

Industrielle Beziehungen in Ostdeutschland: durch Kooperation zum Gegensatz von Kapital und Arbeit?

Kädtler, Jürgen; Kottwitz, Gisela

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kädtler, J., & Kottwitz, G. (1994). Industrielle Beziehungen in Ostdeutschland: durch Kooperation zum Gegensatz von Kapital und Arbeit? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 1(1), 13-38. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-338775>

Nutzungsbedingungen:

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

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

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

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

Jürgen Kädtler, Gisela Kottwitz*

Industrielle Beziehungen in Ostdeutschland:

Durch Kooperation zum Gegensatz von Kapital und Arbeit ?**

Bei der Entstehung industrieller Beziehungen in Ostdeutschland greifen zwei unterschiedliche Entwicklungen ineinander: die vor allem ordnungspolitisch motivierte Übertragung der einschlägigen Regeln, Institutionen und Organisationen aus dem Westen noch vor dem Vollzug der staatlichen Einheit und die Entstehung betrieblicher Belegschaftsinteressenvertretungen im Rahmen des politischen Umbruchs in der DDR. Daraus ergeben sich einschneidende Friktionen aus mindestens drei Gründen. Erstens passen die Strategien und Instrumentarien aus dem Westen nur höchst unzulänglich auf die Probleme der zusammengebrochenen Industriegesellschaft im Osten. Zweitens fügen sich die Interessenkonzepte der ostdeutschen Betriebsräte nicht in die westdeutsche Tradition "gewerkschaftlicher Orientierung" ein. Drittens fehlen weitgehend die für die Funktionsfähigkeit des Systems im Westen wichtigen Vernetzungen mit dem übrigen politischen System. Der Beitrag analysiert diesen Zusammenhang auf der Grundlage empirischer Betriebsfallstudien. Es wird die These vertreten, daß ein dem bisherigen westdeutschen annähernd vergleichbares Regulierungsniveau nur durch institutionelle bzw. organisatorische Neuerungen zu erreichen und zu erhalten ist, die sowohl zusätzlichen Verbetriebligungstendenzen als auch den Erfordernissen einer über die Einzelbetriebsebene hinausweisenden Industriepolitik Rechnung zu tragen hätten.

There are two distinct processes at work in the emergence of industrial relations in eastern Germany. The first, stemming from a desire to maintain industrial order, is the transplant of West German legal rules, institutions and organisations, which had begun even before the state had been unified. The second, which started during the collapse of the GDR, is the establishment of workplace employee representation. These have caused serious frictions for three reasons. First, the strategies and methods of the West were ill-adapted to the problems of the collapsed industrial order in the East. Secondly, the eastern German works councils' notions of interest representation have been at odds with their traditional trade union orientation in West Germany. Thirdly, the networks which provide vital links with the wider political system in the West, and which make the system work there, are mostly lacking in the East. This article uses case studies of firms in eastern Germany to analyse these relationships. It is argued that a regulatory system of the level that used to predominate in West Germany can only be achieved and maintained by institutional and organisational innovations which take account of both pressures to decentralise to the firm level, and the demands for an industrial policy focused on individual enterprises.

* Jürgen Kädtler, Dr. disc. pol., und Gisela Kottwitz, MA, arbeiten als Soziologen an der Universität Göttingen, Soziologisches Seminar, Platz der Göttinger Sieben 3, D-37073 Göttingen.

** Artikel eingegangen: 17.6.93, revidierte Fassung eingegangen: 13.9.93, akzeptiert: 23.9.93.

Der Text ist aus dem von der DFG geförderten Forschungsprojekt "Entstehung und Entwicklung von Betriebsräten in Betrieben der ehemaligen DDR" heraus entstanden, das unter der Leitung von Prof. Dr. Wolf Rosenbaum und PD Dr. Rainer Weinert von den Autoren sowie von Martin Jander und Stefan Lutz an der Universität Göttingen und am Zentralinstitut für sozialwissenschaftliche Forschungen der FU Berlin durchgeführt wird.

1. Einleitung

Der in den Staaten Ostmittel- und Osteuropas in Angriff genommene Prozeß der Umwandlung zusammengebrochener "realsozialistischer" in funktionierende kapitalistische Industriegesellschaften ist historisch beispiellos und potentiell chaotisch. Er ist allenfalls mit jener "ursprünglichen Akkumulation" vergleichbar, die in den zurückliegenden Jahrhunderten eine sehr begrenzte Anzahl solcher kapitalistischer Industriegesellschaften hervorgebracht hat.

Die deutsche Vereinigung begründete den Versuch, diesem Prozeß auf dem Gebiet der ehemaligen DDR dadurch Eindeutigkeit und Stabilität zu verleihen, daß er nicht sich selbst überlassen, sondern unmittelbar in ein marktwirtschaftliches Neuaufbauprojekt überführt wurde, im Rahmen und unter der Regie der in Westdeutschland ausgebildeten, nunmehr gesamtdeutschen Regulierungsinstitutionen und -instanzen. Für den in diesem Zusammenhang zentralen Bereich der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen bedeutete das: Jenes "Organisations- und Institutionengeflecht, das sich im 20. Jahrhundert zwischen Lohnarbeit und Kapital geschoben hat und zur Entschärfung und Kanalisierung der Konflikte zwischen beiden Seiten wesentlich beitrug" (Müller-Jentsch 1986, S. 20) als das Walther Müller-Jentsch "industrielle Beziehungen" treffend umschrieben hat, sollte im Prozeß der kapitalistischen Neustrukturierung nicht erst entstehen müssen. Vielmehr hätte das System industrieller Beziehungen diesen Prozeß von vornherein regulieren sollen. Gemessen an dem, was die ostdeutsche Entwicklung von sich aus hergegeben hätte, bewirkte dieser ordnungspolitisch motivierte Institutionentransfer eine Aufwertung der Vertretungsposition der Arbeitnehmer. Gemessen am - ebenfalls durchaus begrenzten - Einfluß westdeutscher ArbeitnehmerInnen auf ihre Arbeits- und Erwerbsbedingungen allerdings fällt die Bilanz für ihre ostdeutschen KollegInnen ausgesprochen bescheiden aus - zumindest im industriellen Bereich. Das identische Vertretungssystem gibt hier nicht annähernd dasselbe an Einflußmöglichkeiten her. Das liegt in erster Linie daran, daß das in Westdeutschland ausgebildete, nunmehr gesamtdeutsche System industrieller Beziehungen im Regelfall in hohem Maße auf Finanzkraft und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit der Einzelbetriebe beruht; genau dieser Fall bildet in Ostdeutschland die rare Ausnahme. Hinzu kommt, daß auch komplementäre überbetriebliche Einflußmöglichkeiten allenfalls punktuell entwickelt sind, was auf historisch begründete Einstellungen der einheimischen Akteure wie auf institutionelle Handlungsblockaden der übertragenen Institutionen und Organisationen zurückgeht.

Die folgenden Ausführungen sollen diese Thesen näher begründen und erläutern. Die Abschnitte 2 und 3 skizzieren konstitutive Funktionsvoraussetzungen industrieller Beziehungen in Westdeutschland als Folie für die Brüche, die sich beim Institutionentransfer ergeben. Abschnitt 4 stellt Grundzüge der Entstehung und Entwicklung von Betriebsräten in ostdeutschen Industriebetrieben vor und begründet die These, daß die offenkundigen Grenzen des übernommenen Regulierungssystems zusammen mit Betriebsräten überwunden werden müssen, die in hohem Maße an Betriebskooperation und Arbeitsrecht orientiert sind. Abschnitt 5 diskutiert Verbetrieblung und Industriepolitik als miteinander zu vermittelnde Entwicklungsperspektiven industrieller Beziehungen in Deutschland insgesamt.

Die empirische Grundlage des betrieblichen Hauptteils dieser Arbeit bilden Erhebungen, die wir in Industriebetrieben und - als Kontrastfolie - in einigen Dienstleistungsbetrieben zunächst der DDR, dann der neuen Bundesländer seit Ende 1989 durchgeführt haben. Für die unmittelbare "Wende" in den Betrieben, also die Zeit vom Herbst 1989 bis zur Sozial-, Wirtschafts- und Währungsunion im Frühsommer 1990, stützen wir uns auf Expertengespräche und unterschiedlich dichtes schriftliches Material aus gut vierzig sächsischen und thüringischen Betrieben (vgl. Kädtler/Kottwitz 1990, Kottwitz 1993) sowie auf die Ergebnisse

entsprechender Erhebungen im Berliner Raum (vgl. Jander/Lutz 1991, 1992). Die Ausführungen zur weiteren Entwicklung von Betriebsräten in den neuen Bundesländern sind Zwischenergebnisse von Intensivfallstudien in jeweils sechs sächsischen und thüringischen Industriebetrieben. Die Betriebe unterstanden Anfang 1991 durchweg nicht mehr der Treuhandanstalt (im folgenden: THA) bzw. standen unmittelbar vor der Übernahme durch einen privaten bzw. - ausnahmsweise - öffentlichen Träger|. Wir konzentrieren uns hier somit auf Betriebe, in denen die Betriebsparteien in der vom Betriebsverfassungsrecht vorausgesetzten Weise unter sich sind, die formalen und rechtlichen Voraussetzungen für dessen ungeschmälerte Wirksamkeit also - anders als in Treuhandbetrieben| - gegeben waren. Schwerer als diese Aussparung der Sonderentwicklung in Treuhandbetrieben wiegt im Hinblick auf unser Thema möglicherweise eine weitere Eingrenzung des Samples: die Beschränkung auf Betriebe, die bereits vor der Wende bestanden. Erfasst sind weder völlig neugegründete, noch durch Ausgründung aus bestehenden neu entstandene Betriebe. Unsystematische Informationen, die im Rahmen unserer Erhebungen angefallen sind, sprechen dafür, daß institutionell verankerter und rechtlich geregelter Interessenausgleich von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen dort eher die Ausnahme ist. Dies dürfte vor allem, aber nicht ausschließlich, mit dem Überwiegen von Kleinbetrieben in diesem Bereich zu tun haben. Die gelungene Ausgründung stünde somit zugleich für die Einschränkung der von den Institutionen der industriellen Beziehungen erfaßten Arbeitnehmer, ließe sich in diesem Sinne allerdings durchaus als Anpassung an traditionelle westdeutsche Verhältnisse interpretieren.

Die Entwicklung industrieller Beziehungen in Ostdeutschland ist ein unabgeschlossener Prozeß, der durch den Institutionentransfer aus dem Westen in erheblichem Maße strukturiert, nicht aber eindeutig determiniert wird. Das Ende ist - wie manch anderes am "Aufschwung Ost" - offen. Insoweit haben Erhebungen und Überlegungen, wie sie hier vorgestellt werden, notwendig stark explorativen und hypothetischen Charakter. Die empirischen Befunde und ihre Interpretation bilden, wenn man so will, zusammengefügte Einzelteile eines Puzzles, zu dem die Gesamtvorlage noch in Arbeit ist. Rückschlüsse auf das schließliche Bild sind möglich, aber mit Unsicherheiten behaftet. Im Sinne einer solchen hypothetischen Fortschreibung empirisch darstellbarer Strukturen und Tendenzen sollten die folgenden Ausführungen gelesen werden (Vgl. auch Kädtler 1993).

2. Industrielle Beziehungen als Beitrag zum "Modell Deutschland" So wie es sich seit den 50er Jahren in Westdeutschland entwickelt hat, gilt das System industrieller Beziehungen als einer der wesentlichen Garanten der wirtschaftlichen und sozialen Erfolgsstory, für die sich Ende der 70er Jahre - teils mit affirmativem, teils mit kritischem Akzent - der Topos vom "Modell Deutschland" durchsetzte (vgl. Schlupp 1979). Zwar bereitete das BetrVG 1952 den Gewerkschaften eine bittere politische Niederlage, indem es die betriebliche Arbeitnehmerinteressenvertretung gewerkschaftsunabhängigen, auf Betriebswohl und Betriebsfrieden verpflichteten Betriebsräten vorbehielt (vgl. Pirker 1960, S. 237ff). Unter den Dauerwachstums- und Vollbeschäftigungsbedingungen der Folgejahrzehnte aber erwies sich das so begründete "duale System" - gemessen an der Entwicklung in anderen Ländern - als ausgesprochen effektiv, sowohl was den dauerhaft stabilen Ausgleich von Arbeitnehmer-, Unternehmensinteressen und Erfordernissen der allgemeinen ökonomischen Entwicklung angeht als auch den damit verbundenen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration und Stabilität.

Dreh- und Angelpunkt dieser Entwicklung war die Tatsache, daß sich die gesetzlich etablierten Betriebsräte überwiegend nicht, wie von den einen erhofft, von den anderen befürchtet, als Konkurrenz der Gewerkschaften entwickelt haben. Vielmehr fungieren sie als gewerkschaftlicher Brückenkopf im Betrieb, d.h. als gesetzlich gesicherte betriebliche Organisationsbasis, wie sie mit originären gewerkschaftlichen

Durchsetzungs- und Werbemitteln in dieser Breite gar nicht erreichbar gewesen wäre. Die Kehrseite dieses in puncto Mitgliederrekrutierung und betrieblicher Verankerung für die Gewerkschaften höchst vorteilhaften Arrangements war und ist freilich, daß die Betriebsräte mit ihrer exklusiven betrieblichen Zuständigkeit entscheidenden Einfluß darauf haben, was aus gewerkschaftlicher Politik im Betrieb letztlich wird und - als Konsequenz daraus - wie gewerkschaftliche Politik angelegt wird. Die betriebliche Einbindung der Betriebsräte bewirkt somit einerseits, daß die von ihnen akzeptierten betriebswirtschaftlichen Aspekte auch in die Formulierung gewerkschaftlicher Positionen eingehen und andererseits, daß gewerkschaftliche Beschlüsse und Normierungen und betriebliche Interessen auf die eine oder andere Weise miteinander vermittelt werden. Diese Konstellation begrenzt die gewerkschaftlichen Durchgriffsmöglichkeiten von vornherein, entlastet die Gewerkschaften aber auch von den Friktionen und Legitimationsproblemen, die mit einem solchen Anspruch verbunden wären. Für sich genommen "kein ultrastabiles Arrangement, sondern eher eine prekäre Balance zwischen verschiedenen Rahmenbedingungen und Einflußfaktoren" (Schmidt/ Trinczek 1991, S. 189), hat sich dieses System gerade aufgrund seiner Unschärfen und Zweideutigkeiten in der Vergangenheit als relativ stabil und entwicklungsfähig erwiesen. Dies kann allerdings nicht seinen immanenten Qualitäten allein zugeschrieben werden. Abgesehen von einer langen Reihe von Wachstums- und Vollbeschäftigungsjahren war von erheblicher Bedeutung, daß auf den verschiedenen Ebenen - von der Kommune bis zum Bund - eine Vielzahl persönlicher, parteipolitischer, über Gremien vermittelter Verbindungslinien zu den politischen Entscheidungsinstanzen bestand, die bei der Bewältigung einzelner Probleme wie bei der rechtlichen Kodifizierung sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Positionen und Ansprüche eine wichtige Rolle spielten (vgl. Kädtler 1986). Diese - wenn man so will - dritte Säule darf als wesentliche Funktionsvoraussetzung des dualen Systems in Westdeutschland ebensowenig übersehen werden wie die Tatsache, daß den Hintergrund entscheidender Weichenstellungen beim Ausbau dieses Systems jeweils ein hohes Maß unkontrollierter Arbeitnehmermobilisierung bildete, dem es mit entsprechenden institutionellen Anpassungen die Spitze zu nehmen galt. So ist die weitreichende soziale Regulierung des Zechensterbens im westdeutschen Steinkohlebergbau, die den - in diesem Ausmaß nicht nochmals realisierten - Prototyp der gesamten Sozialplanpolitik lieferte, nicht unabhängig von der Tatsache zu sehen, daß der durchaus nicht konfliktwilligen Führung der IG Bergbau die Mitglieder und Funktionäre im Herbst 1958 in spektakulärer Weise aus dem Ruder liefen (vgl. Kädtler 1986, S. 211ff). Und entsprechend besteht nicht nur ein zeitlicher Zusammenhang zwischen den wilden Streiks Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre und dem Ausbau der Betriebsratsrechte, den die Novellierung des BetrVG 1972 brachte (vgl. Blankenburg u.a. 1976).

Seine fortdauernde Regulierungskraft, zumindest was den Gesichtspunkt sozialer Integration angeht, hat das so umrissene System industrieller Beziehungen bis heute nicht zuletzt in der Kanalisierung der sozialen Probleme erwiesen, die mit dem Auslaufen des Vollbeschäftigungsmodells seit mehr als eineinhalb Jahrzehnten verbunden sind. Seine immanenten Grenzen werden an den Bestands- und Regulierungsproblemen deutlich, vor die sich seine Institutionen, in erster Linie die Gewerkschaften, durch den Beschäftigungs- und Branchenstrukturwandel sowie den unter den Stichworten "flexible Spezialisierung", "neue Produktionskonzepte", "systemische Rationalisierung", "lean production" usw. diskutierten Veränderungsdruck bei Arbeitsorganisation und Produktionsstrukturen gestellt sehen, die durchweg als Zwänge in Richtung einer verstärkten Verbetrieblichung der Gewerkschaftsarbeit interpretiert werden. Seine ungeachtet dieser Friktionen weiterhin allgemein anerkannte gesellschaftliche Integrationsleistung war dafür verantwortlich, daß es

von vornherein einen breiten gesellschaftlichen Konsens darüber gab, das westdeutsche System industrieller Beziehungen en bloc auf das Gebiet der "Fünf Neuen Länder" zu übertragen.

3. Die Grenzen des Institutionentransfer: Westdeutsches Arbeitsrecht im Osten

Ruft man sich die eingangs zitierte knappe Bestimmung von industriellen Beziehungen als "Organisations- und Institutionengeflecht" noch einmal in Erinnerung, dann kann man mit Blick auf die neuen deutschen Bundesländer zunächst einmal feststellen, daß die Organisationen und Institutionen zwar da sind, von einem Geflecht aber noch kaum die Rede sein kann. Das Gefüge aus formalen und informellen Normen unterschiedlicher Verbindlichkeit, formalisierten und informellen Kooperationsweisen, Handlungs- und Konfliktverarbeitungsmustern, das die Organisationen und Institutionen erst zu einem konsistenten System industrieller Beziehungen zusammenschließt und dieses wiederum mit dem politischen Institutionen- und Einflußnahmesystem in vielfältiger Weise vernetzt, fehlt hier. Das liegt zum einen daran, daß sich in langjähriger Praxis entstandene informelle Beziehungen, Wahrnehmungs- und Verhaltensroutinen nicht ohne weiteres in ein anderes Sozialsystem übertragen und an die Stelle der dort entwickelten setzen lassen.

Schwerer freilich wiegt - zumal sie das Abschleifen der sich daraus ergebenden Friktionen erschwert - die Tatsache, daß der normale Funktionszusammenhang des dualen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressenvertretungs- und -ausgleichssystems in sein Gegenteil verkehrt ist - zumindest, was den industriellen Bereich angeht: Der rentable, innovationsfähige Betrieb, der hier vorausgesetzt wird, existiert im Osten Deutschlands (noch) nicht, sondern stellt eine zu verwirklichende Zielgröße dar. Der übertragene institutionelle Überbau bezieht sich somit nur auf ein Fundament simulierter, politisch regulierungsbedürftiger Verteilungs- und Gestaltungsspielräume, deren Zurückführung auf betriebswirtschaftliche Realitäten als Zukunftsaufgabe im Rahmen eines ökonomischen Restrukturierungsprozesses erst noch bewältigt werden müßte. Soweit die betriebliche Ebene nicht durch entsprechende Subventionierung von kurzfristigen Kostenanpassungszwängen entlastet und parallel dazu die betrieblichen Handlungsoptionen durch gezielte struktur- und industriepolitische Staatsinterventionen erweitert werden, reduziert sich die betriebliche Arbeitnehmerinteressenvertretung in der Industrie für das Gros der Beschäftigten bis auf weiteres auf die in ihrer Wirksamkeit zunehmend fragwürdigere soziale Abmilderung ansonsten unbeeinflußbarer Abbaulasten und Anpassungszwänge. Die Funktion von Gewerkschaften beschränkt sich mehr oder weniger auf die Bereitstellung der dabei erforderlichen Serviceleistungen von Beratung, Schulung, Rechtsschutz usw.; einer darüber hinaus reichenden Vertretungskompetenz steht neben dem einzelgewerkschaftlichen Partikularismus zunehmend auch das Spannungsverhältnis zwischen Ost- und West-Arbeitsplatz- und Einkommensinteressen im Wege. Das übertragene Regelungssystem unterliegt einer doppelten Überforderung, weil es mit dem Problem der Restrukturierung einer zusammengebrochenen Industriegesellschaft schlicht überfordert ist und weil es - was seine politisch-gesellschaftliche Eingebundenheit angeht - nicht einmal auf jene Ressourcen zurückgreifen kann, die im Westen die unverzichtbare dritte Säule des dualen Systems bilden.

Die Konsequenzen dieser Überforderung lassen sich beispielhaft an der realen arbeitsrechtlichen Position der Betriebsräte bei der Privatisierung von Treuhand-Unternehmen illustrieren, dem zunächst vorrangigen Regelungsgegenstand in fast allen Betrieben:

- Das dem Betriebsrat nach dem BetrVG zustehende Recht auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung über alle die Beschäftigungsentwicklung berührenden Veränderungen bereits in der Planungsphase wird bei der Übernahme von Treuhandbetrieben dadurch aufgehoben, daß die Betriebsräte - seit Juli 1990 wohl auch die Geschäftsleitungen - von den Verkaufsverhandlungen ebenso ausgeschlossen sind wie von der Einsichtnahme in den Verkaufsvertrag, in dem

Festlegungen zur Unternehmensstrategie und zur Personalentwicklung detailliert festgeschrieben werden.

- Bei der Privatisierung von Betrieben ist die Umgehung bzw. Suspendierung des Paragraphen 613 a BGB, nach dem der Erwerber eines Betriebes in alle an diesem haftenden Rechte und Pflichten eintritt, verbreitete Übung gewesen, und zwar nicht nur im Fall mittelständischer Investoren, sondern auch zugunsten von Großinvestoren wie z.B. Volkswagen und Daimler-Benz. Die Rechtsgrundlage für Arbeitnehmerinteressenvertretung bei Betriebsänderungen war damit faktisch außer Kraft gesetzt; den betroffenen Betriebsräten blieb in solchen Fällen kaum mehr, als sich an das zu halten, was sie ohne Rechtsmittel im Guten bekommen konnten.

Nicht daß die Übernehmer die Freistellung von absehbaren finanziellen Folgekosten zur Privatisierungsvoraussetzung machen konnten, ist hier das Problem, obgleich auch darüber sicherlich im Einzelfall zu diskutieren wäre. Für den vorliegenden Zusammenhang ist vielmehr entscheidend, daß das eben übertragene Arbeitsrechtssystem bei seiner konkreten Anwendung an den entscheidenden Stellen sofort wieder suspendiert werden mußte; sinnfälliger Ausdruck der Tatsache, daß dieser Gegenstand nicht in jene Form paßt.

4. Betriebsräte in Ostdeutschland: Zwischen Betriebskorporatismus und industriellen Beziehungen

Beim Versuch, Entwicklungsperspektiven industrieller Beziehungen im Osten Deutschlands kenntlich zu machen, legen wir im folgenden Untersuchungsergebnisse zur Entstehung und Entwicklung von Betriebsräten zugrunde. Dies bietet sich an, obwohl die Regelungs- und Gestaltungsschwäche gerade dieser Vertretungsebene - wie bereits gezeigt wurde und im weiteren noch im Detail dargelegt werden soll - eine vorrangige Auswirkung des Zusammenbruchs der ostdeutschen Industrie ist. Denn zum einen ändert die prekäre Situation der Betriebsräte nichts daran, daß ihnen als Institution zentrale Bedeutung im Rahmen des dualen Vertretungssystems zukommt, ihre mangelhafte Fundierung somit weitreichende Konsequenzen für Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit dieses Systems haben muß. Zum andern ist die Neuformierung von Arbeitnehmerinteressenvertretung in und nach der Wende in der DDR als Neuformierung der betrieblichen Interessenvertretungen erfolgt|.

4.1 Betriebsräte als Nebenprodukt der Konsumentenrevolution

Der Zusammenhang zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften als den beiden Polen der Arbeitnehmerinteressenvertretung entwickelt sich in den ostdeutschen neuen Bundesländern unter grundsätzlich anderen Vorzeichen, als den für die westdeutsche Tradition bestimmenden. Nach 1945 fielen die Bildung von Betriebsräten und die Verankerung gewerkschaftlichen Einflusses und politischer Positionen der Gewerkschaften im Betrieb - im Osten wie im Westen Deutschlands - normalerweise zusammen. Während die enge gewerkschaftliche Einbindung der Betriebsräte in Westdeutschland auch über die formalrechtliche Zerschlagung des Zusammenhangs hinweg erhalten blieb, liegt der Fall in Ostdeutschland heute wesentlich anders. Die Wahl von Belegschaftsvertretungen bzw. Betriebsräten erfolgte hier nicht als Ausfluß fortwirkender gewerkschaftlicher Traditionen, sondern aus eigenständigen, in hohem Maße betriebszentrierten Zielsetzungen heraus, die sich traditionellen gewerkschaftlichen Konzepten nicht ohne weiteres einfügen. Die Frage, ob und wie diese beiden Seiten zueinander finden bzw. zusammengebracht werden können, zielt damit auf ein grundlegendes Entwicklungsproblem der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland.

Bei der Bildung der ersten Betriebsräte und beim zeitgleichen Umkrempeln vieler Betriebsgewerkschaftsleitungen gehörte zweierlei zusammen: die Beseitigung der Politfilialen im Betrieb und die Begründung von Legitimität und Rückhalt, um auf die Reorganisation der Betriebe aktiv Einfluß nehmen und dabei die wohlverstandenen Interessen der

Beschäftigten geltend machen zu können. Das erste dieser beiden Ziele entsprach ganz dem, was im Zeichen der "Feierabendrevolution" die Bevölkerung allgemein wie die Belegschaften bewegte; für das zweite galt dies nur in eingeschränktem Maße. Denn von ihrem ökonomischen Gehalt her war es keine Produzenten-, sondern eine Konsumentenmassenbewegung, die der wirtschaftlich paralysierten DDR schließlich auch staatlich den Garaus machte. Im Gegensatz zum Modell der Produzentenrevolution in der theoretischen und programmatischen Tradition der Arbeiterbewegung bildeten nicht die Verfügung über die Betriebe und die bedürfnisangemessene Organisation der Arbeit den Hebel zur Verbesserung der eigenen Lebensumstände, sondern die Öffnung der Grenze und die Aufhebung der damit verbundenen, nicht nur materiellen Konsumbeschränkungen. Durchgängig beherrschte der versprochene DM-Umtauschkurs von eins zu eins die Debatten über die anstehende Wirtschafts- und Währungsunion; deren Konsequenzen für den Bestand der Betriebe waren in den Belegschaften kein Thema. Beispielfür das krasse Auseinanderfallen von Konsumorientierung und betrieblicher Erwerbsorientierung steht die nahezu vollständige Diskriminierung ihrer eigenen Erzeugnisse als "Ostprodukte", die die ostdeutschen Konsumenten nicht daran hinderte, vom Fortbestand der Arbeitsplätze auszugehen, auf denen sie diese produzierten. Daß die Betriebe sich überwiegend in einem beklagenswerten Zustand befanden, der Arbeitsprozeß irrational und ineffektiv ablief, und daß sich das ändern müsse, entsprach zwar dem allgemein verbreiteten Bewußtsein. Die Bewältigung dieser Probleme aber galt nicht als Gegenstand eigenen Engagements, sondern bildete einen Teil jener politischen und ökonomischen Gesamtverantwortung, die bei der Volkskammerwahl vom 3. März 1990 den Akteuren im Westen angetragen wurde. Mit dem Konsummodell West galt auch die diesem zugrundeliegende Wirtschaftsordnung als abschlußhaft bewährt; mit der Übernahme seiner Prinzipien, der Beseitigung der staatlichen Reglementierung und der Ersetzung inkompetenter, durch Parteibuchwirtschaft an ihre Posten gelangter Leiter durch kompetente galten die Probleme der Ostbetriebe im wesentlichen als gelöst. Den so gesetzten Prioritäten entsprach auch die Perspektive, unter der das Problem der Werktätigen-, später Arbeitnehmerinteressenvertretung in den Betrieben thematisiert wurde. Die Vielzahl von Anfragen und Eingaben, die in der unmittelbaren Zeit der "Wende" bei den verschiedensten Gewerkschaftsinstanzen und bei Betriebsleitungen überall eingingen, dokumentieren ebenso wie die Ergebnisse unserer frühen Interviews (vgl. Kädtler/Kottwitz 1990), daß der Legitimationsentzug, der den FDGB zusammen mit Partei und Stasi - und in der Regel entschieden vor den Betriebsleitungen als Gruppe - traf, politisch motiviert war. Ob dieser Legitimationsentzug passiv erfolgte, in der Form stornierter Beitragszahlungen, die den Verband schon binnen weniger Monate in die Zahlungsunfähigkeit führten, oder aktiv, indem die alten Kader und Institutionen beiseite geschoben und durch neue ersetzt wurden; er traf den FDGB und seine hauptamtlichen Vertreter in erster Linie als Agenten des politischen Herrschaftssystems bzw. - was die betriebliche Vertretung von Mitgliederinteressen anging - nicht wegen der mangelhaften Vertretung der Produzenten-, sondern wegen Verletzung der Konsumenteninteressen der Werktätigen. Nicht Versagen bei der Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen, nicht unzulänglicher Einsatz in Entlohnungs- und Leistungsfragen stand - zumindest vordergründig - mit geradezu stereotyper Einhelligkeit im Zentrum der von uns erhobenen Kritik an den betrieblichen FDGB-Instanzen, sondern Selektivität und Ungerechtigkeiten bei der Zuteilung begehrter Ferienplätze. Was an - insbesondere einkommensbezogener - Interessendurchsetzung im Betrieb möglich war, lief über informelle Arrangements mit Disziplinarvorgesetzten und Leitern, soweit diese auf das aktive Mitmachen von Kollektiven bei der Planerfüllung angewiesen waren (vgl. Deppe 1991; Voßkamp/Wittke 1990).

Auf unmittelbaren Druck der Belegschaften erfolgte die Neuformierung betrieblicher Belegschaftsinteressenvertretungen nur insoweit, als das Gros der hauptamtlichen FDGB-Kader abgelöst wurde. In vielen Fällen traten diese aus Hilflosigkeit gegenüber den FDGB-Skandalen und deren massiver Resonanz bei den Beschäftigten schon von sich aus zurück, in anderen Fällen wurden sie von Mitglieder- und Vertrauensleuteversammlungen von ihren Posten vertrieben. An der Neueta-blierung von Belegschaftsvertretungen hat sich die Mehrzahl der Arbeiter und Angestellten demgegenüber nur insoweit beteiligt, als sie die Initiative einzelner oder kleiner Gruppen durch Beteiligung an Kandidatenaufstellung und Wahlen mittrug. Der Rest war Spezialistentätigkeit; eine Konstellation, an der sich bis heute wenig geändert hat.

Die Beteiligung an Betriebsratswahlen und die Teilnahme an Betriebsversammlungen weisen zwar auf den ersten Blick in eine andere Richtung. An der ersten Betriebsratswahl nach BetrVG nahmen in drei Betrieben 40-50%, in zweien >50-60%, in vier Fällen >60-70% und einem über 70% der Wahlberechtigten teil. In den beiden Betrieben, in denen der Vergleich mit einer neuerlichen Wahl bereits möglich ist, ist eine Zunahme von 42,3 auf 56,4 bzw. von 58,3 auf 62,4% zu verzeichnen. Die Teilnahme an den Betriebsversammlungen wird für zwei Betriebe mit ungefähr einem Zehntel, für die übrigen zehn aber mit mehr als der Hälfte, davon für zwei mit über zwei Dritteln angegeben, jeweils mit erheblichen relativen Ausschlägen nach oben bei entsprechend brisanten Anlässen.

Aber auch dort, wo beide Werte außerordentlich hoch sind, werden beispielsweise Betriebsversammlungen, die für die Zeit der Wende überwiegend als außerordentlich lebhaft beschrieben werden, seither ausschließlich als Informationsveranstaltungen und nicht als Foren eigenständiger Interessenartikulation genutzt. Zwar werden die Betriebsräte von den Beschäftigten durchweg stark in Anspruch genommen, dies aber vorzugsweise für individuelle Probleme, allenfalls für Beschwerden auf Arbeitsgruppen- oder Abteilungsebene. Wo Belegschaften für Protestaktionen gegen Betriebsschließungen oder für Warnstreiks in Tarifaueinandersetzen punktuell mobilisiert werden konnten, geschah das ausnahmslos auf nachdrückliches Engagement der Betriebsräte hin. Daß dieser notwendige Einsatz der Betriebsräte beileibe noch keine hinreichende Bedingung für Engagement der Beschäftigten darstellt, dokumentiert beispielhaft die Geschichte einer ostdeutschen Betriebsräte-Initiative, der im Sommer 1991 zwar die Erzeugung eines spektakulären Medienechos, nicht aber die Aktivierung der von ihnen repräsentierten Beschäftigten gelang (vgl. Jander/ Kädtler/Kottwitz/Lutz 1992; Jander/Lutz 1993).

Zwar ist das aus den Interessenkonstellationen und Problemlagen der westdeutschen Wachstums- und Vollbeschäftigungsgesellschaft erwachsene Regulierungssystem den Problemen der ostdeutschen Transformationskrise größtenteils unangemessen und läuft für viele ostdeutsche ArbeiterInnen und Angestellte ins Leere. Hätte es jedoch die ordnungspolitische Option nicht gegeben, das westdeutsche Rechts- und Regulierungssystem auf die DDR bzw. die späteren neuen Bundesländer zu übertragen, und hätten die ökonomischen Kräfte- und die sozialen Mobilisierungsverhältnisse bei der Institutionalisierung von Arbeitnehmerinteressenvertretung voll durchgeschlagen, dann gäbe es in Ostdeutschland heute nicht mehr, sondern weniger davon. So viel die Kolonialisierungsthese auf der ökonomischen Ebene für sich hat; bei der institutionellen Arbeitnehmerinteressenvertretung führt sie in die Irre.

4.2 Betriebsräte und Betriebswohl: Funktionale Kooperation statt institutionalisierter Klassenkampf

Von ursprünglich rund 62.000 Beschäftigten sind in den zwölf von uns vorrangig untersuchten Betrieben weniger als 20.000 verblieben - bei absehbar weiterhin sinkender Tendenz. Der Personalabbau ist nach Ausschöpfung von Verzögerungs- und Begrenzungsmöglichkeiten wie

Kurzarbeit und Überstundenbeschränkung durchweg ohne größere Konflikte über die Bühne gegangen. Genauer: Bei den Konflikten, die es gegeben hat, stand nicht der Personalabbau als solcher im Mittelpunkt, sondern die angekündigte bzw. befürchtete Schließung des Betriebes überhaupt. Es handelte sich somit nicht um im engeren Sinne betriebliche Konflikte, sondern um Auseinandersetzungen mit der THA und/oder um den Appell an politische Entscheidungsträger auf Landes- und Bundesebene, bei denen die Geschäftsleitung nur dann ins Schußfeld geriet, wenn sie als Erfüllungsgehilfin der Berliner Behörde angesehen wurde. Eine Mobilisierung gegen Personalabbau im Rahmen privater Sanierungs- und Betriebsführungskonzepte hat es nicht gegeben.

Bei der sozialen "Abfederung" sind Personalauswahl-, Interessenausgleichs- und Sozialplanregelungen zum Tragen gekommen, die in ihren Grundzügen den in der Bundesrepublik allgemein üblichen entsprechen, bei weit geringeren materiellen Leistungen. In den Fällen von Massenentlassungen in Großbetrieben, für die wir das hinreichend übersehen können, haben die Betriebsräte in dem durchaus gesehenen Dilemma, zwischen günstiger Belegschafts(alters)struktur und vorrangiger sozialer Absicherung älterer Beschäftigter entscheiden zu müssen, dem letzten Gesichtspunkt in bemerkenswert konsequenter Weise Vorrang gegeben und lediglich in begrenztem Umfang Ausnahmen zur Erhaltung unverzichtbarer Kompetenzen im Betrieb zugelassen. Die Begrenztheit dieser Einflußnahme, die im übrigen bei den Leitungen auf keinen nachhaltigen Widerstand stieß, wird allerdings nicht nur durch das Ausmaß des Beschäftigungsabbaus von im Durchschnitt zwei Dritteln, sondern auch durch den prekären Status der "unblutigen" Abbaumechanismen markiert, die - gemessen an westdeutschen Standards - nur mit sehr begrenzten materiellen Ausgleichsleistungen verbunden waren.

Daß der massive Personalabbau und damit auch die Rückführung der ursprünglichen Mitgestaltungsansprüche der Betriebsräte auf mehr oder weniger notdürftige Folgenabmilderung weitgehend reibungslos vonstatten ging, erklärt sich auch aus dem Interessenkonzept, daß das Handeln der Betriebsräte mit bemerkenswerter Durchgängigkeit bestimmt. Die Forderung nach weitgehender Mitwirkung bei der ökonomischen Entwicklung bzw. Restrukturierung der Betriebe hat - diese These soll im folgenden belegt werden - von Anfang an allenfalls in der Frontstellung gegenüber Strukturen des alten Systems eine machtpolitische Spitze gehabt. Im Hinblick auf die eingeleitete "marktwirtschaftliche" Entwicklung zielte sie auf eine in sachlicher Kompetenz begründete Kooperation der Betriebsparteien, in deren Perspektive Betriebsentwicklung nach marktwirtschaftlichen Prinzipien und betriebliche Werkstätigen- bzw. Arbeitnehmerinteressenvertretung nicht konkurrierende, sondern komplementäre, tendenziell zusammenfallende Zielsetzungen waren: Soziale Marktwirtschaft galt, wenn man so will, als Norm auch der einzelwirtschaftlichen Betriebsführung. Daß die drastische Verengung betrieblicher Handlungsmöglichkeiten durchweg weitgehend reaktiv - ausdrücklich nicht: passiv - mitvollzogen wurde, ist damit nicht nur Ausdruck des objektiven Zwangs der widrigen Verhältnisse, sondern auch im interessenpolitischen Grundverständnis der Akteure angelegt.

Die Initiatoren und aktiven Träger der erneuerten Belegschaftsvertretungen rekrutierten sich ganz überwiegend aus zwei klar eingrenzenden Beschäftigtengruppen: den qualifizierten Angestellten, oft mit betrieblichen Leitungsfunktionen der mittleren Ebene und - mit deutlich geringerem Gewicht - den Betriebshandwerkern. An dieser Zusammensetzung hat sich bis heute nichts Grundsätzliches geändert: Zwar haben die Wahlen nach Inkrafttreten des BetrVG dazu geführt, daß der Arbeiteranteil auf das betriebsverfassungsrechtlich vorgeschriebene Niveau gebracht wurde. Die Kernmannschaften der Betriebsräte sind aber personell dieselben geblieben; acht von zwölf Betriebsratsvorsitzenden sind Angestellte, bei den Freistellungen ist ihr Anteil ebenfalls überproportional. Mit anderen

Worten: Diejenigen, die im Zeichen der "Wende" ursprünglich unter der skizzierten Interessenvertretungsperspektive angetreten sind, bestimmen - von Ausnahmen abgesehen - auch heute noch die Betriebsratsarbeit in den untersuchten Betrieben. Die übrigen haben im Zuge der betrieblichen Neustrukturierung Geschäftsleitungsfunktionen übernommen; einzelne haben unter dem Eindruck geringer Einflußmöglichkeiten resigniert und sind in den Betrieb zurückgegangen oder ausgeschieden.

Vorwiegend höher qualifizierte Angestellte, häufig Abteilungsleiter und Meister repräsentierten in der "Wende" nach ihrem Selbstverständnis die seit Jahrzehnten mit Füßen getretene arbeits- und betriebsorganisatorische Vernunft, der nun endlich Geltung verschafft werden sollte. Dieses Ziel stand durchweg im Mittelpunkt des Verständnisses von Belegschaftsvertretung; und je nachdem, ob Betriebsleitungen als kompromittiert und unfähig, oder aber als akzeptiert und kompetent galten, kam es zu Konflikten oder zum Schulter-schluß. "Marktwirtschaft" stand in diesem Zusammenhang für beides: die betriebswirtschaftliche Rationalität und die Verwirklichung wohlverstandener Arbeitnehmerinteressen; oder - auf die Betriebsebene bezogen - für ein homogenes Verständnis von Beschäftigteninteresse und Betriebswohl. Lediglich die nach diesem Verständnis systemwidrige Nutzung der neuen Freiheiten durch alte Leiter oder neue Westinteressenten, auf Kosten der Beschäftigten und des Betriebs einen schnellen Schnitt zu machen, galt es zu vermeiden; und nicht wenige Betriebsräte sind gerade aus einem solchen Anlaß heraus gegründet worden (vgl. Kädtler/Kottwitz 1990).

Neben der generellen Orientierungsfunktion westdeutscher Vorlagen vermag dieses Vertretungskonzept zu erklären, warum die Bestimmungen des BetrVG zum einen frühzeitig übernommen und in den meisten Betrieben im Rahmen von Betriebsvereinbarungen, in einem Fall auch eines Tarifvertrages zur Arbeitsgrundlage gemacht, zum anderen vielfach im Sinne erweiterter wirtschaftlicher Informations- und Mitspracherechte modifiziert wurden. Wichtig dabei ist, daß das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Belegschaft bzw. Belegschaftsvertretung, von einer speziellen Ausnahme abgesehen, nicht als Ausdruck eines fundamentalen Interessengegensatzes vorgestellt wird, sondern als im Kern funktionales Ergänzungsverhältnis, das allerdings durch Borniertheiten der einen oder anderen Seite unangemessen polarisiert werden kann. Kotthoffs "Betriebsrat als Partner der Geschäftsleitung" (vgl. Kotthoff 1981) beschreibt den normativ anvisierten Idealtypus, dessen dauerhafter Verwirklichung nur unaufgeklärtes Verhalten von Geschäftsleitungen im Wege steht.

An dieser Orientierung haben die Betriebsräte auch festgehalten, nachdem sich die dabei zunächst vorausgesetzten betrieblichen Handlungsspielräume im Gefolge der Währungsunion, der zusammengebrochenen Ostmärkte und der weltweiten Rezession in der Industrie als durchweg illusorisch erwiesen hatten und vom Ziel der aktiven Einflußnahme auf die Betriebsentwicklung kaum etwas übrig geblieben war, sieht man einmal vom Überwechseln von Betriebsratsmitbegründern in Geschäftsleitungsfunktionen ab. Egal ob die Betriebe in nennenswertem Maße strategiefähig sind oder ob sie - unseres Erachtens der Regelfall - mehr oder weniger reaktiv dem mangelnden Absatz hinterherschumpfen; die Betriebsräte in der Industrie waren und sind vor allem mit der Abwicklung der sozialen Folgekosten befaßt. Und sie haben dies - mit einer spezifischen Ausnahme - als ökonomischen Sachzwang akzeptiert, bei dem freilich die Mehrzahl der Beschäftigten aus dem Umkreis des Betriebswohls hinausfiel.

Wo das kooperative Verhältnis von Betriebsrat und Geschäftsleitung bzw. Eigentümer - was in Einzelfällen einen Unterschied macht - unter Spannung gerät, rührt das allerdings nicht von diesem Dilemma her, das unter den gegebenen Bedingungen vielmehr als unausweichlich hingenommen wird. Grenzen der Hinnehmehbereitschaft werden vielmehr dort erreicht, wo Fähigkeit oder guter Wille des Partners infrage stehen, seinen Teil zum

Betriebswohl beizutragen. Nicht, daß zum dritten oder vierten Mal eine neuerliche letzte Entlassungswelle angekündigt wird, ist notwendigerweise der Anlaß für eine Verhärtung der Fronten, sondern der Eindruck, daß das mutwillig oder fahrlässig, zum Schaden des Betriebes und unter Verletzung der Verantwortlichkeiten geschieht, die der Betriebsrats seinerseits beim Mittragen des Personalabbaus übernommen hat. Härtere Gangart im Betrieb, außerordentliche Betriebsversammlungen und der Gang in die Öffentlichkeit stehen dabei fürs erste nicht für eine grundsätzliche Neuorientierung, sondern für das Beharren auf der unterstellten ursprünglich gemeinsamen Geschäftsgrundlage. Angesichts der prekären wirtschaftlichen Normallage der Betriebe sind die praktischen Effekte solcher Schritte zumeist sehr begrenzt und reduzieren sich im Ergebnis oft darauf, dort Nichteinverständnis zu dokumentieren, wo man praktisch nichts zu bewegen vermag. Einen Schlüssel zum Verständnis dieser weitgehenden Selbstbeschränkung liefert die geradezu kategorische Trennung von Betriebsratsarbeit und parteipolitischem Engagement, die mit einer krassen Ausnahme durchweg das Selbstverständnis der von uns befragten Betriebsräte bestimmt. Die in ihrer Bedeutung für Betriebsrats- wie auch gewerkschaftlichen Einfluß in Westdeutschland oftmals kaum zu unterschätzenden personellen und institutionellen Verflechtungen mit Parteien, kommunalpolitischen Institutionen usw. fehlen hier nicht nur deshalb praktisch vollständig, weil die Parteien kaum existent, die politischen Institutionen noch neu und zudem von prekärer eigener Realität sind, sondern weil ein solches Ineinandergreifen von betrieblicher Interessenvertretung und Politik unter Verweis auf die Vergangenheit rundweg abgelehnt wird. In einigen Fällen erfolgte dies mit der Anmerkung, daß sich das mittelfristig vielleicht einmal ändern könne. Die Feststellung, daß die ökonomische Situation der Betriebe unter den gegebenen Bedingungen kaum Spielräume läßt und daß grundsätzliche wirtschaftspolitische Entscheidungen notwendig wären, um diese zu erweitern, grenzt den eigenen betrieblichen Zuständigkeitsbereich zugleich scharf von der politischen Sphäre ab; eine Haltung, die der der meisten Beschäftigten offenbar entspricht. Die Perspektive, von den Betrieben her Druck zu organisieren, um Einfluß auf die politischen Entscheidungsprozesse zu gewinnen, fehlt weitgehend, sieht man von punktuellen Einzelaktionen zur Erhaltung jeweils einzelner von Stilllegung bedrohter Betriebe ab. Soweit über solche Einzelfälle hinausgehende politische Einflußnahme der Gewerkschaften erwartet wird, meint das die Nutzung institutioneller Einflußkanäle der Vorstände auf THA, Regierung und Parlamente, nicht aber die Aktivierung und Bündelung betrieblicher Potentiale zu kollektivem Handeln. Zwischen der Gewerkschaft als politischer Institution und als Stütze des eigenen betrieblichen Handelns klafft eine Lücke. Das Verhältnis von Delegation und Stellvertretung, das bereits die Stellung der Belegschaften zu ihren Betriebsräten bestimmt, findet sich im Hinblick auf die politische Sphäre somit auch in der Beziehung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaftsinstanzen wieder.

4.3 Betriebsräte und Gewerkschaft

An gängigen Indikatoren wie gewerkschaftlichem Organisationsgrad der Betriebsräte und ihrem Gewicht innerhalb gewerkschaftlicher Gremien gemessen, ist der Grad der Vergewerkschaftlichung der Betriebsräte in Ostdeutschland eher noch höher als im Westen. Nahezu alle Betriebsratsmitglieder unseres Samples sind gewerkschaftlich organisiert, wobei die im Einzelfall anzutreffende Zugehörigkeit zu einer Angestelltengewerkschaft keine materiell unterschiedlichen gewerkschaftspolitischen Positionen markiert; soweit es solche gibt, verlaufen die Differenzen quer zu den Organisationsabgrenzungen. Konkurrierende Listen hat es bislang nirgends gegeben.

Betriebsratsmitglieder, darunter in erster Linie die freigestellten, füllen die üblichen gewerkschaftlichen Funktionen aus, stellen die örtlichen Vorstände und repräsentieren die Gewerkschaft auch innerhalb des Betriebes, was - wo es sie denn gibt - auch die Federführung in der Vertrauensleutearbeit einschließt.

Der im Regelfall aktiv mitbetriebene Übergang zu neuen, an die westlichen angeschlossenen gewerkschaftlichen Strukturen, die Übernahme von Funktionen in deren Rahmen wie auch das Auftreten und Fungieren als 'Gewerkschaft im Betrieb' sind aber nicht als Ausdruck eines vom Kopf auf die Füße gestellten gewerkschaftlichen Traditionalismus' zu verstehen, der Orientierungs- und Normierungskraft für das Betriebsratshandeln hätte. Umgekehrt: Das Verhältnis zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften ist entscheidend bestimmt durch das Selbstverständnis der aktiven Betriebsratsmitglieder als Betriebsstrategen und Vertreter ihrer Belegschaften unter Bedingungen, unter denen eine ungewisse Zukunft die Regelfallperspektive eines Betriebes bildet.

Die Gewerkschaften sind aus dieser Sicht in erster Linie Unterstützungsinstanzen für die Betriebsräte, was durchaus einschließt, daß innerhalb dieses Rahmens wesentliche Impulse und Prägungen der Betriebsratsarbeit von der gewerkschaftlichen Betriebsbetreuung ausgehen können. Eine durchgängige 'gewerkschaftliche Orientierung' der Betriebsräte findet sich allerdings nur im Ausnahmefall. Die Regel ist ein Changieren zwischen Gewerkschaftsnähe und Distanz, je nach Anlaß und Thema. Dazu zwei Beispiele:

- Ein Betriebsrat hatte im Kampf um die Erhaltung 'seines' Betriebes Belegschaft und Öffentlichkeit mobilisiert, Kommunal- und Landespolitiker mit spektakulären Protest- und Blockadeaktionen unter Druck gesetzt. An die Stelle der engen Verzahnung von Betriebsrats- und gewerkschaftlicher Politik, die dieser konsequenten - und schließlich erfolgreichen - Konfliktstrategie zugrundegelegen hatte, trat angesichts der Metall-Tarifauseinandersetzungen im Frühjahr 1993 ein schroffes Gegeneinander. Der Betriebsrat, wie auch die Belegschaft, sah im gewerkschaftlichen Streik eine von außen aufgezwungene Nutzlosigkeit zum Schaden des Betriebes, ungeachtet weitgehender Übereinstimmung mit der Kritik an den Arbeitgebern. Eine spezifische Bestandsgefährdung gerade dieses Betriebes vermag diese von anderen Betriebsräten unseres Samples abweichende Position nicht zu erklären.

- Die konsequenteste Gewerkschaftsposition in der Tarifrage, eine gemessen am desolaten Normalfall| untypisch aktive gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit und vergleichsweise nachdrückliches Engagement im Rahmen gewerkschaftlicher Gremien finden sich demgegenüber bei einem Metallbetriebsrat, der ursprünglich vor allem aus dem geradezu verbissenen Festhalten an einer Betriebstradition heraus entstanden ist, deren Verteidigung nach wie vor im Mittelpunkt der Betriebsratsarbeit steht. Die Eigenqualifikation zu diesem Zweck wiederum erfolgt - unter selektiver Nutzung gewerkschaftlicher Schulungsmöglichkeiten, etwa zu Tarifragen - überwiegend über die Wahrnehmung der Angebote freier Bildungsträger, da deren pragmatischer Nutzwert höher eingeschätzt wird als der entsprechender gewerkschaftlicher Veranstaltungen, die als

ideologisch überfrachtet gelten. Die politische Unterstützung der Organisation, insbesondere des Bevollmächtigten vor Ort beim Kampf um Erhaltung und Sicherung des Betriebes wird demgegenüber hoch veranschlagt und bildet offenbar die Grundlage für die gerade auch in der Kritik solide gewerkschaftliche Orientierung dieses Betriebsrats.

Die Reihe der Beispiele ließe sich fortsetzen. Jenseits der individuellen Zufälligkeiten, die dabei jeweils eine Rolle spielen, verweisen sie darauf, daß die betrieblichen Interessen im Sinne von Betriebsinteressen, wie sie von den Betriebsräten definiert werden, den Filter bilden, durch den gewerkschaftlicher Einfluß und gewerkschaftliche Positionen hindurch müssen, um eine stabile Bindung der betrieblichen

Interessenvertretungsebene an die Gewerkschaften zu erreichen. Diese Konstellation scheint auf den ersten Blick in die selbe Richtung zu weisen, wie die eingangs zitierten Verbetriebligungstendenzen als Reaktion auf den forcierten strukturellen Wandel innerhalb der entwickelten kapitalistischen Industriegesellschaften.

Bei genauerem Hinsehen wird allerdings eine entscheidende Differenz deutlich. Steht gewerkschaftliche Politik im zuletzt genannten Fall vor der Aufgabe, die Diversifizierung betrieblicher Problem- und Interessenkonstellationen nachzuvollziehen, und vor dem Problem, dabei nicht zum bloßen Anhängsel betrieblich ausgehandelter Arrangements zu werden, so stellt die ostdeutsche betriebliche Normallage sie vor ein geradezu gegenläufiges Dilemma. Sie muß den absoluten Vorrang real gefährdeter betrieblicher Bestandsinteressen als Ausgangspunkt und Richtschnur nehmen und zugleich der Tatsache Rechnung tragen, daß diesen in größerem Umfang nur im Rahmen betriebsübergreifender Politikansätze Geltung zu verschaffen ist. Sind im ersten Fall die separaten betrieblichen Handlungsmöglichkeiten der Ausgangspunkt, so sind sie im letzteren das vorrangige Etappenziel.

5. Industrielle Beziehungen, wirtschaftliche Restrukturierung und der Primat der Politik

Investitionsabsichten westdeutscher Unternehmen auf dem Gebiet der ehemaligen DDR waren direkt nach der Wende ursprünglich von hohen Absatzerwartungen in den ehemaligen RGW-Staaten genährt, die infolge des umfassenden politischen und wirtschaftlichen Zusammenbruchs dort wie Seifenblasen zerplatzten. Der Mangel an Investitionen beruht nicht auf mangelndem Kapital westdeutscher Unternehmen. Es gibt vielmehr nicht genug Gründe, dieses Kapital für industrielle Engagements im Osten zu nutzen; dank hoher Zinsen wird es derzeit vielmehr gewinnbringend auf den internationalen Finanzmärkten angelegt (vgl. Memorandum '93, S. 140). Was fehlt sind zusätzliche Absatzchancen für ostdeutsche Produkte. Die gegenüber 1989 stark gestiegene Nachfrage in Ostdeutschland selbst wurde im Wesentlichen von westdeutschen und ausländischen Konkurrenten gedeckt und ermöglichte Westdeutschland das Hinausschieben der zu erwartenden Rezession um fast drei Jahre. Wenn nach deren Eintreten in Gesamtdeutschland von Unternehmen überhaupt investiert wird, dann in neue Technologien und/oder neue Organisationskonzepte, die eine steigende Sachkapitalproduktivität aufweisen und somit den begrenzten Absatzmarkt mit weniger Beschäftigten kostengünstiger beliefern können. Ein Bedarf für Erweiterungsinvestitionen, die einem Aufschwung in Ostdeutschland Dynamik verleihen könnten, ist für die neunziger Jahre nicht in Sicht. Das kompensieren auch die (bislang noch) niedrigeren Löhne in Ostdeutschland als Anreize für Investitionen nicht. Denn erstens sind die Lohnstückkosten aufgrund der niedrigeren Produktivität dort nicht geringer. Und wer sich zweitens überlegt, aufgrund geringerer Löhne zu investieren, hat in der Tschechischen Republik, Polen und Ungarn ein weit lukrativeres Betätigungsfeld vor der Haustür (vgl. Die Zeit, Nr. 23 vom 4.6.1993, S. 19). Angesichts der engen Grenzen, die einzelbetrieblichen Sanierungsstrategien vor diesem Hintergrund zumeist gesetzt sind, und angesichts des Ausmaßes der sozialen und Beschäftigungsprobleme, die

dabei nach außen verlagert werden, führt von daher der Weg unmittelbar zum Bemühen um überbetriebliche Konzepte.

Eine rein nachholende Anpassungsmodernisierung der Industrie in Ostdeutschland - die mangels Initiative der Unternehmen durch staatliche Strukturprogramme betrieben werden müßte - würde angesichts der aufgezeigten Produkt- und Absatzprobleme vermutlich jahrelange Subventionen bedeuten, da bestehende ostdeutsche Produkte vielfach nur über subventionierte Preisvorteile Chancen auf dem Weltmarkt hätten. In diesem Punkt setzen schon die EG-Gremien Grenzen. Eine fortschreitende Deindustrialisierung würde andererseits den weiteren Verlust der Agglomerationsvorteile bedeuten, die gewachsene Strukturen hoch arbeitsteiliger Wirtschaftsgesellschaften mit sich bringen und zugleich unabdingbar voraussetzen. Was Not tut, ist ein regionalspezifisches Anknüpfen an Standortvorteilen - wie z.B. die Qualifikations- und Synergiepotentiale einer bestimmten Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur - und ein innovatives Verknüpfen dieser Vorteile in Zusammenarbeit mit den bestehenden und zu erhaltenden Forschungs- und Entwicklungspotentialen, um mit neuen Produkten Märkte zu erschließen und nicht mit bestehenden Produkten in einen aussichtslosen Verdrängungswettbewerb zu gehen. Voraussetzung dafür ist wiederum die Institutionalisierung von Kommunikations- und Abstimmungsprozessen der regionalen und kommunalen Akteure, um die Mittel für notwendige Investitionen gezielt bestimmten "Projekten" bzw. Betrieben zukommen zu lassen. Das bisher favorisierte Gießkannenprinzip, mit dem mehr oder weniger nach bloßer Größe bestimmte "industrielle Kerne" in Ostdeutschland gerettet werden sollen, ist ungeeignet und ein Ausdruck fehlender langfristig strukturpolitischer Konzepte.

Regional-, Struktur- und - in diesem Zusammenhang unbedingt einzubeziehen - Industriepolitik erfüllen in der politischen Debatte über die wirtschaftliche Umstrukturierung in den neuen Bundesländern vielfach die Funktion einer programmatischen Wunderwaffe: Sie stehen allgemein für das Bedürfnis, durch zielgenauere und nachdrücklichere politische Interventionen das Loch zu schließen, das zwischen den Abbruch- und den Erhaltungs- bzw. Aufbaueffekten der auf die realsozialistische Erbmasse losgelassenen Marktkräfte und der bislang wirksamen politischen Flankierungsmaßnahmen bleibt. Die inflationäre Verwendung der Worte im politischen Forderungsvokabular verdeckt leicht die Tatsache, daß es hier nicht um die situationsbezogene Konkretisierung eines hinreichend bekannten und eingeübten Politiktypus geht, sondern darum, diesen überhaupt erst zu entwickeln.

Sicherlich: Es hat in Westdeutschland - und nicht nur dort - Regional-, Struktur- und Industriepolitik gegeben und gibt sie noch (vgl. Jürgens/Krumbein 1991). Für die Fälle, in denen sie erfolgreich gewesen ist, läßt sich zweierlei zeigen: Sie ist erstens umso erfolgreicher gewesen, als sie bei der Bewältigung regionaler und sektoraler Krisen auf die expansive Dynamik der übrigen Wirtschaft rechnen konnte. Und sie ist dementsprechend umso deutlicher an ihre Grenzen geraten, als diese Voraussetzung nicht gegeben war. Die Umstrukturierung des Ruhrbergbaus in den sechziger und die der saarländischen Stahlindustrie Ende der siebziger, Anfang der achtziger Jahre können das anschaulich verdeutlichen. Zweitens: Es ist in allen Fällen - von der Sozialplanpolitik über die regionale Strukturförderung bis hin zu den Beschäftigungsgesellschaften der achtziger Jahre - ein weiter Weg gewesen vom ersten Auftauchen des zu bewältigenden Problems bis zur Verfügbarkeit eines in den Grundzügen verallgemeinerbaren und in diesem Sinne "anwendbaren" Instrumentariums. Immer ging es zunächst um Einzelfälle und um deren Bewältigung unter ganz konkreten zeitlichen und regionalen Bedingungen, wobei das mehr oder weniger konfliktreiche Zusammenbringen der Institutionen und Akteure dafür mindestens ebenso große Bedeutung hatte wie die Entwicklung von Handlungskonzepten. Gerade im Falle so

komplexer und langfristiger Projekte wie der Restrukturierung ganzer Regionen greift die Vorstellung von zuvor entwickelten Konzepten und deren anschließender Umsetzung entschieden zu kurz; stattdessen wird man eher von der Etablierung regionaler politischer Netzwerke sprechen müssen, in deren Rahmen Problem- und Zielbestimmungen ebenso wie die Entwicklung von Lösungsstrategien einen schrittweise verlaufenden, zwischen Kooperation und Konflikt changierenden Prozeß mit offenem Ausgang bilden, genauer: in dem das Knüpfen der Netzwerke und die Konzipierung und Umsetzung von Lösungsschritten in ein und demselben, in sich rückgekoppelten Prozeß verbunden sind.

Es ist offenkundig, daß - sieht man einmal von regionalen Monostrukturen wie den Werften an der Küste oder dem "Chemiedreieck" in Sachsen-Anhalt ab - bereits der hochgradige Organisationsbereichspartikularismus der bundesdeutschen Einzelgewerkschaften| einer kohärenten gewerkschaftlichen Einflußnahme hier relativ enge Grenzen setzt. Hinzu kommt, daß die unabdingbare, ökonomisch fundierte staatliche Infrastruktur für eine solche Politik weitgehend fehlt. Hochsubventionierte "Monostrukturprojekte" von beachtlicher Komplexität, wie das der Restrukturierung des "Chemiedreiecks" in Sachsen-Anhalt, beruhen - was die Arbeitnehmerinteressenvertretung angeht - auf der vergleichsweise effektiven Nutzung im Westen begründeter politischer Einflußpositionen bei vorläufiger Marginalisierung der auf Folgenabwicklung verwiesenen Betriebsfunktionäre. Dies und die hohen Kosten stehen ihrer Verallgemeinerung entgegen.

Die seit Mitte 1992 auf Länderebene geschaffenen Sanierungsmodelle versuchen darauf zu reagieren, daß die THA sich bislang zwar ausdrücklich weigerte, strukturpolitische Verantwortung zu übernehmen, durch ihre Privatisierungs- und Sanierungspolitik jedoch faktisch Strukturpolitik betrieb, ohne diese mit den Hauptbetroffenen, nämlich den Ländern, abzustimmen. Diese Sanierungsmodelle sehen vor, daß die THA regionalpolitisch bedeutsamen Unternehmen für einen befristeten Zeitraum Sanierungsmittel zur Verfügung stellt. Gleichzeitig verpflichten sich die Länder, den ausgewählten Unternehmen "Zugang zum gesamten länderspezifischen Instrumentarium der Wirtschaftsförderung" (Wirtschaftsbulletin Ostdeutschland 2/92) zu gewähren, der bislang nur privatisierten oder neugegründeten Unternehmen vorbehalten war. "Die frühestmögliche Privatisierung bleibt das vorrangige Ziel" (ebd.). Das letzte Wort über die Sanierungswürdigkeit eines vom Land vorgeschlagenen Betriebes behält in jedem Fall die Treuhand. Etwas pointiert: Während der Atlas der griechischen Sage das Himmelsgewölbe trägt, fehlt dem konzeptionell ambitionierten sächsischen Sanierungsprojekt gleichen Namens bislang der ökonomische und kompetenzmäßige Boden unter den Füßen. Die Entwicklung kreativer Konzepte, um aus bestehenden regionalspezifischen Besonderheiten über die Verflechtung von unternehmerischen Netzwerken innovative Produkte und Produktionsformen zu initiieren, ist unter diesen Bedingungen von zwei Seiten her blockiert. Da die Länderinstitutionen gegenüber der THA nur ein Vorschlagsrecht haben, können in eigener Kompetenz wirksam nur Negativentscheidungen getroffen werden: Nicht vorgeschlagene Betriebe fallen heraus. Ein solches Mißverhältnis von Verantwortlichkeit und Einfluß produziert notwendig Vermeidungsstrategien. Soweit Kriterien für "industrielle Kerne" und Sanierungswürdigkeit bereits bestimmt wurden, gehen sie über Mindestbeschäftigtenzahlen nicht hinaus|. Ein komplementärer Mangel, die Beseitigung jener Blockade vorausgesetzt, besteht darin, daß die Verfahren, "industrielle Kerne" zu ermitteln, die Akteure "vor Ort" kaum einbezieht. Schon um der ohnehin bestehenden Gefahr einer Marginalisierung der Betriebsräte und damit ihrer eigenen Marginalisierung gegenzusteuern, müßte die Perspektive für Gewerkschaften hier darin bestehen, von der Beschränkung auf relativ hoch angesiedelte Aushandlungsprozesse auf Bundes- oder Landesebene wegzukommen und die

kommunalen Akteure und die Betriebsräte institutionell in die Entscheidungsprozesse mit einzubinden. Das würde in sich auch die Chance bergen, die einzelgewerkschaftlichen Blockade in diesem Politikfeld zumindest zu relativieren. Der Begriff der "industriellen Kerne" könnte auf diese Weise prozessual neu definiert werden; an die Stelle der letztlich strukturkonservativen und wenig aussichtsreichen Verteidigung bestehender Betriebe auf einer stetig schrumpfenden Grundlage träte die Orientierung an Projekten zur Nutzung der vorhandenen regionalen Potentiale für industrielle Innovationen. Solange der notwendige "Primat der Politik" bei der Überführung des industriellen Zusammenbruchs in Ostdeutschland in eine auch produktive Transformationskrise von seiten des Staates nicht anerkannt, staatliche Verantwortung dafür nicht auch materiell übernommen wird, wird ein entsprechendes Engagement die übrigen Akteure grundsätzlich überfordern.

Gelänge es, über diese Situation hinaus zu Strukturen und Institutionen einer strategie- und entscheidungsfähigen Industriepolitik und über sie zu einer innovativen Restrukturierung der ostdeutschen Industrie zu gelangen, so wäre das eingespielte Institutionen- und Interaktionsrepertoire der industriellen Beziehungen nach dieser Seite hin um zusätzliche Instrumentarien bereichert und seine Problemverarbeitungs-kapazität durch Kompetenzzuwachs erhöht. Dem stünde freilich der Druck gegenüber, der von den dabei praktisch umgesetzten unternehmerischen Produktions-, Management- und Personalführungskonzepten auch auf die Verhältnisse im Westen ausginge. Daß dies bislang nur in Ansätzen zu Buche schlägt, liegt neben den genannten Faktoren auch daran, daß in der Rezession das Konfliktpotential, das an Altstandorten in Kauf genommen werden mußte, bei Konzernentscheidungen stärker zu Buche schlägt als die Chance, die in einer offensiven Nutzung der Möglichkeiten an neugeschaffenen Oststandorten läge. Dort wo moderne Werke auf die "grüne Wiese" gestellt und Produktionsabläufe völlig neu organisiert worden sind, wirkt das heute schon in die Westbetriebe zurück: Seit Mosel stellt sich die Frage vollkontinuierlicher Schichtarbeit im VW-Konzern insgesamt auch aus Sicht der Betriebsräte unter neuem Vorzeichen; und das Einverständnis, das sich ein ostdeutscher Druckbetriebsrat in dieser Frage und bei den im Westen gesicherten Besetzungsregelungen als vermeintliche Bedingung für den Bau eines neuen Druckhauses hat abpressen lassen, bringt nach Einschätzung der westlichen Konzernbetriebsräte die Verhältnisse auch dort ins Rutschen. Die Auflösung des einen Dilemmas - sofern sie denn gelingen sollte - zieht somit für die Gewerkschaften die Verschärfung des anderen nach sich: Mit dem Anlaufen einer verstärkten Modernisierung der ostdeutschen Industrie werden sich die allgemeinen Modernisierungsprobleme innerhalb der industriellen Beziehungen verschärft stellen.

Literatur

Altvater, E./Mahnkopf, B. (1993): Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung. Münster.

Beckenbach, N./v. Treeck, W. (Hg.) (1993): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Sonderband der Sozialen Welt. Göttingen (i.E.).

Blankenburg, E./Schmid, G./Treiber, H.P. (1976): Legitimations- und Implementierungsprobleme "aktiver Arbeitsmarktpolitik". In: Ebbighausen 1976.

Deppe, R. (1991): Bilanz der verlorenen Zeit. In: Deppe, R. u.a. 1991.

Deppe, R./Dubiel, H./Rödel U. (Hg.) (1991): Demokratischer Umbruch in Osteuropa, Frankfurt/Main.

Ebbighausen, R. (Hg.) (1976): Bürgerlicher Staat und politische Legitimation, Frankfurt/Main.

Gilles, F./Hertle, H.H./Kädtler, J. (1993): "Wie Phönix aus der Asche"? In: Beckenbach/v. Treeck (1993).

Hertle, H.H./Weinert, R. (1991): Die Auflösung des FDGB und die Auseinandersetzung um sein Vermögen. Berlin.

Jander, M./Lutz, S. (1991): Betriebsräte in der ehemaligen DDR. Eine vernachlässigte Institution. Berlin.

Jander, M./Lutz, S. (1992): Die Gründung des Betriebsrates war eigentlich ein Mißverständnis. Berlin.

Jander, M./Lutz, S. (1993): Ostdeutsche "Betriebsräteinitiative" vor dem Ende? In: Links Nr. 278/279.

Jander, M./Lutz, S./Kädtler, J./Kottwitz, G. (1992): Betriebsräterebellion im Osten. In: Links Nr. 270.

Joas, H./Kohli, M. (Hg.) (1993): Der Zusammenbruch der DDR. Frankfurt/M.

Jürgens, U./Krumbein, W. (Hg.) (1991): Industriepolitische Strategien, Berlin.

Kädtler, J. (1993): Betriebliche Interessenvertretung im Umbruch - Anmerkungen zu den Möglichkeiten und Grenzen der empirischen Analyse noch nicht existierender industrieller Beziehungen. In: Soziologen-Tag 1991 in Leipzig. Berlin.

Kädtler, J. (1986): Gewerkschaften und Arbeitslosigkeit, Göttingen.

Kädtler, J./Kottwitz, G. (1990): Betriebsräte zwischen Wende und Ende der DDR, Berlin.

Kotthoff, H. (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Frankfurt/Main.

Kottwitz, G. (1993): Betriebsratsgründungen in Leipzig und Dresden. In: Soziologen-Tag 1991 in Leipzig. Berlin.

Memorandum '93, Köln 1993

Müller-Jentsch, W. (1986): Soziologie der industriellen Beziehungen, Frankfurt/Main.

Müller-Jentsch, W. (Hg.) (1991): Konfliktpartnerschaft, München und Mering (2. Aufl. 1993).

Pirker, Th. (1960): Die blinde Macht, Bd. 1, München.

Pirker, Th./Hertle, H.H./ Kädtler, J./Weinert, R. (1990): FDGB - Wende zum Ende. Köln.

Schlupp, F. (1979): Internationalisierung und Krise - das "Modell Deutschland" im metropolitanen Kapitalismus. In: Leviathan 7/1979.

Schmidt, R./Trinczek, R. (1991): Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch 1991

Voskamp, U./Wittke, V. (1990): Aus Modernisierungsblockaden werden Abwärtsspiralen. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 18, Göttingen.

Weinert, R. (1993): Massenorganisationen in monoorganisationalen Gesellschaften. In: Joas/Kohli (1993).

Wirtschaftsbulletin Ostdeutschland 2/92 - Sanierungsmodelle für Ostdeutschland. Düsseldorf.

Die Zeit, Nr. 23 vom 4.6.1993

| Wir setzen uns damit in diesem Punkt ausdrücklich von der Geringschätzung gewerkschaftlicher Rechtsberatungstätigkeit und der Polarisierung zwischen rechtlicher und solidarischer Interessenvertretung bei Altvater/Mahnkopf (1993, S. 212f) ab. Die auf rechtlichem Terrain bewiesene Kompetenz und Unterstützungsfähigkeit ist die Bedingung für den Erwerb jener Akzeptanz, die es Gewerkschaftsfunktionären gegebenenfalls ermöglicht, ihre Betriebsräte und Mitglieder auch weitergehend dazu zu bringen, über die Grenzen zunächst eingenommener Positionen herauszugehen.

| Es handelt sich dabei um vier Betriebe der Metall-, jeweils zwei der Keramik-, der pharmazeutischen und der Chemie- und Kunststoffindustrie sowie einen Glas- und einen Druckbetrieb.

| Für das Problem der politisch mediatisierten industriellen Beziehungen in Treuhandbetrieben am Beispiel der Verhältnisse in der Großchemie Sachsen-Anhalts vgl. Gilles/Hertle/Kädtler 1993.

| Die Kehrseite dieser vordergründigen Regulierungskraft, die Kumulation ausgegrenzter sozialer Problemlagen und der von daher drohende Verlust politischer und gesellschaftlicher Bindung, kann hier nicht weiter verfolgt werden.

| Grundsätzlich anders liegen die Verhältnisse im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen, in unserem Fall zwei großstädtischen Nahverkehrsunternehmen und der neu errichteten Dependance einer westdeutschen Großbank. In den ersten beiden Fällen haben der Arbeitskräftebedarf, das Fehlen existenziellen wirtschaftlichen Drucks und eine enge Kooperation mit westdeutschen Partnerstädten - sowohl auf der Ebene der Betriebsräte als auch zwischen den Verwaltungen - zu einer nahezu bruchlosen, auch funktionalen Adaption der dortigen Verhältnisse geführt - mit dem Ergebnis einer nahezu vollständigen gewerkschaftlichen Durchdringung und einer Betriebsratsarbeit, die sich von der westlicher Vergleichsbetriebsräte kaum unterscheidet. Demgegenüber stellt die Bank mit ihren primär nach dem Kriterium 'Jugend' aus den verschiedensten Branchen neu rekrutierten Beschäftigten einen nahezu gewerkschaftsfreien Raum dar, dessen Vertretungsstrukturen in enger Kooperation von Unternehmensführung und Gesamtbetriebsrat bestimmt werden.

| Die im außerordentlichen FDGB-Kongreß kulminierenden Bemühungen um eine FDGB-Reform stellten demgegenüber eine völlig abgehobene Funktionärsstrategie dar, die in den Betriebsbelegschaften, soweit wir sehen können, nicht über die Spur einer Basis verfügte. Vgl. Pirker u.a. 1990; Hertle/Weinert 1991; Weinert 1993.

| Wichtig: Nicht Parteizugehörigkeit als solche, sondern Parteibuchwirtschaft als Inbegriff personalpolitischer Mißwirtschaft bei der Besetzung von Leitungspositionen ist - soweit keine massive politische Kompromittiertheit vorliegt - in diesem Zusammenhang der ausschlaggebende Punkt. Wo Kompetenz anerkannt wird, spielt die ehemalige SED-Zugehörigkeit, soweit wir sehen können, keine Rolle.

| Auf der Ebene wirtschaftspolitischer Debatten führte das zu der paradoxen Konsequenz, daß gerade etablierte Wirtschaftswissenschaftler aus der DDR mit der CDU-Wahlkampfparole "Keine Experimente!" von 1961 vehement gegen konzeptionelle Neuansätze zur Bewältigung der Transformation Front machten. So z.B auf einer Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 4./5.10.1990 in Bad Godesberg.

| Für zwei Betriebe des Samples, die ursprünglich Bestandteil eines Unternehmenskomplexes waren, lassen sich des damaligen Wahlmodus und der mittlerweile erfolgten Umgliederungen wegen zu diesem Punkt keine Angaben machen.

| Zu den Sonderbedingungen, die hier in Rechnung gestellt werden müssen, gehört u.a. eine staatliche Beteiligung, die regionalpolitischen Argumenten im Rahmen der betrieblichen Auseinandersetzung ein wesentlich größeres praktisches Gewicht verleihen als in privaten, aber auch in den meisten Treuhand-Betrieben.

| Angesichts der vollständigen Abhängigkeit der Kommunen von bundespolitischen Finanzaufweisungen und ihren Zweckbestimmungen könnte man analog zur der eingangs getroffenen Feststellung über den Status der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland auch von einer "simulierten Kommunalpolitik" sprechen.

| Diese Ablehnung geht bis zu dem Punkt, daß die Nichtmitgliedschaft in einer Partei mit der Entscheidung für die Betriebsratsarbeit - im Gegensatz zu anderen Betätigungsfeldern - begründet wird.

| Als Beleg dafür kann z. B. die Erfahrung des partei- und kommunalpolitisch involvierten Ausnahmbetriebsrats unseres Samples dienen, der sich für gewerkschaftlich akzentuierte Aktionen bislang auf die Mobilisierbarkeit erheblicher Teile der Belegschaft verlassen kann, für eine thematisch gleich gelagerte Veranstaltung, die gezielt darauf abstellt, die Parteien in die Pflicht zu nehmen, aber keinerlei Unterstützung findet.

| In den Metallbetrieben sind Vertrauensleutekörper in der Regel schlicht nicht bzw. nicht mehr existent. In den von der IG CPK organisierten Chemie-, Glas- und Keramikbetrieben sind aus satzungsrechtlichen Gründen überall Vertrauensleute-Körper gebildet worden, die freilich in der Mehrzahl der Fälle im Betrieb nicht aktiv in Erscheinung treten.

| Dies schlug sich im Frühjahr 1990 bereits beispielhaft in dem Grundsatzbeschuß nieder, übergreifende DGB-Strukturen erst nach den Einzelgewerkschaften zu etablieren.

| Das Land Brandenburg setzt z.B. schlicht alle Betriebe auf die Positivliste; in Sachsen konstituieren 250 Beschäftigte einen industriellen Kern. Das Land Thüringen strebt komplexere Kriterien an, ist aber mit deren Erarbeitung bisher nicht zum Abschluß gekommen.