struktureinheit zugeordnet wird.

Als für den Wiedereinsatz gewonnene Arbeitskräfte zählen nur im Betrieb tatsächlich vorhandene Personen." (Dost/Schulz 1987: 35f.)

Alle Betriebe aus den Bereichen Industrie, Bauwesen, Verkehrswesen, Umweltschutz und Wasserwirtschaft sowie Forstwirtschaft erhielten die Aufgabe, jährlich 3 Prozent ihrer Arbeitskräfte auf der Basis wissenschaftlich-technischer Maßnahmen freizusetzen und für neue Aufgaben zu gewinnen. Verglichen mit dem Ausmaß ständiger Neuerungen und Personalumschichtungen in westlichen Betrieben war diese Rate außerordentlich gering. Auch konnte sie relativ leicht geschönt werden.¹⁴ Trotzdem wurde das Ziel in keinem Jahr erreicht. Die "Schwedter Initiative" ist, quantitativ wie qualitativ, weitgehend gescheitert.

In der Industrie der DDR (aus anderen Bereichen sind uns erst gar keine "Erfolge" bekannt) wurden in den Jahren 1981 bis 1986 - bei rund 3,2 Millionen Beschäftigten - jährlich nur zwischen 55.000 und knapp 64.000 Personen "für neue Aufgaben" gewonnen; das entsprach einer Freisetzungsrates von nicht mehr als etwa 2 Prozent. Noch offenkundiger wird das Scheitern, wenn man fragt, für welche "neuen" Aufgaben die Arbeitskräfte "gewonnen" werden sollten. Was bei ausreichendem Zeitvorauslauf (doch gerade über den verfügte die DDR nicht mehr) ein wirksames Instrument für Innovationen und Strukturwandel hätte sein können, wurde de facto zum Hilfsmittel im Prozeß akuten Krisenmanagements. Prioritäre Ziele der Arbeitskräftegewinnung (siehe Dost/Schulz 1987: 3, 28) waren:

- die Erhöhung der Schichtauslastung,
- verstärkte Eigenproduktion von Rationalisierungsmitteln in den Betrieben und Kombinat en,

¹⁴ So beklagen Dost/Schulz (1987: 29), daß "unter der Position 'Gewinnung für andere Betriebe' häufig die Fluktuation versteckt" würde.

- Steigerung der Konsumgüterproduktion (unabhängig vom eigentlichen Produktionsschwerpunkt der Betriebe),
- "Importablösung", d.h. der Eigenbau von Gütern, die bisher gegen Devisen eingeführt werden mußten.

Selbst bei der Realisierung dieser eng gefaßten Ziele gab es - nicht zuletzt auf Grund unterschiedlicher Aufgaben, divergierender Engpaßsituationen und differierender Entscheidungslogiken von Betrieben und Territorien - immer wieder Schwierigkeiten:

"Nach wie vor wird die Schwedter Initiative nicht in vollem Umfang als volkswirtschaftliche Notwendigkeit und Rationalisierungsstrategie verstanden, sondern als Methode zur kurzfristigen Lösung von Arbeitskräfteproblemen im Territorium begriffen. Einer abgestimmten, zweigleich-territorial koordinierten Leitung der Gewinnung steht hemmend entgegen, daß zentralgeleitete Wirtschaftseinheiten durch ihre wirtschaftsleitenden Organe mitunter nicht die im Territorium abgestimmten Gewinnungsziele als Plankennziffer erhalten. Die zweiglichen Gewinnungsgrößen liegen in der Regel unter den territorialen." (Dost/Schulz 1987: 14)

Auffällig ist, daß durchgängig rund neun Zehntel (im Jahre 1986 sogar 97 Prozent) der freigesetzten Arbeitskräfte im eigenen Betrieb eine andere Aufgabe erhielten. Die Beschäftigten selbst wollten vielfach an ihrem bisherigen Arbeitsplatz oder zumindest im bisherigen Betrieb bleiben. Die Betriebe, die - zumeist ohne Erweiterung ihrer Ressourcen - mit immer neuen Aufgaben belastet wurden, waren nicht daran interessiert, Arbeitskräfte abzugeben. Im Zweifelsfall setzten sie lieber gar nicht erst frei. Die staatlichen Planungsinstanzen ihrerseits fürchteten (gerade in der Endzeit der DDR) nichts mehr als eine Beunruhigung in der Bevölkerung, vielleicht gar eine momentane "friktionale Arbeitslosigkeit" (Belwe: 1984: 498, 508). Wie Zeitzeugen sich erinnern, trat im Ergebnis der geforderten Freisetzungen im Planzeitraum 1982/83 erstmals ein geringfügiger Arbeitskräfteüberschuß auf: in der Größenordnung von etwa 20.000 bis 30.000 Personen (nicht mehr als 0,2 bis 0,3 Prozent aller Erwerbspersonen).

"Aber die Angst davor, daß der Westen der DDR vorwerfen könnte, daß auch sie Arbeitslosigkeit habe, war so groß, daß dieser geringe Arbeitskräfteüberschuß als wirkliche Katastrophe verstanden wurde. Daraufhin wurde in einem Feuerwehreinsatz sofort festgelegt: 90% aller freigesetzten Arbeitskräfte verbleiben im Betrieb." (zit. in: Grünert 1997: 166)

Eine Maßnahme zur Arbeitskräftegewinnung galt nunmehr erst dann als abgeschlossen und konnte auch erst dann "abgerechnet" werden, wenn der Wiedereinsatz der Arbeitskräfte - für eine effektivere Tätigkeit im eigenen Betrieb, verbunden mit der arbeitsrechtlichen Vereinbarung einer neuen Arbeitsaufgabe, oder aber mit Abschluß des Überleitungsvertrages im Falle eines Betriebswechsels - vollzogen war (siehe z.B. Dost/Schulz 1987: 36).

Es verwundert sicher nicht, daß das ursprünglich als Ergänzung zur "Schwedter Initiative" gedachte "Steißfurter Beispiel" (zur Gewinnung von Arbeitskräften für an-

dere Betriebe in einem Territorium mit differenzierten Wachstumsraten der Produktion und der Arbeitsproduktivität) sang- und klanglos im Sande verlief.

2.4 Offene Fragen zur innerbetrieblichen Mobilität

Zum Gesamtausmaß innerbetrieblicher Mobilität, über die Frei- und Umsetzungen im Rahmen der "Schwedter Initiative" hinaus, liegen erstaunlich wenig Informationen vor. Daher kann nur vermutet werden, daß diese Art der Mobilität (trotz mitunter auftretender Probleme hinsichtlich der Zumutbarkeit einer neuen Tätigkeit, auch trotz tendenziell abnehmender Aufstiegschancen für jüngere Beschäftigte in den 80er Jahren) alles in allem nicht unerheblich war, wahrscheinlich sogar deutlich größer als das Ausmaß zwischenbetrieblicher Mobilität.

Für eine solche Vermutung sprechen bereits die Betriebsgrößen:¹⁵ Allein in der Industrie wuchs die durchschnittliche Betriebsgröße von 173 Beschäftigten im Jahre 1962 über 244 im Jahre 1970 und 625 im Jahre 1980 bis auf 952 Beschäftigte im Jahre 1989 (berechnet nach: Statistisches Jahrbuch der DDR, lfd.). Es ist bekannt, daß die Aufgaben zahlreicher Betriebe und Einrichtungen wiederholt erweitert und verändert wurden und man auf diese Weise zumindest einen Teil des anstehenden (verglichen mit westlichen Industrieländern allerdings stark verlangsamten) Strukturwandels betrieblich internalisiert hat. Arbeitsplatzstrukturen wurden verändert (auch schon vor Proklamierung und später außerhalb der "Schwedter Initiative"). Gemäß der Logik interner Arbeitsmärkte zogen Aufstiege oder das Ausscheiden von Mitarbeitern oft ganze Mobilitätsketten nach sich. Und auch in der DDR wurden in bestimmten Fällen innerbetriebliche Wechsel genutzt, um individuellen Wünschen und Problemlagen einzelner Beschäftigten Rechnung zu tragen.

Bei alledem betrachtete man die Beherrschung bzw. Gestaltung innerbetrieblicher Mobilität im wesentlichen als eine Aufgabe der "praktischen Leitungstätigkeit" im Betrieb, wobei - wie auf allen hierarchischen Ebenen - staatliche Leitung (in diesem Fall Betriebsleitung), Partei- und Gewerkschaftsleitung zusammenwirken sollten. Sie bildete weder einen Schwerpunkt arbeitsökonomischer noch arbeitssoziologischer Forschung. Im Namen der Arbeitssoziologie erklärte Stollberg noch Ende der 80er Jahre:

"Ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes, der den Ansprüchen des Werktätigen entgegenkommt, kann eine gute Möglichkeit sein, Konflikte zu vermeiden bzw. zu beseitigen. Er bedarf jedoch keiner besonderen soziologischen Analyse." (Stollberg 1988: 213).

Eine solche - weit verbreitete - Ansicht mag die geringe Zahl zeitgenössischer Untersuchungsbeiträge zur innerbetrieblichen Mobilität erklären. Im folgenden seien Ergebnisse aus einer dieser wenigen Arbeiten sowie aus einer retrospektiven Analyse angeführt:

¹⁵ Partner für den Abschluß des Arbeitsvertrages war in aller Regel der Betrieb und nicht das Kombinat oder irgendein übergeordnetes wirtschaftsleitendes Organ.

Dieter Senst untersuchte Mitte der 60er Jahre den innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel in einem Großbetrieb der VVB (= Vereinigung Volkseigener Betriebe) Hochspannungsgeräte und Kabel. Er gelangte zu dem Ergebnis, daß (setzt man die außerbetriebliche Fluktuation = 1) ihr Verhältnis zum innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel 1965 im Durchschnitt des Betriebes bei 1 : 1,9 gelegen habe. Einen weit höheren Wert erreichten die betriebsinternen Umsetzungen beim ingenieurtechnischen Personal (1 : 4,3). Aber auch die Produktionshilfsarbeiter lagen (mit 1 : 2,3) über dem Durchschnitt. Demgegenüber betrug die Relation bei den Produktionsgrundarbeitern nur 1 : 1,5 und beim sonstigen Personal 1 : 1,3 (Senst 1966: 30; siehe auch Armélin 1968: 33). Die Ergebnisse dieser Analyse wurden - in verallgemeinerter Form - weiter transportiert (z.B. Pietrzynski/Preller 1975: 76) und fanden auch Eingang in Analysen der Nachwende-Zeit (Baethge et al. 1992: 6). Dies ändert freilich nichts daran, daß ihre empirische Basis schmal ist.

Die Forschergruppe um Karl Ulrich Mayer am Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung führte retrospektiv eine Erhebung auf breiterer Basis durch: Sie befragte Anfang der 90er Jahre gut 2.300 deutsche Bewohner der ehemaligen DDR aus den Geburtsjahrgängen 1929-31, 1939-41, 1951-53 und 1959-61 unter anderem nach inner- und zwischenbetrieblichen Wechseln bis zum Ende des Jahres 1989. Dabei zeigte sich eine deutliche Verschiebung von der Dominanz zwischenbetrieblicher zu derjeniger innerbetrieblicher Wechsel: Während in der ältesten Kohorte 72 Prozent der berufsbiographischen Veränderungen bei Männern bzw. 68 Prozent bei Frauen mit Betriebswechseln einhergingen, erreichte dieser Anteil bei den Männern der jüngsten Kohorte nur noch 49 Prozent, bei den Frauen 47 Prozent (Huinink//Trappe 1995: 115). Diese Entwicklung kann sicher nicht allein durch die gewachsenen Betriebsgrößen erklärt werden. Sie dürfte zugleich Ausdruck einer - auch von Huinink/Mayer et al. konstatierten - tendenziell gestiegenen Immobilisierung im Beschäftigungssystem der DDR sein.

Die Diskrepanz zwischen der Fallstudie von Senst, wonach innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel schon in den 60er Jahren (als Fluktuation noch viel verbreiteter war als später) fast doppelt so häufig vorkamen wie zwischenbetriebliche, und den Untersuchungen von Huinink/Mayer/Trappe, denen zufolge innerbetriebliche Wechsel - über den gesamten Zeitraum bis 1989 betrachtet - erst bei der jüngsten Geburtskohorte (knapp) überwogen, läßt sich nicht zufriedenstellend auflösen. Plausibel erscheint uns die Überlegung, daß eine unmittelbare, zeitnahe soziologische Beobachtung gerade bei den subjektiv oft als weniger einschneidend empfundenen Veränderungen ohne Betriebswechsel zu differenzierteren und damit (wie immer definiert) "vollständigeren" Ergebnissen führt als eine nachträglich (unvermeidlicherweise zum Teil erst nach Jahrzehnten) erfolgende Befragung des biographischen Gedächtnisses. Um so bedauerlicher ist es, daß die innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel in der Forschung zu DDR-Zeiten vernachlässigt wurden.

2.5 Zwischenbetriebliche Mobilität ("Fluktuation") an den Rändern interner Arbeitsmärkte

Fluktuationshöhe und Dauer der Betriebszugehörigkeit bilden ohne Zweifel die verlässlichsten Meßgrößen für den Grad der Betriebsbindung der Beschäftigten. Zuverlässige, miteinander vergleichbare und verallgemeinerungsfähige Daten über das *Fluktuationsgeschehen* in der DDR zu finden ist allerdings sehr schwer. Dennoch lassen sich aus den sehr heterogenen Statistiken und Untersuchungsbefunden mit einiger Sicherheit drei Feststellungen ableiten:

- Im Laufe der DDR-Geschichte hat die Fluktuation, ihrer Grundtendenz nach, abgenommen.
- In den 70er und 80er Jahren lag sie deutlich unter der Häufigkeit von Betriebswechseln in den alten Bundesländern.
- Innerhalb dieses allgemeinen Trends war seit etwa 1983 wieder ein leichter Anstieg der Fluktuation zu verzeichnen.¹⁶

Die ersten beiden Aussagen korrespondieren mit unserer These von der im Beschäftigungssystem selbst angelegten Grundtendenz zu wachsender Betriebsbindung. Dagegen könnte die dritte Aussage als Hinweis auf eine gegen Ende der DDR allmählich abnehmende Bindungskraft interner Arbeitsmärkte interpretiert werden; vor allem wenn man berücksichtigt, daß sich der (geringfügige) Wiederanstieg individuell initiierten Betriebswechsel vor dem Hintergrund stark gestiegener Betriebsgrößen vollzogen hat.

Unter den Bedingungen vorwiegend extensiven Wirtschafts- und Beschäftigungswachstums in den ersten Jahrzehnten der DDR hatte zunächst eine Reihe von Faktoren erhöhend auf die Zahl der Betriebswechsel gewirkt. Dazu zählten unter anderem Allokationsprozesse im Zusammenhang mit neuen industriellen Großprojekten (Arbeitskräfte wurden angeworben, von denen die einen blieben, andere wieder abwanderten) sowie betriebliche Personaleinsatzstrategien vor dem Hintergrund der damaligen Qualifikationsstruktur (auch in DDR-Betrieben wurden neu eintretende Un- und Angelernte nicht selten einfach "ans Band" gestellt, und entweder sie "fuchsten sich ein", oder sie gingen nach kurzer Zeit wieder; erst schrittweise wurden immer größere Teile der Belegschaft in Maßnahmen zur organisierten Aus- und Weiterbildung einbezogen).

Für die späten 50er und 60er Jahre liegen uns einige Fallstudien, hauptsächlich aus Industriebetrieben, vor. Sie enthalten Hinweise auf Fluktuationsraten, die anfangs in Einzelfällen weit über 30 Prozent betragen. So ermittelte Schwärzel (1980: 182) für das Berliner Glühlampenwerk Raten von 32 Prozent im Jahre 1958 und sogar von 38 Prozent im Jahre 1960; das heißt, in nicht mehr als drei Jahren schlug, statistisch

¹⁶ Möglicherweise hat die Tendenz zum Wiederanstieg der Fluktuation auch schon etwas früher eingesetzt und ist dann - nicht zuletzt auf Grund administrativer Maßnahmen - noch einmal unterbrochen worden (siehe auch Baethge et al. 1992: 25f.)

gesehen, die gesamte Belegschaft einmal um.¹⁷ Die Wirkungen der offenen Grenze dürften nicht wenig zu diesem Bild beigetragen haben; sie sind jedoch aus den Quellen (Betriebsarchiv des VEB Berliner Glühlampenwerkes) nicht gesondert ersichtlich. Allmählich gingen die Fluktuationsraten auf 17 Prozent im Jahre 1967 und 16 Prozent 1968 zurück. Generell mehren sich Indizien, die auf einen Durchschnittswert Mitte der 60er Jahre um die 15 Prozent hindeuten.

In den 70er Jahren änderte sich die Situation. Dies stand sicher auch mit der Kombinarsbildung, mit Zentralisationsprozessen auf betrieblicher Ebene und den dadurch erweiterten Spielräumen betrieblicher Personalstrategien in Verbindung. Obwohl die verfügbaren Daten - sowohl was das Ausmaß als auch was Tendenzen der Fluktuation betrifft - weiterhin disparat sind, fällt auf: Das allgemeine Fluktuationsniveau lag niedriger als noch in den 60er Jahren; die wirtschaftliche Bedeutung hingegen, die schon geringfügigen Veränderungen der Fluktuationsrate (und sei es um wenige Zehntel Prozentpunkte) beigemessen wurde, stieg vor allem gegen Ende des Jahrzehnts sprunghaft. Sogar ein Volkskammerausschuß befaßte sich mit den Ursachen der Fluktuation und mit Möglichkeiten zu ihrer Eindämmung.

Der Untersuchung von Pietrzynski/Preller (1975: 76) zufolge betrug die Fluktuationsrate Anfang der 70er Jahre etwa 10 bis 12 Prozent. Ladensack (1976: 649) ermittelte für den gleichen Zeitraum eine Größenordnung von ungefähr 7 Prozent. Ende der 70er Jahre wurden die Betriebe verpflichtet, Fälle, in denen Beschäftigte auf eigenen Wunsch ihr Arbeitsverhältnis lösten und die Arbeitsstelle wechselten, an die wiedergegründeten Arbeitsämter zu melden. Die Meldungen liefen beim Staatssekretariat für Arbeit und Löhne zusammen. Nach diesen (zu DDR-Zeiten vertraulich behandelten) Angaben sank die gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate zunächst von 9 Prozent im Jahre 1979 auf knapp 6 Prozent 1983. Danach stieg sie wieder leicht an und konnte bis zum Ende der DDR nicht mehr unter 7 Prozent gedrückt werden. Auffällig ist, daß sie in der großbetrieblich strukturierten Industrie nunmehr etwas unter dem Gesamtdurchschnitt lag (so in den Jahren 1985 und 1986 bei 6,1 bzw. 6,5 Prozent im Bereich der Industrieministerien gegenüber 6,9 und 7,4 Prozent in der Volkswirtschaft).

Die Fluktuationshöhe bildet auch deshalb einen relativ harten Beleg für die zunehmende Betriebsbindung im Beschäftigungssystem der DDR, weil hier ein gewisser Ost-West-Vergleich möglich ist: Für die alten Bundesländer liegen uns Daten über zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel aus der Beschäftigtenstichprobe des IAB für die Jahre 1975 bis 1990 vor (siehe Mavromaras/Rudolph 1995: 185). Über den gesamten Zeitraum hat, diesen Angaben zufolge, pro Jahr durchschnittlich jeder fünfte Beschäftigte den Betrieb gewechselt und eine Tätigkeit neu aufgenommen, war also die Fluktuationsrate nahezu dreimal so hoch wie in der DDR. Der Anteil der Wechsler schwankte im Konjunkturverlauf zwischen 17 Prozent im Krisenjahr 1983 und 24 Prozent im Aufschwungjahr 1990. Sicher erfolgten die Betriebswechsel im

¹⁷ Die Autorin legt offenbar einen weiten Fluktuationsbegriff zugrunde, der alle Aufhebungen bestehender Arbeitsverhältnisse einschließt. Implizit geht aus ihren Ausführungen hervor, daß Abgänge infolge persönlicher Mobilitätswünsche bei weitem überwogen.

Westen zum Teil unfreiwillig, nicht selten lagen Phasen von Arbeitslosigkeit zwischen altem und neuem Beschäftigungsverhältnis. Dessen ungeachtet - und auch bei Berücksichtigung der deutlich anderen Betriebsgrößenstruktur - bleiben die Unterschiede sowohl beim Ausmaß zwischenbetrieblicher Mobilität in den 70er und 80er Jahren als auch beim Umgang mit diesem Phänomen klar erkennbar.

Die methodische Abgrenzung dessen, was als Fluktuation erfaßt wird, stimmt offenbar zwischen Ost und West weitgehend überein. Bei den Daten für die DDR handelt es sich, wie erwähnt, um "gesellschaftlich unerwünschte" Abgänge, d.h. um Fälle, in denen Beschäftigte auf eigenen Wunsch ihr Arbeitsverhältnis lösten, um woanders eine Tätigkeit aufzunehmen. Weder "natürliche Abgänge" (in Altersruhestand, durch Tod oder Invalidität) noch "gesellschaftlich notwendige Abgänge" (zur Armee, ins "Mütterjahr"¹⁸, infolge einer Delegation zum Studium, einer anderen Vollzeitausbildung oder einem befristeten Auslandseinsatz) sind berücksichtigt. Auch die Angaben für die alte Bundesrepublik enthalten im Prinzip nur die Betriebswechsel. Sie werden erfaßt als Abgänge, denen eine Wiedereinstellung folgt, und zwar unter einer anderen Betriebsnummer als zuvor. Selbst wenn man zugesteht, daß die Fluktuationsraten Ost vielleicht aus betriebstaktischen Gründen etwas zu niedrig ausgewiesen sind (die Betriebe haben natürlich versucht, nicht jeden Fall zu melden; andererseits waren ihre Möglichkeiten, Fluktuation zu verschweigen, dann doch nicht sehr groß), und wenn man andererseits einräumt, daß die Fluktuationsraten West vielleicht aus statistischen Gründen etwas überhöht sind¹⁹, ändert sich das Bild nicht wesentlich.

Wie im Westen, so variierten auch im Osten Fluktuationsbereitschaft und Fluktuationshäufigkeit stark in Abhängigkeit von den soziodemographischen Merkmalen verschiedener Beschäftigtengruppen.

Differenziert man nach dem *Geschlecht* der Fluktuierenden, stellt man fest, daß Frauen weit öfter als Männer aus eigener Initiative den Betrieb wechselten. Baethge et al. (1992: 47f.) resümieren Untersuchungsergebnisse aus der DDR, denen zufolge beide Geschlechter zwar ähnliche Verlaufsmuster des Mobilitätsverhaltens in ihrer Erwerbsbiographie aufwiesen, doch lagen die Fluktuationsraten bei Frauen in den einzelnen Altersstufen meist signifikant höher.²⁰

"Gleichfalls haben Frauen, auch bezogen auf die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit, ein von den Männern abweichendes Fluktuationsverhalten. Während etwas mehr als 30 % der fluktuierenden Männer bereits in den ersten sechs Monaten ihrer Be-

¹⁸ Offiziell sprach man vom "Babyjahr", da es nicht nur von der Mutter, sondern auch vom Vater oder (in Ausnahmefällen) von der Großmutter in Anspruch genommen werden konnte. Der Volksmund ging jedoch von der Realität aus und benutzte den Begriff "Mütterjahr".

¹⁹ Bei Teilungen oder Umgründungen von Betrieben kann sich die Betriebsnummer ändern, ohne daß die Arbeitsverhältnisse tatsächlich gelöst worden wären.

²⁰ Die Daten von Huinink/Mayer/Trappe dagegen belegen ein ausgeprägteres Fluktuationsverhalten von Frauen gegenüber Männern nur für die älteste und die jüngste Geburtskohorte. Bei den 1939-1941 Geborenen lagen die Werte gleichauf, in der Kohorte der 1951-1953 Geborenen wechselten Männer sogar etwas häufiger als Frauen den Betrieb.

triebszugehörigkeit den Betrieb wieder verlassen, sind es nur gut 20 % der Frauen. Andererseits sind 60 % der Frauen mehr als ein Jahr und knapp 30 % mehr als drei Jahre im Betrieb beschäftigt, wenn sie diesen aus eigenem Antrieb verlassen. Bei männlichen Fluktuanten liegen gerade bei längeren Betriebszugehörigkeiten diese Werte deutlich niedriger" (Baethge et al. 1992: 48, mit Bezug auf Stollberg 1978: 191).

Bei den Stellenwechseln von Frauen dürfte häufig, aber nicht ausschließlich, das Bestreben eine Rolle gespielt haben, Erwerbstätigkeit und Familie je nach den aktuellen Lebensumständen besser in Einklang zu bringen. Darauf deuten auch zahlreiche Wünsche an die neue Stelle - wie z.B. keine Schichtarbeit, Teilzeit, leichte Erreichbarkeit und kurze Wegezeiten - in veröffentlichten Stellengesuchen (Zeitungsannoncen) hin.

Unterscheidet man nach *Altersgruppen*, fällt auf, daß ein Großteil der Fluktuation sich am Anfang des Berufslebens, bis zu einem Lebensalter von etwa 28 oder 30 Jahren, vollzog. So erklärte Ronneberg (1979: 27), daß in der zweiten Hälfte der 70er Jahre 28jährige Facharbeiter zu rund 70 Prozent ein- oder mehrmals den Betrieb gewechselt hatten. Stollberg (1978: 191, Tabelle 2.4) wies darauf hin, daß sich der überwiegende Teil der Fluktuation bis zum Lebensalter von 30 Jahren abspielte; nach dem 30. Lebensjahr würden die Fluktuationsraten deutlich abfallen und erst im letzten Jahrzehnt des Arbeitslebens noch einmal ansteigen. Übereinstimmend mit diesen Befunden ergab auch das - in Abschnitt 1.4 erwähnte - Forschungsprojekt an der Berliner Hochschule für Ökonomie, daß der ("gesellschaftlich erforderliche" ebenso wie der "nicht erforderliche") Betriebswechsel seinen Höhepunkt im ersten Drittel des Arbeitslebens erreichte (siehe Ducke/Franke 1985: 18). Und Knabe, vom Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR, betonte:

"Kritische Punkte in der beruflichen Entwicklung der Facharbeiter in bezug auf ihre Einsatzdauer im Beruf sind insbesondere bei jungen Facharbeitern die Phase der Adaption an die berufliche Arbeit und die damit verbundene notwendige Adaption auch in anderen Lebensbereichen bis zum 3. Jahr der Einsatzdauer im Beruf, die Zeit nach der Rückkehr von der NVA und der Zeitpunkt der Veränderung familiärer Bedingungen. Hier benötigen die Facharbeiter besondere Unterstützung des Betriebes und des Arbeitskollektivs, der Jugendorganisation und der Familie zur Festigung der Berufs- und Betriebsverbundenheit bzw. zum Schaffen der notwendigen Voraussetzungen für eine Berufsausübung oder für die Umlenkung in eine andere Tätigkeit." (Knabe 1982: 35)

Betrachtet man schließlich den Zusammenhang zwischen der Fluktuationshäufigkeit und dem *Qualifikationsniveau* der Wechsler, so verweisen die Quellen übereinstimmend darauf, "daß die Fluktuationsrate mit dem Grad der formalen Qualifikation sank" (Baethge et al. 1992: 50) - die Autoren haben hier offenbar eine negative Korrelation beider Größen im Auge. Besonders häufig waren Betriebswechsel unter den Un- und Angelernten zu verzeichnen (siehe z.B. Stollberg 1978: 191; rückblickend

auch der Hinweis von Sachse in: Grünert 1997: 162); vergleichsweise selten dagegen angeblich unter Hochschulabsolventen.²¹

Um so bemerkenswerter sind einige Rückschlüsse, die sich aus der Analyse veröffentlichter Stellengesuche (Kleinanzeigen) in einer - repräsentativen - Tageszeitung ergeben: Das Medium der Stellenanzeige wurde überproportional häufig von Hoch- und Fachschulabsolventen genutzt. Unter den Anforderungen an die neue Stelle nahmen arbeitsinhaltliche Wünsche, bis hin zu impliziter Kritik an den Arbeitsbedingungen, immer breiteren Raum ein. Auch wenn die Zahl der Inserierenden im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung verschwindend gering war, auch wenn nicht alle Annoncen tatsächlich in einen Stellenwechsel mündeten, so meinen wir doch, für die Spätzeit der DDR hier auf Spuren eines gewachsenen Unzufriedenheits- und Kritikpotentials gerade bei jener Gruppe gestoßen zu sein, auf deren besondere Loyalität und besonderes Engagement die DDR-Führung auch im Arbeitsprozeß angewiesen war (Grünert/Karl 1997: 136-138, 146-149).

Unser Gesamtbild der (zwischenbetrieblichen) Mobilität an den Rändern interner Arbeitsmärkte bliebe jedoch unvollständig, wollten wir uns auf die selbstinitiierten Wechsel, d.h. auf Fluktuation und Fluktuationsbereitschaft, beschränken und nicht auch die "gesellschaftlich notwendigen Abgänge" aus den Betrieben einbeziehen. Deren absolutes und relatives Gewicht nahm im Laufe der 70er und 80er Jahre zu. Glotz/Frank untersuchten beispielsweise die Arbeitskräftebewegung in der Montanindustrie (in den Zweigen Kohle und Energie sowie Metallurgie). Sie gelangten zu dem Schluß, daß dort im Zeitraum von 1971 bis 1982 die Abgangsrate insgesamt gesunken sei und unter ihren drei Komponenten sowohl die Rate der "natürlichen Abgänge" als auch die Fluktuationsrate gleichfalls abgenommen hätten; dagegen sei die Rate der "gesellschaftlich notwendigen Abgänge" gestiegen. Sie hoben hervor:

"Die Abgangsrate verringerte sich im Industriezweig Kohle und Energie von 13,2 auf 10,1 und in der Metallurgie von 11,6 auf 10,2. Die Fluktuationsrate sank in beiden Zweigen von 6,3 auf 3,7 bzw. 4,5. Die Fluktuation hat heute längst nicht mehr die Bedeutung wie zu Beginn der siebziger Jahre. Die gesellschaftlich notwendigen Abgänge sind dagegen in diesem Zeitraum relativ und absolut gestiegen. 1971 betrug sie in den genannten Zweigen rund 29 bzw. 25 % der Abgänge, 1982 jedoch schon 44 bzw. 37 %." (Glotz/Frank 1983: 657)

Es besteht kein Grund für die Annahme, daß sich die Montanindustrie damit gegenläufig zum allgemeinen Trend entwickelt hätte: Im Prinzip überall führten die in den 70er Jahren in Kraft getretenen und in den 80er Jahren erweiterten sozialpolitischen Maßnahmen ("Mütterjahr") zum zeitweiligen Ausscheiden junger Frauen aus den Betrieben. Überall wurden junge Männer zu den bewaffneten Organen einberufen. Überall gab es Delegierungen zum Studium und anderen Vollzeitausbildungen, manchmal auch zu Auslandseinsätzen. Gewisse sektorale Unterschiede, die sich

²¹ Die bei Baethge et al. (1992: 51) angeführte Studie von Kasek für die zweite Hälfte der 70er Jahre erfaßt allerdings nur einen Zeitraum von fünf Jahren nach Abschluß des Studiums. Drei Jahre lang durften die Absolventen meist gar nicht die Stelle wechseln.

unter anderem aus der differierenden Alters- und Genderstruktur erklären, können hier nicht im einzelnen behandelt werden.

Dies bedeutet allerdings nicht, daß die DDR in größerem Maße zu planmäßiger Reallokation von Arbeitskräften über die Betriebsgrenzen hinweg fähig gewesen wäre. Im Gegenteil, das Gewicht direkter planmäßiger Betriebswechsel unter den "gesellschaftlich notwendigen Abgängen" war - zumindest in der Spätzeit - minimal. Wenn man den Angaben im Rahmen der "Schwedter Initiative" (zur Gewinnung von Arbeitskräften für neue Aufgaben in anderen Betrieben) glaubt, wurde in der gesamten Industrie nur eine Größenordnung zwischen rund 7.000 (im Jahre 1983) und 2.000 Personen (1986) erreicht. Unsere eingangs in diesem Abschnitt getroffene Feststellung, daß die Fluktuationshäufigkeit in der DDR in den 70er und 80er Jahren deutlich unter der Häufigkeit von Betriebswechseln in den alten Bundesländern lag, wird durch die Berücksichtigung der planmäßigen Betriebswechsel (Ost) sicher kaum modifiziert. Versucht man, auch die zeitversetzten Reallokationseffekte anderer Abgänge zu schätzen, dürfte das gewonnene Bild graduelle, aber keine grundsätzlichen Veränderungen erfahren.²²

Es erhält noch klarere Konturen, wenn man die durchschnittliche *Dauer der Betriebszugehörigkeit* betrachtet, die ja nichts anderes als ein Kehrwert der Wechselhäufigkeit ist.

Zumindest aus einigen Betrieben und Kombinat - bei denen allerdings vergleichsweise günstige Möglichkeiten zur Vergütung (vor allem Prämierung) und sozialen Betreuung der "Werkstätigen" unterstellt werden dürfen - sind Zahlen verfügbar, an denen sich der Erfolg der auf Erhöhung der Betriebsbindung gerichteten Politik und Praxis messen läßt. So wurde der Anteil der "Stammebelegschaft" im VEB Elektro-Apparate-Werke Berlin-Treptow im Fünfjahrplanzeitraum 1981 bis 1985 von 62 auf 78 Prozent erhöht. Im VEB Leuna Werke "Walter Ulbricht" lag Anfang der 80er Jahre der Anteil der Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit bis zu fünf Jahren bei weniger als einem Viertel (23 Prozent). Fast die Hälfte (47 Prozent) der Arbeiter und Angestellten waren 6 bis 20 Jahre und 30 Prozent länger als 20 Jahre bei Leuna tätig. Die Autoren (Grabley/Sachse et al.) schließen ihre Darstellung mit der Behauptung:

"Ein solches Kombinat bildet für viele Werkstätige über ein ganzes Arbeitsleben hinweg die betriebliche Heimstatt und Entwicklungssphäre für die Persönlichkeit. Berufsehre und Traditionen werden ausgeprägt, und oft gelingt es auch bei entsprechender Leitungstätigkeit, daß die Jugend den Weg der Eltern oder Vorgänger erfolgreich fortsetzt." (Grabley/Sachse et al. 1989: 99).

Repräsentativer und unmittelbar mit Daten aus den westlichen Bundesländern vergleichbar sind Ergebnisse des sozio-ökonomischen Panels Ost. Sie zeigen, daß 1990 - am Ende der DDR und dem Beginn der Transformation - die durchschnittliche

²² Dies gilt für Durchschnittswerte in bezug auf die Gesamtheit der Beschäftigten. Ein (hier nicht vorgenommener) Vergleich einzelner Gruppen - z.B. Jugendliche Ost/West, Un- und Angelernte Ost/West - könnte unter Umständen zu abweichenden Resultaten führen.

Betriebszugehörigkeit im Osten Deutschlands deutlich länger war als im Westen. Auf die Frage, in welchem Jahr sie ihre jetzige Stelle angetreten haben, gaben im Sommer 1990 (als erstmals auch eine Ost-Stichprobe erhoben wurde) 21 Prozent der Erwerbspersonen in der DDR, aber nur 14 Prozent in der alten Bundesrepublik einen Zeitpunkt vor 1970 an. Dagegen lag der Anteil derjenigen, die erst im letzten Jahrzehnt vor der Befragung ihre Stelle angetreten hatten, in der DDR bei 52 Prozent und damit nahezu 10 Prozentpunkte niedriger als in der Bundesrepublik, wo er 62 Prozent betrug. Dieser Befund ist nicht durch Unterschiede in der Altersstruktur erklärbar.

Um so mehr erstaunt eine Darstellung bei Heinz, die unserer Interpretation widerspricht. Ebenfalls im Rahmen der KSPW-Berichterstattung (Band 4 des Abschlußberichtes) erklärt er: "Statistisch betrachtet war das Niveau der beruflichen Mobilität in der DDR in den 80er Jahren durchaus mit dem in den alten Bundesländern zu vergleichen." (Heinz 1996: 292) Gleich darauf räumt er freilich - unter Berufung auf eine unveröffentlichte KSPW-Studie - ein, daß individuelle Etablierungsphasen in der DDR frühzeitig (bei Arbeitern mit Anfang 20, bei Akademikern mit Mitte bzw. Ende 20) abgeschlossen gewesen seien. Er zitiert den Autor der Studie mit den Worten:

"Dieser Zustand führte zu dann einsetzenden Sicherungsstrategien und einer weitgehend als vorherbestimmt erlebten Berufsbiographie, die durch eine relative soziale Sicherheit und die starke Verankerung - einschließlich emotionaler Bindung - in formellen und informellen Gruppen flankiert wurde" (Müller 1995: 44; zit.in: Heinz 1996: 292).

Um dennoch seine These über das Ausmaß *beruflicher* Mobilität zu belegen, bezieht er sich auf Daten zum *Betriebswechsel*; und zwar aus dem Pretest zur gemeinsamen Erhebung vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der in den Monaten September/Oktober 1990 durchgeführt wurde und dessen Ergebnisse 1991 vorlagen. Danach hatten 40 Prozent der Erwerbstätigen in der DDR und 32 Prozent in der alten Bundesrepublik keinen Betriebswechsel aufzuweisen, je 30 Prozent einen Wechsel sowie 30 Prozent im Osten und 38 Prozent im Westen mindestens zwei Wechsel (Jansen 1991: 6). Er kommentiert die Daten dahingehend, daß es "kaum Unterschiede zwischen Ost und West" gegeben habe (Heinz 1996: 292).

Wir sind der Auffassung, daß die Zahlen von Jansen, im Hinblick auf das Ausmaß zwischenbetrieblicher Mobilität, genau das Gegenteil von dem besagen, was Heinz aus ihnen ableitet. Acht Prozentpunkte Unterschied bei den Nichtwechslern wie bei den Mehrfachwechslern deuten auf eine erhebliche Diskrepanz im Mobilitätsverhalten der Erwerbsbevölkerung zwischen beiden Teilen Deutschlands hin.²³ Für die (von Heinz angesprochenen) 80er Jahre dürfte die Diskrepanz sogar noch größer gewesen sein. Zum einen enthält die Stichprobe auch ältere Erwerbstätige, deren Wechsel teilweise in eine Zeit zurückreichen, in der sich die Betriebszentrierung noch nicht so weit verfestigt hatte wie in den späten 70er und 80er Jahren. Der zeit-

²³ Diese Größenordnung ergänzt sich recht gut mit unseren Befunden aus dem sozio-ökonomischen Panel über die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

punktbezogene Ost-West-Vergleich läßt Veränderungen des Mobilitätsverhaltens nicht als Prozeß hervortreten. Zum anderen fließen bereits erste Auswirkungen der "Wende" in die Daten ein: In manchen Bereichen der DDR-Wirtschaft (zum Beispiel in der Landwirtschaft) kam es schon zwischen der Grenzöffnung im November 1989 und der deutschen Vereinigung Anfang Oktober 1990 zu einem deutlichen Beschäftigungsabbau und damit zwangsläufig zu steigender Mobilität.

Forscher des SOFI unterscheiden unseres Erachtens zutreffend zwischen den Verhaltensräumen und - mehr oder weniger meßbaren - Verhaltensweisen, wenn sie feststellen:

Die theoretische Bestimmung, daß die DDR-Gesellschaft strukturell immobil war, ... bedeutet nicht, daß es in der Realität keinerlei Mobilität gegeben hätte. Derartige Bestimmungen von Gesellschaftsstrukturen markieren eher die institutionellen Verhaltensräume als die tatsächlichen Verhaltensweisen und besagen nicht, daß die empirischen Subjekte sich jeweils institutionen- und regelkonform bewegt hätten." (Baethge et al. 1996: 160)

Die Verhaltensräume für (zwischenbetriebliche) Mobilität verengten sich in der Geschichte des DDR-Beschäftigungssystems tendenziell. Die Eigenlogik einmal gesetzter wirtschafts-, sozial- und beschäftigungspolitischer Rahmenbedingungen führte zu wachsenden Mobilitätshemmnissen, wodurch Versuche eines Umsteuerns immer mehr erschwert und schließlich (wie das Scheitern der "Schwedter Initiative" zeigte) nahezu unmöglich wurden. Trotz vielfältiger Gegenwirkungen setzte sich eine Grundtendenz fortschreitender Immobilisierung durch (siehe auch Huinink/Mayer/Trappe 1995: 96), die den auch vor der DDR stehenden Erfordernissen wirtschaftlichen Wachstums längst nicht mehr entsprach.

Die Ereignisse von 1989/90 trafen das Beschäftigungssystem der DDR daher in einer denkbar ungünstigen Verfassung.

3. Erfahrungen mit Starrheit und Mobilität in der DDR - Ressource oder Handicap im vereinigten Deutschland?

In der Transformationsforschung spielt die Frage, in welchem Maße ostdeutsche Erwerbspersonen auf berufsbiographische Ressourcen - insbesondere auf frühere Mobilitätserfahrungen - zurückgreifen können, um sich unter den Bedingungen drastischen Arbeitsplatzabbaus und eines radikalen Strukturumbruchs am Arbeitsmarkt zu behaupten, eine wichtige Rolle. Allerdings ist das Bild, das die verschiedenen Autoren zeichnen, recht kontrovers. Eine erste Kontroverse betrifft die Überlegung, ob überhaupt ein positiver Zusammenhang zwischen den beruflichen Sozialisations- und Mobilitätserfahrungen aus der alten DDR und besseren oder schlechteren Chancen im beruflichen Behauptungskampf seit 1990 gesehen wird (so z.B. die Ausgangshypothese bei Andretta 1994: 68f.; in modifizierter Form bei Baethge et al. 1996: 131), oder ob ein solcher Zusammenhang angesichts der Übermacht struktureller Zwänge von vornherein als inexistent bzw. marginal gilt. Kontrovers ist weiterhin, wie die berufsbiographischen Ressourcen der ostdeutschen

Erwerbsbevölkerung oder einer Gruppe von Erwerbspersonen (wenn man ihre Bedeutung denn akzeptiert) im einzelnen bewertet werden; und hier kommt dem Vergleich mit dem jeweiligen westdeutschen Pendant forschungsmethodisch eine wichtige Rolle zu.

Etwas zugespitzt kann man feststellen, daß gerade Forscher, die - von ihrem Ansatz her - den individuellen Handlungsvoraussetzungen und -strategien einen hohen Stellenwert beimessen, oft dazu neigen, den Umfang und die Paßfähigkeit der berufsbiographischen Ressourcen mit der neuen Situation recht hoch zu veranschlagen. So leitete Gensicke aus der nachträglichen Auswertung einer Berufstätigenerhebung Ende der 80er Jahre in der DDR die These ab,

"daß die Ostdeutschen in vieler Hinsicht subjektiv auf die neue Situation, die mit der Wende entstanden war, vorbereitet waren. Unter den Berufstätigen gibt es erhebliche Flexibilitätspotentiale, die der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung zugute kommen können." (Gensicke 1992b: 57)

Und Heinz verband seine Behauptung von der annähernd gleichgroßen (beruflichen bzw. betrieblichen) Mobilität in Ost und West mit der Schlußfolgerung:

"Ein großer Teil der ostdeutschen Bevölkerung verfügt also über Mobilitätserfahrungen, die zwar aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen nicht deckungsgleich sind mit entsprechenden Erfahrungen in den alten Bundesländern, die aber trotzdem Einfluß haben dürften auf die Bewältigung neuer berufsbiographischer Anforderungen, wie sie sich im Zuge des gesellschaftlichen und politischen Umbruchs ergeben." (Heinz 1996: 293)

Trotz erheblicher Vorbehalte gegenüber den Schlußfolgerungen von Gensicke und Heinz bedeutet unsere These von einer in den 70er und 80er Jahren substantiell geringeren (zwischenbetrieblichen) Mobilität und vom Vorhandensein gewisser Tendenzen zur institutionellen Selbstblockade im Beschäftigungssystem der DDR keineswegs, daß wir etwa der Mehrheit der ostdeutschen Erwerbsbevölkerung im Nachhinein ihre hohen seit 1990 erbrachten Aktions- und Reaktionsleistungen absprechen wollten. Wir plädieren aber dafür, Art und Umfang der (a) vorhandenen wie der (b) abgeforderten Mobilitätserfahrungen - sowohl der Handlungsressourcen als auch der Chancen, unter denen sie wirksam werden können - differenziert zu betrachten.

(a) vorhandene Erfahrungen

Auf der einen Seite konnten für die Nach"wende"-Zeit fruchtbare Erfahrungen mit Mobilität und (im weiteren Sinne) Flexibilität auch ohne Betriebswechsel gesammelt werden: teilweise im Zusammenhang mit innerbetrieblichem Aufgaben- und Arbeitsplatzwechsel sowie mit beruflicher Weiterbildung, die für viele Beschäftigte "eher ein selbstverständlicher Bestandteil der Erwerbstätigkeit war" (Minx et al. 1995: 37). Auf der anderen Seite stellt längst nicht jeder in der DDR angestrebte oder vollzogene Betriebswechsel eine berufsbiographische Ressource für die Behauptung auf dem Arbeitsmarkt im vereinten Deutschland dar. Dazu waren die Wechselmotive zu unterschiedlich. Dies bestätigen sowohl unsere Auswertung von rund 11.000 Stellengesuchen aus verschiedenen Stichjahren in der "Berliner Zeitung" (Karl 1996;

Grünert/Karl 1997, hier unter besonderer Berücksichtigung der arbeitsinhalten Wünsche) als auch die Befunde anderer Autoren, insbesondere von Baethge et al. (1996: 160-169). Letztere unterscheiden (bei insgesamt 661 befragten Erwerbspersonen) neben der Gruppe der "Immobilien" explizit zwischen "berufsorientiert Mobilen", bei denen arbeitsinhalten und/oder aufstiegsbezogene Motive den Ausschlag für einen Wechsel gaben, sowie "reproduktionsorientiert Mobilen", bei denen Faktoren wie die Lohn- bzw. Gehaltshöhe, die Arbeitszeit oder der Arbeitsort im Vordergrund standen (Baethge et al. 1996: 160-169). Nur für die "Berufsorientierten", nicht aber für die "Reproduktionsorientierten" stellen sie einen günstigen Einfluß der früheren Mobilitätsbereitschaft und -erfahrung auf die Arbeitsmarktposition nach 1989/90 fest.

Zudem ist unbestritten, daß Mobilität (beruflicher wie betrieblicher Art) in der DDR einen anderen Charakter trug als im Westen. Die meisten DDR-Bürger machten in ihrer Berufs- und Erwerbsbiographie die Erfahrung hoher Planungssicherheit. Auch selbstinitiierte Betriebswechsel erfolgten fast immer aus einem gesicherten Beschäftigungsverhältnis heraus und verliefen wenig risikoreich. Gleichzeitig waren, vor dem Hintergrund tendenzieller Angleichung von Arbeitsbedingungen und Entlohnung, die Mobilitätsanreize in vielen Fällen nicht sehr hoch. Seit 1989 haben sich Chancen wie Risiken von Mobilität grundlegend gewandelt.

Gegen eine einfache Fortschreibung früherer Mobilitätserfahrungen als heutige biographische Ressource spricht aber in erster Linie die Tatsache, daß diese Erfahrungen nicht losgelöst von ihrem Träger existieren und daß die Arbeitsmarktchancen - von den individuellen Akteuren her betrachtet - je nach deren soziodemographischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Qualifikation, familiäre Bindung u.ä.) erheblich variieren.

(b) abgeforderte Erfahrungen

Insgesamt erscheint uns eine primär akteursbezogene Interpretation, wonach das berufliche Schicksal nach der "Wende" hauptsächlich von soziodemographischen Merkmalen und berufsbiographischen Ressourcen (darunter den bisherigen Mobilitäts- und Sozialisationserfahrungen) der Individuen abgehängt hätte, angesichts der dramatischen Entwicklung am Arbeitsmarkt unrealistisch. Stand doch den 9,8 Millionen Beschäftigungsverhältnissen der DDR-Volkswirtschaft²⁴, die noch im Herbst 1989 gezählt wurden, auf dem Tiefpunkt der Beschäftigungsentwicklung im Jahre 1992 nurmehr ein Volumen von 5,8 Millionen "marktinduzierter" (sowie knapp 0,5 Millionen durch öffentliche Förderung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen finanzierter) Arbeitsplätze gegenüber (Lutz/Grünert 1996: 69f.) Die strukturellen Zwänge waren überwältigend; jedoch schlugen sie in verschiedenen Sektoren

²⁴ Einschließlich des sogenannten X-Bereiches, zu dem neben den "bewaffneten Organen" (also NVA, Volkspolizei, Grenztruppen usw.) auch die Beschäftigten der Parteien und Massenorganisationen gehörten; insgesamt betrug das Beschäftigungsvolumen dieses Bereiches im Herbst 1989 rund 0,7 Millionen.

und bei einzelnen Beschäftigtengruppen mit unterschiedlicher Stärke auf die Berufsverläufe durch.

Diesen Eindruck bestätigen auch unsere Untersuchungen im Rahmen der KSPW. Wir stellten uns zwei Fragen: Was ist aus den Menschen geworden, die vor der Wirtschafts- und Währungsunion in der DDR beschäftigt waren? Wer sind diejenigen, die heute in "Lohn und Brot" stehen?

Empirisch stützten wir uns auf das Sozio-ökonomische Panel, für das im Sommer 1990 erstmals auch eine Stichprobe in Ostdeutschland erhoben wurde und das uns (auf Grund der Panelpflege über mehrere Wellen hinweg) für eine Längsschnittuntersuchung besonders geeignet erschien. Wir erstellten zwei Dateien: eine sogenannte Abstromdatei, die das Schicksal der zum Zeitpunkt der ersten Erhebungswelle Beschäftigten bis zum Sommer 1993 - also über den Zeitraum des stärksten Beschäftigungsabbaus hinweg und bis in eine erste Konsolidierungsphase am Arbeitsmarkt hinein - verfolgte; und eine sogenannte Zustromdatei, die das Schicksal der 1994 Beschäftigten bis in den Sommer 1990 zurück offenlegte.

Eindeutig erwies sich dabei der Brancheneffekt (genauer noch: der Einfluß des Arbeitsplatzes, den der/die Betreffende im Jahre 1990 innehatte) im Hinblick auf Beschäftigungschancen und Verdienstposition als am stärksten diskriminierend. In Kombination damit gingen starke chancendifferenzierende Wirkungen sowohl von der Stellung im Beruf (1990) als auch von solchen individuellen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Qualifikation aus.²⁵ An dritter Stelle zeigte sich der Einfluß des Zeitfaktors. Gab es doch offensichtlich nur ein relativ "schmales Zeitfenster der Neuverteilung von Chancen" (Lutz 1996b: 7-9), das sich schon bald wieder schloß.

"Beruhigung bzw. Abnahme von Mobilität bedeutet zugleich eine sich verfestigende Polarisierung zwischen jenen, die drin sind, und jenen, die draußen sind, sowie jenen, die es geschafft haben, oben zu sein, und jenen, die unten (gelandet) sind." (Diewald/Solga 1997: 234)

Die Fähigkeit zur Wahrnehmung der zeitlich begrenzten Chancen für eine Neupositionierung am Arbeitsmarkt wurde sicher (auch) durch Flexibilitäts- und Mobilitätserfahrungen in der DDR beeinflusst. Die Herausforderung, solche berufsbiographischen Ressourcen zu mobilisieren, stellte sich Angehörigen verschiedener Beschäftigtengruppen jedoch in unterschiedlichem Maße. Beispiele sind bekannt:

- Geistesschaffende und Angehörige sensibler Bereiche gehörten häufig zu denjenigen, die sich schon früh mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes und der Notwendigkeit konfrontiert sahen, aus eigener Kraft einen neuen finden zu müssen (siehe z.B. Baethge et al. 1996: 143); aus heutiger Sicht erweist sich der frühe Zeitpunkt ihres Wechsels als vorteilhaft.
- Bei Industriefacharbeitern dagegen kombinierten sich oftmals milieuspezifische Beharrungstendenzen (Hofmann/Dietzsch 1995; Vester/Hofmann/Zierke, Hrsg.

²⁵ Bei manchen Gruppen - so z.B. den vor 1938 Geborenen, die zum größten Teil in den Vorruhestand gedrängt wurden, dominierte der Einfluß eines Merkmals (hier: des Alters) alle anderen.

1995) mit den abfedernden und verzögernden Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu einer regelrechten "Falle", in der die Betroffenen gefangen blieben, während sich die Arbeitsmarktstrukturen wieder verfestigten.

- Bei Lehrer(innen) sowie bei einfachen und qualifizierten Beschäftigten in öffentlichen Verwaltungen waren die Verbleibschancen relativ hoch. Hier wurden (eventuelle) Mobilitätserfahrungen vergleichsweise wenig abgefordert.

Auf aggregierter Ebene zeigen die SOEP-Daten, daß von den 1990 im Erwerbsleben stehenden DDR-Bürgern drei Jahre später etwa ein Drittel nicht mehr erwerbstätig war; gut ein Drittel (die "Wechsler") hat - freiwillig oder gezwungen - seinen bisherigen Tätigkeitsbereich verlassen und eine neue Stelle gefunden oder sich selbständig gemacht; ein knappes Drittel (die "Bleiber") war nach eigener Aussage noch an der gleichen Stelle beschäftigt wie 1990 (Lutz/Grünert 1996: 79).

Von den im Jahre 1994 Erwerbstätigen läßt sich gemäß ihrem Beschäftigungsverhalten seit 1990 die eine Hälfte als "stabil" charakterisieren, die andere Hälfte als "mobil"; letztere bestehen aus 25 Prozent Betriebswechslern, weiteren 15 Prozent, die nach einer mehr oder minder langen Unterbrechung - fast immer in einem anderen Betrieb - wieder erwerbstätig waren sowie je 5 Prozent Berufsanfängern und neuen Selbständigen (Lutz 1996a: 133).

Solche Größenordnungen wie auch die zuvor erwähnten Beispiele geben einen Hinweis darauf, für welche Gruppen von Beschäftigten - unter dem Aspekt der Arbeitsmarktstrukturen - Mobilitätserfahrungen aus der DDR für die berufliche Behauptung nach 1990 eine Rolle gespielt haben könnten, und für welche dies eher auszuschließen ist. Eine systematische und detaillierte Bewertung der vorhandenen und abgeforderten berufsbiographischen Ressourcen (die sich auch nicht auf die Mobilitätserfahrungen beschränken dürfte) kann jedoch nicht mehr Gegenstand des vorliegenden Beitrags sein.

Literatur

- Andretta, G. (1994): Spurensuche: Erste Strukturierungsprozesse von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern. In: Strukturwandel und Weiterbildung - Zweite bildungspolitische Zwischenbilanz. (QUEM-report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern 25) Berlin: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management
- Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Juni 1977. In: Gesetzblatt der DDR, Teil I Nr. 18, vom 22. 06. 1977, S. 185-230
- Armélin, P. (o.J.) [1968]: Soziologische Fragen der Arbeitskräftebewegung und der Fluktuation von Beschäftigten (Wirtschaftswissenschaftliche Informationen 56). Berlin: Institut für Wirtschaftswissenschaften bei der Deutschen Akademie der Wissenschaften
- Baethge, M./Andretta, G./Naevecke, S./Roßbach, U./Trier, M. (1996): Die berufliche Transformation in den neuen Bundesländern: ein Forschungsbericht. (Edition QUEM 8) Münster/New York: Waxmann
- Baethge, M./Kasek, L./Naevecke, S./Roßbach, U./Trier, M. (1992): Bildungsabschlüsse und berufliche Mobilitätsprozesse in der ehemaligen DDR und in den neuen Bundesländern. Forschungsbericht (unveröff.)
- Belwe, K. (1984): "Weniger produzieren mehr" - Probleme der Freisetzung von Arbeitskräften in der DDR. In: Deutschland Archiv, Jg. 17 Heft 5, S. 496-509
- Belwe, K. (1985): Wechselwirkungen zwischen produktionsstrukturellen Veränderungen und sozialstrukturellen Entwicklungen in der DDR. Bonn: Gesamtdeutsches Institut
- Beyreuther, W. (1981): Tendenzen der Entwicklung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens in der DDR. (Rede des Gen. Beyreuther im Rahmen der marxistisch-leninistischen Weiterbildung für die Leiter und politischen Mitarbeiter des Ministerrates) Ms. (unveröff.)
- Bley et al. (1988): Nutzung des Arbeitsvermögens in Kombinat und Betrieben. Berlin: Verlag Die Wirtschaft
- Braunreuther, K. (1967): Theoretische Probleme der Fluktuation unter soziologischem Aspekt. In: Braunreuther, K./Oelssner, F./Otto, W.: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. (Deutsche Akademie der Wissenschaften zu Berlin, Schriften des Instituts für Wirtschaftswissenschaften 24) Berlin: Akademie Verlag, S. 21-44

- Dahms, V./Tügel, K. (1988): Gewinnung von Werkträgern für neue Aufgaben - wichtiger Faktor effektiven Einsatzes des Arbeitsvermögens. In: Sozialistische Arbeitswissenschaft, Jg. 32 Heft 3, S. 208-214
- Deich, I./Kohte, W. (1997): Betriebliche Sozialeinrichtungen. (Beiträge zu den Berichten der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in Ostdeutschland 6.9) Opladen: Leske + Budrich
- Diewald, M./Huinink, J./Solga, H./Sørensen, A. (1995): Umbrüche und Kontinuitäten - Lebensverläufe und die Veränderung von Lebensbedingungen seit 1989. In: Huinink, J./Mayer, K.-U. et al.: Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach. Berlin: Akademie Verlag, S. 307-348
- Diewald, M./Solga, H. (1997): "Nach dem Sturm folgte zwar Ruhe, jedoch nicht der Sonnenschein!" Mobilitätsprozesse und Allokationskriterien in Ostdeutschland nach 1989. In: Schenk, S. (Hrsg.): Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel. (Beiträge zu den Berichten der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in Ostdeutschland 1.2) Opladen: Leske + Budrich, S. 153-277
- Dost, K./Schulz, G. (1987): Zur Formierung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens bei umfassender Intensivierung in der DDR unter dem Blickwinkel der Gewinnung von Werkträgern für neue Aufgaben. Berlin: Akademie für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED, Institut für politische Ökonomie des Sozialismus, Forschungsbereich I (unveröff.)
- Ducke, K./Franke, U. (1985): Wissenschaftlich-technischer Fortschritt - Arbeitsinhalt/Arbeitsbedingungen - Verhältnis zur Arbeit (Bericht über die 5. Arbeitssoziologische Konferenz). In: Informationen zur soziologischen Forschung in der DDR, o. Jg. Heft 2, S. 3-31
- Gensicke, T. (1992a): Werte und Wertwandel im Osten Deutschlands. In: Klages, H./Hippler, H.-J./Herbert, W.: Werte und Wandel: Ergebnisse und Methoden einer Forschungstradition. Frankfurt (Main)/New York: Campus Verlag, S. 672-694
- Gensicke, T. (1992b): Mentalitätsentwicklungen im Osten Deutschlands seit den 70er Jahren - Vorstellung und Erläuterung von Ergebnissen einiger empirischer Untersuchungen in der DDR und in den neuen Bundesländern von 1977 bis 1991. Teilstudie im Rahmen des Projekts "Beobachtung und Verknüpfung grundlegender Wertwandlungstendenzen gegenüber Staat, Politik und Gesellschaft. (Speyerer Forschungsberichte 109) Speyer: Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung bei der Hochschule für Verwaltungswissenschaften

- Gesetz der Arbeit zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten. Vom 19. April 1950. In: Gesetzblatt der DDR, Nr. 46, vom 28. 04. 1950, S. 349-355
- Glötz, P./Frank, K. (1983): Planmäßige Arbeitskräftebewegung und effektive Nutzung des Arbeitsvermögens. In: Neue Bergbautechnik, Jg. 13 Heft 12, S. 657-659
- Grabley, H./Sachse, E. et al. (1989): Langfristig orientierte Arbeitskräfteentwicklung: Grundlagen und Erfahrungen aus Kombinat, Betrieben und Territorien. Berlin: Verlag Die Wirtschaft
- Grünert, H. (1996): Das Beschäftigungssystem der DDR. In: Lutz, B./Nickel, H. M./Schmidt, R./Sorge, A. (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. (Berichte der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern 1) Opladen: Leske + Budrich, S. 19-68
- Grünert, H. (1997): Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt in der DDR. (Beiträge zu den Berichten der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in Ostdeutschland 1.1) Opladen: Leske + Budrich
- Grünert, H./Bernien, M./Lutz, B. (1997): Das Beschäftigungssystem der DDR: Funktionsweise, Entwicklungstendenzen und Folgewirkungen. In: Beer, D./Brinkmann, C./Deeke, A./Schenk, S. (Hrsg.): Der ostdeutsche Arbeitsmarkt in Gesamtdeutschland: Angleichung oder Auseinanderdriften? (KSPW: Transformationsprozesse 21) Opladen: Leske + Budrich, S. 17-40
- Grünert, H./Karl, A. (1997): "Jung, ledig, Hochschulabschluß sucht..." - Stellengesuche in der DDR. In: Grünert, H.: Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt in der DDR, Teil B: Materialien. (Beiträge zu den Berichten der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern 1.1) Opladen: Leske + Budrich, S. 119-150
- Grünert, H./Lutz, B. (1994, 1996²): Transformationsprozeß und Arbeitsmarktsegmentation. In: Nickel, H. M./Kühl, J./Schenk, S. (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch. Berlin: Akademie Verlag (2. Aufl.: Opladen: Leske + Budrich), S. 3-28
- Heinz, W. R. (1996): Berufsverläufe im Transformationsprozeß. In: Hornuth, S. E./Heinz, W. R./Kornadt, H.-J./Sydow, H./Trommsdorff, G.: Individuelle Entwicklung, Bildung und Berufsverläufe. (Berichte der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern 4) Opladen: Leske + Budrich, S. 273-328

- Hofmann, M./Dietzsch, I. (1995): Zwischen Lähmung und Karriere. Alltägliche Lebensführung bei Industriearbeitern und Berufsumsteigern in Ostdeutschland. In: Lutz, B./Schröder, H. (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit im Transformationsprozeß. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 65-95
- Huinink, J./Mayer, K.-U./Trappe, H. (1995): Staatliche Lenkung und individuelle Karrierechancen: Bildungs- und Berufsverläufe. In: Huinink, J./Mayer, K.-U. et al.: Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach. Berlin: Akademie Verlag, S. 89-143
- Jansen, R. (1991): Berufliche Qualifikation der Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 20 Heft 3, S. 2-9
- Karl, A. (1996): Mobilitätswünsche in der DDR: eine Analyse anhand von Stellengesuchen. Diplomarbeit. Berlin: Humboldt-Universität/Philosophische Fakultät III/Institut für Soziologie
- Knabe, M. (1982): Grundlagen und Tendenzen in der Berufsstrukturentwicklung der Facharbeiter. (Beiträge zur Berufsbildung) Berlin: Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR
- Ladensack, K. (1976): Auch bei der Fluktuation: vorbeugen ist besser als heilen. In: Arbeit und Arbeitsrecht, Jg. 31 Heft 21, S. 647-649
- Lutz, B. (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie: Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt (Main)/New York: Campus Verlag
- Lutz, B. (1995): Betriebe im realen Sozialismus als Lebensraum und Basisinstitution: Erste Hypothesen und offene Fragen zur Transformationsforschung. In: Schmidt, R./Lutz, B. (Hrsg.): Chancen und Risiken der industriellen Restrukturierung in Ostdeutschland. Berlin: Akademie Verlag, S. 135-158
- Lutz, B. (1996a): Die mühsame Herausbildung neuer Beschäftigungsstrukturen. In: Lutz, B./Nickel, H. M./Schmidt, R./Sorge, A. (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. (Berichte der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern 1) Opladen: Leske + Budrich, S. 121-160
- Lutz, B. (1996b): Einleitung. In: Lutz, B./Nickel, H. M./Schmidt, R./Sorge, A. (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. (Berichte der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern 1) Opladen: Leske + Budrich, S. 1-16

- Lutz, B./Grünert, H. (1996): Der Zerfall der Beschäftigungsstrukturen der DDR 1989 - 1994. In: Lutz, B./Nickel, H. M./Schmidt, R./Sorge, A. (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. (KSPW: Berichte zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland 1) Opladen: Leske + Budrich, S. 69-120
- Mavromaras, K. G./Rudolph, H. (1995): "Recalls" - Wiederbeschäftigung im alten Betrieb. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 28 Heft 2, S. 171-194
- Minx, B./Rabe-Kleberg, U./Tschiersch, C./Weymann, A./Wingens, M. (1995): Berufsverläufe und berufsbiographische Coping-Strategien. Ein Kohortenvergleich von Schülern in Facharbeiterberufen. KSPW-Forschungsbericht FS IV-92-18 (unveröff.)
- Müller, M. (1995): Individuelle Umgangsweisen mit Weiterbildung und Umschulung bei Facharbeitern und Ademikern in den neuen Bundesländern. KSPW-Expertise (unveröff.)
- Ökonomisches Lexikon A - K (1970²). Berlin: Verlag Die Wirtschaft
- Ökonomisches Lexikon L - Z (1971²). Berlin: Verlag Die Wirtschaft
- Pietrzynski, G./Preller, W. (1975): Die Arbeit mit Fluktuationsanalysen. In: Arbeit und Arbeitsrecht, Jg. 30 Heft 3, S. 75-78
- Rasztar, M./Sackmann, R./Struck-Möbbeck, O./Weymann, A./Wingens, M. (1996): Berufliche Wechselprozesse in Ostdeutschland. Eine Längsschnittstudie über Berufswechselprozesse von ostdeutschen Berufs- und Hochschulabsolventen im Transformationsprozeß. (Arbeitspapier 39) Bremen: Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen
- Ronneberg, H. (1979): Betriebs- und Berufsverbundenheit junger Werktätiger. In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung, Jg. 13 Heft 5, S. 26-29
- Schaefer, R./Schmidt, C./Wahse, J. (1982): Disponibilität - Mobilität - Fluktuation. (Zentralinstitut für Wirtschaftswissenschaften der Akademie der Wissenschaften der DDR, Hrsg.: Forschungsberichte 38) Berlin: Akademie Verlag
- Schwärzel, R. (1980): Der Einfluß der Fluktuationsrate auf die Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Effektivität der Produktion im VEB Berliner Glühlampenwerk von 1958 bis 1968. In: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte, Teil 3. Berlin: Akademie Verlag, S. 181-187

- Senst, D. (1966): Innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel als Sonderform der Fluktuation. In: Information der VVB Hochspannungsgeräte und Kabel, Sonderheft 1. Berlin
- SMAD-Befehl Nr. 234 vom 9. Oktober 1947: Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen Lage der Arbeiter und Angestellten in der Industrie und im Verkehrswesen. In: Zentralverordnungsblatt, Nr. 1, vom 15. 01. 1948, S. 1-4
- Solga, H. (1994): Auf dem Weg in eine klassenlose Gesellschaft? Klassenlagen und Mobilität zwischen Generationen in der DDR. Diss. Berlin: Freie Universität/Fachbereich Philosophie und Sozialwissenschaften I
- Staatliche Zentralverwaltung für Statistik (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik. Berlin: Staatsverlag der DDR (verschiedene Jahrgänge)
- Stollberg, R. (1978): Arbeitssoziologie. Berlin: Verlag Die Wirtschaft
- Stollberg, R. (1988): Soziologie der Arbeit. Berlin: Verlag Die Wirtschaft
- Struck-Möbbeck, O./Rasztar, M./Sackmann, R./Weymann, A./Wingens, M. (1996): Gestaltung berufsbiographischer Diskontinuität. Bewältigungsstrategien von ostdeutschen Berufs- und Hochschulabsolventen im Transformationsprozeß. (Arbeitspapier 38) Bremen: Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen
- Thiel, W. (1997): Arbeitsrecht in der DDR. (Beiträge zu den Berichten der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in Ostdeutschland 6.1) Opladen: Leske + Budrich
- Thurow, B./Wichterey, E. (1961): Fluktuation der Arbeitskräfte mindern. In: Arbeit und Sozialfürsorge, Jg. 16 Heft 9, S. 198-201
- Verordnung zur Verbesserung der Arbeitskräftelenkung und Berufsberatung. Vom 24. August 1961. In: Gesetzblatt der DDR, Teil II Nr. 57, vom 28. 08. 1961, S. 347-349
- Vester, M./Hofmann, M./Zierke, I. (Hrsg.) (1995): Soziale Milieus in Ostdeutschland. Köln: Bund-Verlag
- Wolter, W./Körner, H. (1994): Entwicklung und Struktur des Bildungswesens der DDR, Teile I und II. (QUEM-report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung 26, 27) Berlin: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management

Veröffentlichte "Hallesche Graureiher", Stand: November 1997

Unsere aktuelle Publikationsliste finden Sie im Internet unter:

<http://sparc20.soziologie.uni-halle.de/sozio/staff/graur1.htm>

Mnich, Eva, 1993: *Bürgerumfrage Halle 1993*. Der Hallesche Graureiher 93-1. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Sahner, Heinz, 1993: *Dienstleistungssektor in der DDR und in den neuen Bundesländern*. Der Hallesche Graureiher 93-2. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie in: *Gegenwartskunde* 4/1994, S. 527 -554

Sahner, Heinz, 1994: *Leben in Halle. Ergebnisse einer Bürgerumfrage im Vergleich*, Der Hallesche Graureiher 94-1. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie in: Krüger, H.-H., Kühnel, M., Thomas, S. (Hrsg.) *Brüche, Umbrüche - Aufbruch? Arbeits-, bildungs- und sozialpolitische Problemlagen und Perspektiven in Ostdeutschland*, April 1995, Leske & Budrich.

1994: *Jahresbericht 1.4.1992 bis 31.3.1994*, Der Hallesche Graureiher 94-2. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Kreckel, Reinhard, 1994: *Soziologie an den ostdeutschen Universitäten: Abbau und Neubeginn*, Der Hallesche Graureiher 94-3. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie in: *Sociology in Germany, Soziologie Special Edition 3-1994*, Leske & Budrich, Opladen, S. 240 - 251.

Däumer, Roland, 1994: *Skalierung mit Assoziationsmodellen: Entwicklung einer Skala Ost- und Westdeutscher Ausbildungsabschlüsse nach der Wiedervereinigung*, Der Hallesche Graureiher 94-4. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Thome, Helmut, 1994: *Soziologische Zyklentheorie zwischen Spekulation und Emperie*, Der Hallesche Graureiher 94-5. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Huber, Joseph, 1994: *Nachhaltige Entwicklung durch Suffizienz, Effizienz und Konsistenz*, Der Hallesche Graureiher 94-6. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie in: P. Fritz, W. Levi, J. Huber (Hrsg.), *Nachhaltige Entwicklung*, Stuttgart: Edition Universitas 1995

Sahner, Heinz, 1994: *Regionalentwicklung: Kultur als Standortfaktor. Halle und sein Umland - unterschätzte Möglichkeiten*, Der Hallesche Graureiher 94-7. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

- Mnich, Eva, 1995: *Bürgerumfrage Quedlinburg 1994*, Der Hallesche Graureiher 95-1. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Däumer, Roland, 1995: *Die Gemeindeverwaltungsreform in Sachsen-Anhalt: Voraussetzung zur Verwirklichung lokaler Selbstverwaltung? Eine regionalsoziologische Analyse des Transformationsprozesses der Verwaltung im ländlichen Bereich (Raum Halle:Saalkreis)*, Der Hallesche Graureiher 95-2. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Mnich, Eva, 1995: *Bürgerumfrage Halle 1994*, Der Hallesche Graureiher 95-3. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Kreckel, Reinhard, 1995: *Makrosoziologische Überlegungen zum Kampf um Normal- und Teilzeitarbeit im Geschlechterverhältnis*, Der Hallesche Graureiher 95-4. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Sahner, Heinz, 1995: *Regionale Kooperation im Verdichtungsraum Halle-Leipzig - Chancen, Probleme und Wege*, Der Hallesche Graureiher 95-5. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. sowie in: *Raumforschung und Raumordnung*, Heft 6.1995/ 53. Jahrgang
- Sahner, Heinz, 1995: *Sozialstruktur und Lebenslagen*, Der Hallesche Graureiher 95-6. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie in: O.W. Gabriel und E. Holtmann (Hrsg.), *Handbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland*. München: Oldenbourg (erscheint demnächst)
- Sahner, Heinz/Schwendtner, Stefan/Stange, Constanze/Westphal, Kathrin/Teubner, Hannes, 1995: *Gesellschaften im Umbruch, Der 27. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle an der Saale 3. - 7. April 1995 - Eine Nachlese* - Der Hallesche Graureiher 95-7. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Krickhahn, Thomas, 1995: *Stadtsoziologische Erhebungen in acht Städten der DDR*, Der Hallesche Graureiher 95 - 8. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Mnich, Eva/Schwiete, Reinhard, 1996: *Vergleichender Tabellenband der Kommunalen Bürgerumfragen in der Stadt Halle 1993, 1994 und 1995 sowie im Saalkreis 1995*, Der Hallesche Graureiher 96 - 1. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Thome, Helmut, 1996: *Umweltbewußtsein und Umweltverhalten bei Bediensteten der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, Der Hallesche Graureiher 96 - 2. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

- Rahlf, Thomas, 1996: *Zur Modellierung stochastischer Zyklen als AR(2)-Prozeß*, Der Hallesche Graureiher 96-3. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Mnich, Eva, 1996: *Bürgerumfrage Stadt Halle und Saalkreis 1995*, Der Hallesche Graureiher 96-4. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Bolder, Axel/ Hendrich, Wolfgang/ Spindler, Axel, 1996: *Umlernen im Spannungsfeld von Aufbruch und neuen alten Segmentierungen*, Der Hallesche Graureiher 96-5. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Kreckel, Reinhard, 1996: *Akademische Freiheit heute, Antrittsrede anlässlich der feierlichen Rektoratsübergabe, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 16.10.1996*, Der Hallesche Graureiher 96-6. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Thome, Helmut, 1996: *Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Halle, Ergebnisse einer Befragung von Neuimmatrikulierten des Wintersemesters 1994/95 an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, Der Hallesche Graureiher 96-7. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Lutz, Burkart/Ortmann, Julia, 1997: *Ausbildungsabschlüsse und Arbeitsmarkt - deutscher Beitrag zu einem europäischen Vergleich*, Der Hallesche Graureiher 97-1. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Grünert, Holle / Lutz, Burkart / Steiner, Christine, 1997: *Wechselwirkungen von Bildungsverhalten, Arbeitsmarktstruktur und Beschäftigerverhalten in post-sozialistischen Gesellschaften*, Ergebnisse eines Forschungskolloquiums, Der Hallesche Graureiher 97-2. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Winter, Martin, 1997: *Die Polizei - autonomer Akteur oder Herrschaftsinstrument?*, Der Hallesche Graureiher 97-3. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Zimmer, René, 1997: *Der Wandel des Arztberufs im Zuge der Industrialisierung im 19. Jahrhundert am Beispiel der Stadt Halle a. d. Saale*, Der Hallesche Graureiher 97-4. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Grünert, Holle, 1997: *Starrheit und Mobilität im Beschäftigungssystem der DDR*, Der Hallesche Graureiher 97-5. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.