

Helmut Martens

**Gewerkschaftlicher Organisationsaufbau und
Mitbestimmung in Ostdeutschland -
De-Modernisierung oder Modernisierungsimpulse?¹**

Abstract

Die friedliche Revolution und der Zusammenbruch des politischen Systems der ehemaligen DDR stellen innerhalb des historisch beispiellosen Zusammenbruchs des "Jahrhundertexperiments" des Kommunismus insofern einen besonders herausgehobenen Vorgang dar, als mit der deutschen Vereinigung ein gesellschaftlicher Transformationsprozeß eingeleitet worden ist, der wegen seines Modellcharakters in besonderer Weise unter Erfolgszwang steht und der auf den ersten Blick als ein Prozeß erscheint, in dem es um die Implementation eines leistungsfähigen Institutionengefüges aus der Bundesrepublik (alt) in die neuen Bundesländer geht. Tatsächlich aber sind wir Zeitzeugen eines eigenständigen Institutionalisierungsprozesses, dessen Resultate durchaus in einem gewissen Grade unbestimmt sind und von dem Rückwirkungen auf die größer gewordene neue Bundesrepublik insgesamt zu erwarten sind. In folgendem wird die These vertreten, daß in diesem Zusammenhang auf dem Feld der industriellen Beziehungen durchaus auch mit Modernisierungsimpulsen zu rechnen ist, da im Zuge der Übertragungsversuche der institutionelle Charakter der tragenden westlichen Strukturen klarer hervortritt und darüber die Ermüdung traditioneller Paradigmata den gewerkschaftlichen Akteuren deutlicher bewußt wird.

¹ ~~Der Aufsatz~~ stützt sich auf Ergebnisse eines abgeschlossenen Forschungsprojekts der Hans-Böckler-Stiftung über "Die Implementation von Mitbestimmungsregelungen auf dem Gebiet der ehemaligen DDR und Rückwirkungen auf die institutionalisierte Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland". Ausführlich dokumentiert sind diese Ergebnisse in: Martens 1992 und Augustin/Sprenger 1992.

1. Konzeptionelle Bezüge

Zu Recht ist bezogen auf den Institutionalisierungsprozeß in Ostdeutschland auf Konsequenzen für die soziologische Theoriebildung hingewiesen worden: Paradigmenwechsel ist das hervorstechende Stichwort. Theorien der Transformation realsozialistischer Systeme liegen nicht vor (v. Beyme 1991), angemessene Theorien und Begriffe seien erst zu entwickeln (Mayer 1991), die Soziologie habe eine Konstanz der Sozialstruktur

durch die Konstanz der soziologischen Begriffe nur vorgetäuscht (Beck 1991); die den Zusammenbruch des realexistierenden Sozialismus befördernden sozialen Prozesse werden aber auch als Bestätigung und zugleich Herausforderung für eine "konflikttheoretisch und innovationstheoretisch 'gehärtete' Modernisierungstheorie" (Zapf 1991) verstanden, und der Hinweis der Veranstalter des Symposiums "Die Sozialwissenschaften angesichts der Vereinigung" (FR, 6.12.1990; Giesen/Leggewie 1991, 14), "daß die Herausforderungen des Individualismus, der Phänomenologie und des Konstruktivismus außerhalb der Theoriezirkel noch nicht hinreichend angenommen wurden", ist wohl genau in diesem Kontext einzuordnen, und ich würde ihnen beipflichten.

Auch bezogen auf die hier interessierenden Aspekte von gewerkschaftlicher Interessenvertretung, betrieblicher Mitbestimmung und Mitbestimmung im Unternehmen halte ich die These eines eigenständigen Institutionalisierungsprozesses für gut begründet. Mit ihr verknüpft sich zunächst ein Vorverständnis, nach dem wir es in bezug auf Gewerkschaften, Betriebsräte und Mitbestimmung (Martens 1991 a und b) in der alten Bundesrepublik mit traditionellen **Institutionen der Arbeit** zu tun haben, und z.B. die Gewerkschaften nicht mehr als organisatorischen Ausdruck einer alten, aber erneuerungsfähigen sozialen Bewegung begreifen dürfen (Martens 1991 b). Hinzu kommt, daß aufgrund der Modernisierungsprozesse, die sich in den westlichen hochindustrialisierten Ländern seit der krisenhaften Ablösung keynesianistischer Wirtschaftspolitik, fordistischer Regulationsmodelle und auf beides gestützter sozialdemokratischer Politikkonzepte vollziehen, von einer Krise der traditionellen Institutionen der Arbeit gesprochen werden muß.²

Ich kann an dieser Stelle nicht näher auf diese konzeptionellen Überlegungen eingehen, mittels derer wir systemtheoretische Ansätze (Luhmann 1984) und Überlegungen aus dem neueren institutionentheoretischen Diskurs (Göhler 1987; Göhler/Schmalz-Bruns 1988; Rehberg 1990) mit einer phänomenologisch fundierten Handlungsanalyse in einem konstruktivistischem Konzept zu verknüpfen suchen (Peter 1991, 1992). Ich will aber unser Verständnis von Institutionen, das wir in

² Gemeint sind damit konzeptionelle und empirische Bemühungen, die im Rahmen verschiedener Forschungsprojekte des Forschungsbereichs "Arbeitspolitik, Mitbestimmung und Interessenvertretung" des Landesinstituts Sozialforschungsstelle Dortmund unternommen werden. Vgl. insbesondere Peter 1991 und 1992, Martens 1991, Pröll 1991, Martens u.a. 1992.

unseren Projekten zu operationalisieren versuchen, wenn wir typische Alltagssituationen im Kontext institutioneller Strukturen und systemisch induzierte Modernisierungsprozesse zum Gegenstand empirischer Forschung machen, wenigstens knapp skizzieren:

Wir verstehen unter Institutionen stabile soziale Zusammenhänge (Ordnungen), in denen eine Leistungsseite (Funktionssysteme, Organisationen) mit einer Bedeutungsseite (Normen und Werte von Funktionsträgern und Mitgliedern) über eine Leitidee sowie entsprechende gemeinsame Deutungsmustern und Hintergrundüberlegungen (Lebenswelt, Alltag) integriert werden (vgl. Peter 1992 a).

Krisenhafte Veränderungen oder stabiler institutioneller Wandel sind daher als hoch komplexe Prozesse zu begreifen, in denen sich Veränderungen von Funktionen, Leistungen, Rechten, Zahlungen, Normen, Werten, Grundorientierungen, Kooperationen u.a. mit in ihrem aufeinander abgestimmten Zusammenwirken auf die Ebene alltäglichen Handelns in Betrieb und Unternehmen vollziehen.

Wenn in diesem Zusammenhang von systemisch induzierten Modernisierungsprozessen die Rede ist, die entsprechenden Veränderungsdruck auf die traditionellen Institutionen der Arbeit auslösen,³ so geschieht dies in dem Bewußtsein, daß mit dem Begriff der Moderne ein Anspruch auf Gesellschaftstheorie nicht aufgegeben werden sollte (vgl. Habermas 1985), daß aber Luhmann, nicht ohne feine Ironie zu Recht feststellen kann, daß wir - nicht zuletzt infolge der Überlegenheit der Marx'schen Theorie gegenüber ihren liberalen und restaurationsphilosophischen Konkurrenzangeboten - heute, angesichts der "Selbstauflösung der marxistischen Theorie" "statt dieser Lösung jetzt also gar keine haben" (Luhmann 1988, 175).

Es ist vor dem Hintergrund dieser Ausgangsüberlegungen nicht überraschend, daß die westdeutschen Gewerkschaften auf die Wende in der ehemaligen DDR zunächst zögernd und dann in pragmatischen Schritten als Organisationen und Institutionen reagiert haben, die eine räumliche Ausdehnung ihres Tätigkeitsbereiches zunächst organisatorisch bewältigen mußten und dabei politische und ökonomische Gestaltungsansprüche im Blick auf die gesellschaftliche Entwicklung insgesamt kaum überzeugend zur Geltung zu bringen vermochten. Gerade diejenigen Einzelgewerkschaften im DGB, die noch in stärkerem Maße durch traditionelle linke Strömungen in ihrem institutionellen Leitbild geprägt sind, haben den Prozeß der Wende in besonderer Weise als verunsichernd und krisenhaft erfahren, und unter Umständen sind schon ablaufende Prozesse der Überprüfung programmatischer Orientierungen forciert worden. Andere Einzelgewerkschaften im DGB, in denen Modernisierungsprozesse schon weiter gediehen waren - freilich durchaus nicht in unproblematischer Weise, weil sie ihren Bestand als Institutionen der Arbeit z.T.

3 In bezug auf die Mitbestimmung vgl. Martens 1991 a, in bezug auf die Gewerkschaften Klatt 1992 und Martens 1991 b.

unterminiert haben (Martens 1988) -, haben die Herausforderungen der Wende in der ehemaligen DDR nüchterner und pragmatischer, aber eben auch mit von vornherein geringem gesellschaftlichem Gestaltungsanspruch zu bewältigen begonnen.

Aus unserem konzeptionellen Vorverständnis folgt, daß der uns interessierende Prozeß der Herausbildung institutioneller Strukturen im Feld der "industriellen Beziehungen" sich nicht über Fragestellungen der Art erschließen läßt, ob die neuen Mitglieder der Gewerkschaften in der nun größeren Bundesrepublik Deutschland als "Hoffnungsträger" im Blick auf für die Zukunft als wünschenswert erachtete gewerkschaftliche Reformprozesse gelten können (Mahnkopf 1991) - und dies weder im Sinne von Konzepten einer Neubelebung von Gewerkschaftsbewegung "jenseits der Beschußlage" in der alten Bundesrepublik (vgl. Hoffmann u.a. 1990) noch womöglich im Sinne einer nunmehr von neostalinistischen Blockierungen nicht mehr behinderten Wiederanknüpfung an alte Wurzeln der sozialistischen Arbeiterbewegung. Vielmehr erscheint der neue eigenständige Institutionalisierungsprozeß in Ostdeutschland als eine intervenierende Größe in einem Prozeß der Veränderung dringlich reformbedürftiger institutioneller Strukturen. Dabei kann er sowohl krisenverschärfend wirken als auch notwendige Klärungsprozesse befördern, zugleich neue Probleme aufwerfen, aber auch neue Problemlösungskapazitäten eröffnen. Für die Beantwortung entsprechender Fragen kommt es darauf an, den ablaufenden neuen Institutionalisierungsprozeß mit geeigneten Methoden empirisch zu untersuchen. Unseres Erachtens setzt dies einen Zugriff voraus, der geeignet ist, sowohl die sich objektivierenden Strukturen in systemfunktionaler Perspektive zu erfassen als auch deren Konstituierung durch das Handeln der betroffenen Menschen in einem subjektiven Bezugsschema zu begreifen (Peter 1991 u. 1992).

2. Empirische Befunde zur Institutionalisierung von Mitbestimmung⁴

Die Entwicklung neuer institutioneller Strukturen auf dem Feld der "industriellen Beziehungen" setzt zunächst einmal voraus, daß überhaupt eine Restrukturierung ökonomischer und technologischer Strukturen gelingt. Die näher untersuchten Treuhandbetriebe im industriellen Bereich weisen durchgängig im Herbst/Winter 1991 Belegschaftszahlen auf, die gegenüber dem Beginn der Wende um nahezu zwei Drittel verringert wurden, gelten aber als sanierungsfähig. In den einbezogenen Einzelhandelsunternehmen liegen die Zahlen günstiger. Für die Branche insgesamt wird aber von gewerkschaftlichen Experten zunächst auch ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen um 50 % erwartet. Insbesondere in der von uns näher betrachteten Konsumgenossenschaft stellt sich die Entwicklung für die Arbeitnehmervertreter als äußerst krisenhafter Prozeß dar. Relativ entspannter sind die Verhältnisse in zwei mittleren Unternehmen (unter 200 Beschäftigte), bei denen es sich in einem Fall um eine Neugründung handelt. Erkennbar ist die Talsohle der ökonomischen Entwicklung in den neuen Bundesländern noch immer nicht durchschritten, und die jüngst geforderten politischen Kurskorrekturen (Veränderung des Auftrags der Treuhand mit dem Ziel der Sicherung und Sanierung industrieller Kernstrukturen auch mittels verstärkten staatlichen Engagements, wo rein marktwirtschaftliche Privatisierungskonzepte nicht greifen) machen zunächst einmal nur deutlich, wie immens die wirtschaftspolitischen Handlungs- und Gestaltungsaufgaben sind, jenseits derer das gewohnte Handlungsfeld von gewerkschaftlicher Interessenvertretung, betrieblicher und Unternehmensmitbestimmung im Kernbereich der in der alten

4 Ein paar kurze Sätze zur im folgenden zugrundegelegten Empirie: Im Verlauf einer fünfmonatigen Erhebungsphase wurden uns neben einer systematischen Dokumentenauswertung - vornehmlich in bezug auf allgemein zugängliche Dokumente - 6 Intensivinterviews (mit Einzelpersonen) und 16 Expertengespräche (mit insgesamt 21 Gesprächspartnern) durchgeführt. Interviewt wurden hauptamtliche Funktionäre aus Betriebs- und Organisationsabteilungen gewerkschaftlicher Vorstandsverwaltungen, die zumeist über längere Zeiträume (bis zu ein Jahr) Erfahrungen beim Organisationsaufbau in Ostdeutschland gesammelt hatten, Geschäftsführer, Bevollmächtigte und Sekretäre aus ostdeutschen Verwaltungsstellen sowie Betriebsratsvorsitzende und -mitglieder aus insgesamt sieben ostdeutschen Betrieben sowie in einem Fall auch ein Arbeitsdirektor. Die Erhebungen wurden auf die Organisationsbereiche von IGM, IGCPK und HBV zentriert. Während die Interviews mit hauptamtlichen Funktionären auf die Rekonstruktion einer "westlichen" Perspektive zielen und dabei einen relativ breiten Überblick ermöglichen, der allerdings nicht zusätzlich durch statistische Daten (etwa über BR-Wahlen) abgestützt werden konnte, da die seitens der Einzelgewerkschaften für Ostdeutschland bis zum Frühjahr 92 nicht erstellt werden konnten, bieten die Betriebserhebungen einen ersten evaluativen Zugriff auf die dortigen Institutionalisierungsprozesse aus der Perspektive der neuentstandenen Interessenvertretungen. Ohne Berücksichtigung von 15 weiteren im Unterauftrag vergebenen Betriebsfallstudien (in 8 Fällen Panel-Erhebungen im Abstand von gut einem Jahr), die über weitere Branchen streuen, gesondert ausgewertet wurden und aus unserer Sicht die Tendenz der nachfolgenden Interpretation stützen, liegen dem Abschlußbericht verschriftete Texte aus Interviews im Umfang von 499 Seiten zugrunde.

Bundesrepublik herausgebildeten institutionellen Strukturen beginnt. Zwar haben die Gewerkschaften in der alten Bundesrepublik schon immer programmatisch und in sehr viel begrenzterem Umfang auch mittels praktischer Gestaltungsansätze diesen Kernbereich zu erweitern getrachtet, in den neuen Bundesländern stellen sich die entsprechenden Aufgaben aber in einer ganz anderen Qualität.⁵

Betrachtet man im Blick auf die institutionellen Kernstrukturen zunächst die Mitgliederentwicklung bei den DGB-Gewerkschaften in den neuen Bundesländern, so ist für die von uns näher untersuchten Einzelgewerkschaften - aber wohl auch darüber hinaus - festzustellen: Im Ergebnis des Organisationsaufbaus bis zum Herbst 1991 werden die Mitgliederzahlen von allen befragten Experten als überraschend erfreulich und hoch angesehen. Zugleich besteht aber auch eine verbreitete Unsicherheit, ob die Gewerkschaften dauerhaft in der Lage sein werden, diese neue Mitgliedschaft zu binden. Diese Unsicherheit rührt nicht nur und vielleicht nicht einmal primär daher, daß der Umfang dauerhafter und stabiler Beschäftigung in Industrie und Verwaltung offen und eher skeptisch einzuschätzen ist; vielmehr spielt hier eine Rolle, daß die Erfahrungen aus der Betreuung und Beratung einzelner Mitglieder (überwiegend wird für den Zeitraum bis Anfang 1991 von hundert und mehr Beratungsgesprächen pro Tag berichtet), die im Alltag hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionäre im Jahre 1 nach der Wende ganz erhebliche Zeiteile ausmachten, dahin gehen, daß die Gewerkschaftsmitglieder in den neuen Bundesländern ihre Gewerkschaft als individuelle Dienstleistungs- und Versicherungseinrichtung begreifen. Die Gewerkschaften werden - gleichsam in Anknüpfung an die sozialpolitischen Aufgaben des früheren FDGB - für nahezu alle denkbaren sozialen Probleme eines sich dramatisch verändernden Alltagslebens in Anspruch genommen. Da diese Erwartungen individueller Beratung und auch der Ermöglichung individueller Vorteile vielfach enttäuscht werden und zugleich auch die Diskrepanz zwischen erhofften kollektiven Schutzfunktionen (etwa bezogen auf Kündigungsschutz oder Angleichung der Entlohnungsbedingungen gegenüber den alten Bundesländern) und realisierbaren Ergebnissen wächst und zugleich Formen kollektiven Interessenhandelns ungewohnt sind, taucht in vielen unserer Gespräche die Sorge vor der "Stunde der Wahrheit" auf.

Nimmt man die gewerkschaftlichen Organisationsgrade der neugewählten Betriebsratsmitglieder in den Blick (freilich nur auf Grundlage von Schätzungen von Experten, denn gesicherte Statistiken liegen bislang nicht vor), so kann man aus der

5 Östliche Beobachter (und zugleich Beteiligte) sehen deshalb z.T. die Gewerkschaften in besonderer Weise dazu herausgefordert, ihre über die institutionell verfestigte Mitbestimmungswirklichkeit (West) hinausweisende Programmatik ernster zu nehmen (vgl. Augustin/Sprenger 1992). So nachvollziehbar dies ist, es fällt schwer, in den derzeitigen Realprozessen Ansatzpunkte für die Ermöglichung solcher Entwicklungen zu finden.

Sicht der DGB-Gewerkschaften von durchgängig erfreulichen Wahlergebnissen sprechen. Die Organisationsgrade werden im Schnitt als (noch) besser als in den alten Bundesländern eingeschätzt. Festzustellen ist ferner, daß die Betriebsratswahlen überwiegend erst relativ spät nach der Wende stattfanden. Nur in einer Minderheit von Betrieben kam es, bei bestimmten regionalen Schwerpunktsetzungen und in Abhängigkeit von unterschiedlichen entsprechenden Aktivitäten örtlicher Gliederungen der Bürgerbewegung in der DDR, zu von diesen beeinflussten frühen Wahlen von "wilden" Betriebsräten (etwa im Zeitraum bis März 1990). Darüber hinaus sind Unterschiede nach gewerkschaftlichen Organisationsbereichen festzustellen. So finden wir im Organisationsbereich der IG Chemie Papier Keramik, die als erste Beratungsbüros einrichtete und schon früh im Jahre 1990 über dichte Kontakte zu einer Vielzahl von Betrieben vor allem im Chemie-Revier Sachsen-Anhalts und in Sachsen verfügte, in erheblichem Umfang Maßnahmen zur Durchführung oder jedenfalls doch Einleitung von Betriebsratswahlen noch vor Abschluß des Einigungsvertrages. Im Organisationsbereich der HBV und in den von uns näher überblickten Verwaltungsstellen der IG Metall wurden die Betriebsratswahlen hingegen ganz überwiegend erst im Sommer und Herbst 1990 durchgeführt bzw. z.T. neu durchgeführt. (Die IGCPK versuchte dies trotz der Bestimmungen des Einigungsvertrages zu vermeiden, sofern die früheren Betriebsratswahlen nach einem Verfahren erfolgt sind, das ihren demokratischen Ansprüchen genügte.)

Insgesamt stützen unsere Befunde Einschätzungen aus einzelnen Expertengesprächen, denen zufolge die sich auflösenden Kombinate und Betriebe im Prozeß der "Feierabend-Revolution" in der ehemaligen DDR sich als ausgesprochen konservative Strukturen erwiesen haben. Zum Zeitpunkt unserer Erhebungen waren z.B. alte Betriebsordnungen aus der Zeit vor der Wende z.T. noch vollständig in Kraft, wenn auch nur noch in Teilen praktisch wirksam. Insbesondere, aber keineswegs allein gilt die These des "Strukturkonservatismus" im Blick auf das Management, sowohl auf der oberen Führungsebene der Leitungskader, also der neuen Geschäftsführer und früheren "Genossen Direktoren", wie auch im Blick auf die darunterliegenden Führungsebenen. Dieser Eindruck wird im wesentlichen auch durch sämtliche von uns durchgeführten betrieblichen Erhebungen und Expertengespräche mit Betriebsratsmitgliedern bestätigt. Gerade nachdem die Wende nicht zur "Stunde der Wirtschaftskader" wurde (vgl. März 1991), war es so, daß es trotz der vereinzelt Ablösung von Direktoren - die dann in der Regel eine Führungsebene tiefer in anderen Werken der Kombinate verblieben - aufgrund des Drucks neugewählter Betriebsräte im Regelfall nicht gelang, "diesen Wasserkopf zu zerschlagen": Durchgängig wird es in Großbetrieben seitens der Betriebsräte, in einem Fall auch seitens eines Arbeitsdirektors (West) als Problem beschrieben, daß es selbst bei massiven Entlassungsaktionen nicht möglich sei, die "Seilschaften", die "Verknüpfungen und Beziehungen zu Personen", vor allem im mittleren Management, "die

Fäden, die man da nicht zerreißen kann”, zu erfassen. Die Probleme lägen hier weniger auf der Ebene von Vorständen und Geschäftsführungen als vielmehr auf der mittleren Führungsebene darunter.

In den Betriebsratsgremien haben sich hingegen sehr viel deutlichere personelle Veränderungen ergeben, nachdem schon die gewerkschaftlichen Wahlen im Winter 1989/90 zu “Nachwende-Betriebs-Gewerkschafts-Leitungen” geführt haben, in denen politisch stark belastete FDGB-Funktionäre vielfach abgelöst worden waren. In den neugewählten Betriebsratsgremien finden sich gleichwohl - sowohl nach Einschätzungen aus den Expertengesprächen wie auch in fast allen von uns beobachteten betrieblichen Einzelfällen - regelmäßig auch einige langjährige BGL-Mitglieder oder auch -Vorsitzende in maßgeblichen Funktionen. Dies verweist darauf, daß bei der Nominierung von Kandidaten (in großen Betrieben oft angelehnt an deren Abteilungsstrukturen) das Ansehen der Person und nicht ihre frühere Funktion eine wesentliche Rolle spielte und manche alten BGLer nicht nur den Vorteil von Professionalität hatten, sondern als Personen, die sich für soziale Belange der Beschäftigten eingesetzt hatten und einsetzten, anerkannt waren.

Berichtet wird in den Expertengesprächen aber auch über bemerkenswerte Verschiebungen und zugleich Unterschiede in den neu gewählten Betriebsratsgremien im Vergleich zu den gewohnten westlichen Strukturen. So wird durchgängig über einen im Vergleich hohen Anteil hoch qualifizierter Angestellter in den neuen Betriebsratsgremien berichtet (“Betriebsratsvorsitzende mit Dokortitel erstaunen drüben niemanden, sind aber für uns etwas ganz neues”). Ferner ist zu erkennen, daß der Altersdurchschnitt der Betriebsratsgremien im Schnitt deutlich niedriger als in den alten Bundesländern liegt und Anteile von Frauen z.T. beachtlich hoch sind.

Bemerkenswert sind schließlich aber auch Berichte, nach denen z.T. aktive jüngere Betriebsräte, aus den ersten “wilden” Betriebsratswahlen hervorgegangen, bei später erforderlichen Neuwahlen entweder nicht mehr kandidierten oder nicht mehr gewählt wurden (so berichtet aus einer Verwaltungsstelle der IG Metall) oder jetzt z.T. auf andere Felder (als Sozialarbeiter, Drogenbeauftragter usw.) ausgewichen (solche Beispiele aus einer Verwaltungsstelle der IGCPK). Aus dem Organisationsbereich der HBV berichtet dagegen eine Gesamtbetriebsratsvorsitzende eines Einzelhandelsunternehmens, daß bei später notwendigen Nachwahlen überwiegend Männer gewählt worden seien, was bis dahin nur ganz ausnahmsweise der Fall gewesen sei.

Weitgehend durchgängig wird von hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären (West) in Stabsfunktionen und mit Erfahrungen vor Ort in einem Zeitraum bis maximal Frühjahr/Sommer 1991 die Einschätzung geäußert, daß die neugewählten Betriebsräte zum einen in einem sehr hohen Maße für betriebswirtschaftliche Argumente ihrer Geschäftsführungen und Vorstände zugänglich seien und zum anderen der gewerkschaftlichen Organisation gegenüber eine deutlich distanziertere Haltung einnehmen, als dies für Betriebsräte in den alten Bundesländern gesagt

werden könne. Hinsichtlich ihrer Orientierungen als betriebliche Interessenvertretungen scheint der Begriff der "Schicksalsgemeinschaft" (Mahnkopf 1991) die Zwänge und Handlungsprobleme der neugewählten Betriebsräte ziemlich treffend zu charakterisieren. Fast alle offen ohne Fragevorgabe begonnenen Interviews mit Betriebsräten haben typischerweise eine Einstiegssequenz, in der die schwierige wirtschaftliche Lage des Unternehmens mit den daraus folgenden Handlungszwängen nachdrücklich hervorgehoben wird. Und alle westlichen hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre berichten, daß ihre Betriebsratskollegen in Sozialplanverhandlungen allzu kompromißbereit seien, unter Umständen überhaupt erst zur Aushandlung von Sozialplänen genötigt werden mußten, sich bei Entlassungen ganz selbstverständlich aktiv an der Sozialauswahl der Beschäftigten beteiligten und gelegentlich die Unterstützung für Kündigungsschutzklagen erst, "nachdem die Ekelschwelle überschritten war", auf massiven Druck der hauptamtlichen Funktionäre zustande kam.

Wichtige Differenzierungen der Bewertung, aber auch in den Ausprägungen dieses allgemeinen Trends ergeben sich (1) zwischen einzelnen Gewerkschaften (2) je nach unterschiedlichen Branchenbedingungen und (3) in Abhängigkeit von zeitlichen Entwicklungen:

1. Die Bewertungen von Betriebsratshandeln seitens der hauptamtlichen Funktionäre unterscheiden sich bemerkenswert zwischen den Gewerkschaften. So wird in mehreren Expertengesprächen im Organisationsbereich der IG Metall recht nachdrücklich Klage darüber geführt, daß die neugewählten Betriebsräte offenkundig - gewissermaßen anknüpfend an das Funktionsverständnis der alten Betriebsgewerkschaftsleitungen, wenn auch nachgeordneter Teil der Betriebsleitung zu sein - vor allem als Experten für die Führung der Betriebe, allerdings unter Berücksichtigung von Arbeitnehmerbelangen nominiert und gewählt worden seien und sich auch entsprechend verhielten, kaum über Durchsetzungsvermögen verfügten, bereitwillig selbst kurzfristige betriebswirtschaftliche Kalküle in ihrem Handeln in Rechnung stellten und so weiter. Dagegen wird in den Expertengesprächen in beiden anderen Gewerkschaften (IGCPK und HBV) eher das rasch angeeignete Expertenwissen, ein allgemein relativ hohes intellektuelles Niveau und die Fähigkeit, sich über wenn auch z.T. schwierige Veränderungs- und Kooperationsprozesse auf eine sachliche und stabiler werdende Zusammenarbeit mit den hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären einzulassen, eher als positiv hervorgehoben. (Zu beachten ist, daß diese Gegenüberstellung natürlich vergrößert: Positiv- wie Negativbeispiele weiß jeder hauptamtliche Funktionär zu berichten.)
2. Zum Aspekt der Branchenbedingungen ist hervorzuheben, daß für den ökonomisch relativ dynamischen Einzelhandel im Organisationsbereich der HBV berichtet wird, daß sich seit dem Herbst 1991 ganz allmählich, aber doch deutlich

erkennbar bei den betrieblichen FunktionärInnen ein Verständnis von interessenorientiertem Handeln und deutlicheren Gegnerbezügen herausbilde. Diese Ein-

- schätzung wird durch zwei Interviews mit Betriebsratsvorsitzenden aus Einzelhandelsunternehmen (mit westlichem Anteilseigner bzw. Konsumgenossenschaft) deutlich bestätigt. Unsere Interviews mit Betriebsräten aus Treuhand-Betrieben im Maschinenbau und in der Chemischen Industrie verweisen demgegenüber eher darauf, daß solche Gegnerbezüge angesichts der gemeinsamen Frontstellung gegenüber der "Übermutter" Treuhand stärker in den Hintergrund treten. Dabei wird allerdings im einen Fall der "mangelnde Gegnerbezug" im Unternehmen selbst von den (jüngeren) befragten Betriebsräten als Handlungsproblem empfunden, wohingegen im anderen Fall gerade die guten Kooperationsbezüge zur Geschäftsführung (den alten Genossen Direktoren) als positive Handlungsbedingung für die Betriebsratsarbeit hervorgehoben werden.
3. Schließlich fällt im Hinblick auf Veränderungen in zeitlicher Hinsicht auf: Während in den Expertengesprächen mit Gewerkschaftsfunktionären aus westlichen Stabsabteilungen (in bezug auf einen Erfahrungszeitraum bis ca. Mitte 1991) überwiegend ein Bild gezeichnet wird, nach dem die neugewählten Betriebsräte (Ost) sich zum einen kaum als Gewerkschaftsfunktionäre im Betrieb verstehen und zum anderen innerhalb der betrieblichen "Schicksalsgemeinschaft" alles andere als durchsetzungsfähige Interessenvertreter der Beschäftigten sind, zeichnet sich bei den Erhebungen in ostdeutschen Verwaltungsstellen und Betrieben, sowohl bei Interviews mit hauptamtlichen Funktionären als auch mit BetriebsrätInnen, doch ein etwas anderes Bild ab. Dabei mag sowohl der spätere Zeitpunkt der Erhebungen als auch der Umstand eine Rolle spielen, daß Geschäftsführer und Bevollmächtigte von Verwaltungsstellen, die sich also auf eine langjährige Gewerkschaftsarbeit in Ostdeutschland eingestellt haben, Bewertungen vor dem Hintergrund anderer Zeitperspektiven auch anders formulieren: Der Akzent liegt in allen Interviews mit hauptamtlichen Funktionären vor Ort darauf, daß es doch eine ganze Reihe von aktiven ehrenamtlichen Funktionären gebe, mit denen mittel- und längerfristig eine stabile gewerkschaftliche Arbeit aufzubauen sei.

Die Ergebnisse der betriebsbezogenen Erhebungen schließlich zeigen, daß die unterschiedlichen Handlungsbedingungen in Treuhand-Unternehmen einerseits und in bereits privatisierten Unternehmen andererseits, (aus ehemaligen Kombinatenvorgängern hervorgegangene Unternehmen, die einen westlichen Partner fanden, oder Neugründungen), hinsichtlich der Handlungsperspektiven der Arbeitnehmerinteressenvertretung in Rechnung zu stellen sind:

Im ersten Fall stehen die ungelösten Probleme der Sanierung und Privatisierung des Unternehmens, die entsprechenden langwierigen, aus Sicht der betrieblichen Arbeitnehmervertreter oft aufreibenden Verhandlungen mit der Treuhand und die

Suche nach westlichen Kapitalgebern im Vordergrund. Der Begriff der "Schicksalsgemeinschaft" charakterisiert hier besonders gut die Beziehungen zwischen Management und betrieblicher Interessenvertretung, und deren Bereitschaft, auch kurzfristige

ökonomische Rentabilitäts Gesichtspunkte in Rechnung zu stellen, erscheint relativ groß. Gleichwohl, finden sich Betriebsräte in den Treuhandbetrieben, die auch als Interessenvertretungen wirksam wurden - sei es beim Aushandeln von Sozialplänen, bei Eigeninitiativen im Zusammenhang mit der Errichtung von Beschäftigungsgesellschaften, bei Konflikten um Eingruppierungsfragen im Zuge der Umsetzung der neuen Tarifverträge oder auch beim Versuch, auf Sanierungs-konzepte der Unternehmensleitung einen gewissen Einfluß auszuüben. Allerdings scheinen, was diesen letztgenannten Aspekt anbelangt, Unsicherheiten eventuelle Gestaltungsansprüche eher zu überwiegen, so daß hier die hauptamtlichen Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat eher "in der Vorhand" sind. Im übrigen deuten die Erhebungen darauf hin, daß Betriebsratsmitglieder, die nicht dem Wirtschaftsausschuß oder dem Aufsichtsrat selbst angehören, auch wenn sie freigestellt sind, nur über relativ undifferenzierte Informationen verfügen. Entsprechende Routinen der Informationsvermittlung nach unten sind in den Interessenvertretungsgremien offenbar noch wenig entwickelt und zugleich drückt sich wohl in dem immer wieder artikulierten Vertrauen in die in entsprechenden Gremien delegierten/gewählten Betriebsratsmitglieder auch etwas von einer habituell noch tiefer verankerten Haltung aus, nach der die Probleme auf übergeordneten Handlungsebenen schon richtig angepackt werden.

In der zweitgenannten Gruppe von Betrieben sind Orientierungen und Handeln der BetriebsrätInnen zwar auch zunächst einmal dadurch geprägt, daß es auf Grundlage von (vorläufig) geklärten Unternehmenskonzepten nun zunächst einmal um die Sicherung von Marktanteilen, das Erreichen angezielter Umsatzzahlen, die Stabilisierung oder das Erreichen angezielter Beschäftigtenzahlen geht; aber das Handeln der BetriebsrätInnen ist dann doch deutlicher durch spezifische Interessenorientierungen und auch Gegnerbezüge charakterisiert: Wo die eigene Belegschaft erfolgreich beginnt, sich in der Marktkonkurrenz zu behaupten, werden Lohn-Leistungs-Relationen und -Unterschiede gegenüber den westlichen Kolleginnen und Kollegen schnell kritischer betrachtet, stoßen - wie in Unternehmen des Einzelhandels zu beobachten - schematische Übertragungen von Effizienzkriterien u. U. auf heftige Kritik, wird die Frage der tarifvertraglichen Berücksichtigung spezifischer östlicher Qualifikationen zum konflikträchtigen Thema, gerät eine veränderte Rekrutierung von Führungskräften zugunsten von Männern deutlich in die Kritik, die insgesamt unter dem Vorzeichen einer doch sehr deutlichen Desillusionierung formuliert wird, sei es im Hinblick auf die Handlungsgrenzen, denen ein Betriebsrat unterliegt, sei es im Hinblick darauf, daß westliche Strukturen "einfach übergestülpt" werden und "das Umfeld, in dem wir leben, keinen interessiert".

Vorliegende Ergebnisse von Betriebsfallstudien (vgl. Augustin/Förster 1990; Kädtler/Kottwitz 1990), die im Frühjahr/Sommer 1990 durchgeführt wurden, legen nahe, daß die neu entstehenden Betriebsräte anfangs relativ hohe Erwartungen hinsichtlich ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten gehabt haben. Expertengespräche mit westlichen Gewerkschaftsfunktionären haben dies bestätigt, z.B. gab es anfänglich Erwartungen,

als Betriebsrat Entlassungen verhindern zu können. Die betrieblichen Erhebungen im Herbst/Winter 1991 boten hingegen wenig Möglichkeiten, diesem Fragenkomplex vertiefend nachzugehen. Deutlich finden sich allerdings in allen Interviews Hinweise darauf, daß manche Ernüchterung hinsichtlich der eigenen Handlungsmöglichkeiten eingetreten ist: Es wird kritisch angemerkt, daß die Beschäftigten leider immer noch die Möglichkeiten des Betriebsrats überschätzten, es wird auf die engen Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten im Aufsichtsrat verwiesen - auch dort, wo es den Arbeitnehmervertretern auf dieser Ebene gelungen ist, zur Durchsetzung eines Unternehmenskonzepts beizutragen, das es ermöglichte, bestimmte Produktionsstandorte zumindest zunächst zu erhalten. Wenn etwa ein Aufsichtsratsmitglied aus einem Einzelhandelsunternehmen formuliert: "Der Aufsichtsrat ist auch eine Farce. Auch da haben wir keine Illusionen mehr, da baust du eine Illusion nach der anderen ab", so fügt sich das als zwar etwas schroffere Formulierung doch in einen allgemeineren Trend, der gewisse Veränderungen gegenüber Einschätzungen hauptamtlicher Funktionäre von Anfang 1991 signalisiert, die damals noch feststellen konnten, daß die betrieblichen Arbeitnehmervertreter in ostdeutschen Aufsichtsräten diesen Gremien eine ganz unangemessen hohe Bedeutung beimaßen und auch ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten dort überschätzten.

Wenn man so einerseits sehr deutlich von Desillusionierungen und Ernüchterungen sprechen kann - im übrigen keineswegs nur in bezug auf betriebliche Erfahrungen, sondern ebenso in bezug auf den außerbetrieblichen Lebenszusammenhang oder die Sphäre der "großen Politik" -, so wäre es auf der anderen Seite doch ganz verfehlt, wenn man daraus die Schlußfolgerung ziehen wollte, daß für die betrieblichen Arbeitnehmervertreter deshalb Deutungsangebote an Gewicht gewinnen, nach denen die trostlose Wirklichkeit in den neuen Bundesländern nun eben Ausdruck jener kapitalistischen Strukturen sei, von denen man sich in der Euphorie der Wende ein allzu geschöntes Bild gemacht hätte. Sicherlich gab es in einigen Interviews einzelne Hinweise auf die von manchen ja schon prognostizierte "DDR-Nostalgie" (Schneider 1991); aber die überlegene Rationalität der "kapitalistischen Wirtschaft" ist viel zu offensichtlich und unstrittig, als daß deren allgemeine Kritik (Kapital-Arbeit-Paradigma) überhaupt ernsthaft erwogen werden könnte. Sicherlich sind die Erfahrungen des Fortfalls mancher sozialer Leistungen und "Errungenschaften" einerseits, aber eben auch selbstverständlich besserer Arbeitsbedingungen in westlichen Betrieben (von den sanitären Einrichtungen über den Führungsstil bis zur

Arbeitssicherheit und natürlich zur ökonomischen Effizienz) widersprüchlich; aber daß die westlichen Institutionen der Arbeit (von den Gewerkschaften über die Mitbestimmung bis zum Arbeitsschutz) fundamentale Fragen der Arbeitsbedingungen besser geregelt haben, gehört zum Erfahrungswissen von Betriebsräten aus neugegründeten östlichen Betrieben, die zuvor für längere Zeit im westlichen Partnerunternehmen gearbeitet haben. Ebenso haben die Gewerkschaften an ihre östlichen Betriebsräte im Wege von Informationsfahrten entsprechendes Wissen über die Strukturen in den

alten Bundesländern auch ganz bewußt vermittelt (so ein Beispiel aus dem Organisationsbereich der IG Metall). Hinzu kommt, daß aus Unternehmen mit westlicher Beteiligung regelmäßig von den befragten Betriebsräten berichtet wird, daß die westlichen Eigner selbstverständlich Betriebsräte wollen und fördern - wenn auch dann von hauptamtlichen Gewerkschaftern kritisch vermerkt wird, daß von seiten der Unternehmen und Industrie- und Handelskammern natürlich besonders nachdrücklich auf den Unterschied von Betriebsrat und Gewerkschaft hingewiesen werde. Aber wie auch immer, daß man es hier mit dem Versuch der Übertragung institutioneller Strukturen und mit betrieblichen Wirklichkeiten im Westen zu tun hat, denen das Zerrbild der alten Ideologie vom Klassenfeind in keiner Weise entspricht, ist für die betrieblichen Arbeitnehmervertreter (Ost) ebenso offensichtlich, wie für manchen hauptamtlichen westlichen Gewerkschaftsfunktionär unter dem Eindruck mehrmonatiger Osterfahrten deutlich wurde, daß er als Gewerkschafter mit einem gefestigten kapitalismuskritischen Grundverständnis eben doch manche Aspekte der Wirklichkeit des früher "realexistierenden Sozialismus" allzu unkritisch übersehen hat.

3. Der Institutionalisierungsprozeß als Brennspiegel der westlichen Strukturen...

Von einiger Bedeutung für die Entstehung eines zwar desillusionierten, gleichwohl aber recht konkreten und deshalb gegen abstrakte kapitalismuskritische Deutungen doch sehr widerständigen Bildes der neuen Wirklichkeit in den ostdeutschen Bundesländern dürften schließlich auch die konkreten Erfahrungen sein, die Betriebsräte und betriebliche Arbeitnehmervertreter in ostdeutschen Betrieben überall dort machen konnten, wo ihnen die selbstverständlichen Arbeitsbezüge zwischen hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären - bisweilen auch besonders eindrucksvoll den pensionierten früheren Gesamtbetriebsratsvorsitzenden, die beim Aufbau von Verwaltungsstellen halfen - und westlichen Managern in den Aufsichtsräten von Treuhand-Unternehmen vor Augen geführt wurden: Die typische Konstellation im Aufsichtsrat eines Treuhand-Unternehmens, für die fast jeder befragte westliche Gewerkschaftsfunktionär Beispiele nennen konnte, stellt sich danach nämlich wie folgt dar: In den Aufsichtsräten sitzen Anteilseignervertreter und Gewerkschaftsvertreter, die gemeinsam von dem Selbstverständnis ausgehen, "den Laden aus dem

Dreck ziehen zu müssen" und ein erfolgreiches Modell kooperativer oder sozialpartnerschaftlicher Beziehungen in die neuen Bundesländer zu importieren. Zwischen ihnen finden Vorbesprechungen vor Aufsichtsratssitzungen statt, an denen die z.T. "lakainhaft behandelten" ostdeutschen Manager schon deshalb nicht teilnehmen, weil "für die ja mit Dienstscluß der Feierabend beginnt". Hingegen sind die betrieblichen Arbeitnehmervertreter auf der Arbeitnehmerbank offenbar enger eingebunden, jedenfalls über einen dichteren Kontakt zu den Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat. In den Aufsichtsratssitzungen selbst - die offenbar in aller Regel häufiger als in den alten

Bundesländern stattfinden, weil auch viele Fragen des operativen Geschäfts im Aufsichtsrat behandelt werden und Entscheidungen, die westdeutsche Vorstände üblicherweise allein treffen, hier dem Aufsichtsrat vorbehalten sind - können die betrieblichen Arbeitnehmervertreter dann überdies immer wieder die Erfahrung machen, daß Gewerkschaftsvertreter und Anteilseignervertreter, etwa im Aufsichtsratspräsidium, aufs Engste kooperieren, und die Interessengegensätze sind überdies ohnehin eher im Verhältnis zur "Übermutter Treuhand" angesiedelt.

Diese Konstellation dürfte, gemessen an den üblichen Abläufen in westdeutschen Aufsichtsratsgremien, ganz und gar atypisch, also in vieler Hinsicht gar nicht vergleichbar sein. Es läßt sich im übrigen aufgrund der Erhebungen nicht einschätzen, ob und in welcher Weise über die Aufsichtsratsgremien selbst im Hinblick auf das Verhältnis von Aufsichtsräten und Treuhandgesellschaft gestaltungsorientiertes Handeln der Arbeitnehmerseite möglich ist, aber eines jedenfalls läßt sich sagen: Gerade unter den "verfremdenden" Bedingungen, die durch den Übertragungsversuch der institutionellen Mitbestimmung in Ostdeutschland geschaffen werden, wird auch der institutionelle Charakter dieser Struktur, die Gemeinsamkeit bestimmter Basisorientierungen bei Anteilseignern und Gewerkschaftsvertretern, die selbstverständliche Orientierung darauf, Kompromißlinien zu finden, wobei das Wesen von Kompromissen eben gerade darin besteht, auch Positionen, von deren Richtigkeit man keineswegs überzeugt ist, mitzutragen, weil man sich zugleich mit anderen Auffassungen selbst nicht durchsetzen kann, besonders deutlich sichtbar - nicht zuletzt, aber auch nicht allein für die betrieblichen Arbeitnehmervertreter aus den ostdeutschen Betrieben.

Die Befunde, die sich auf eine sehr begrenzte Zahl von Intensivinterviews in den Vorstandsverwaltungen weniger Industriegewerkschaften sowie in örtlichen Organisationsgliederungen und ausgewählten Betrieben in Ostdeutschland beschränken, führen so zu einer ersten und, wie mir scheint, recht weitreichenden These in bezug auf mögliche Rückwirkungen des Prozesses der Institutionalisierung von Mitbestimmung und Gewerkschaften in Ostdeutschland auf die industriellen Beziehungen in der größer gewordenen Bundesrepublik insgesamt. Wenn die Beobachtungen nicht täuschen, so finden sich viele Anzeichen dafür, daß mit dem Zusammenbruch des real existierenden Sozialismus und angesichts des Zwanges, in kurzer Zeit und unter

äußerst schwierigen Bedingungen gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretungsstrukturen in den neuen Bundesländern aufzubauen, Erfahrungen gemacht und Lernprozesse ausgelöst worden sind, die einen in der alten Bundesrepublik schon lange wirksamen Trend der "Deideologisierung" von gewerkschaftlichem Handeln und von Mitbestimmung (vgl. Streeck 1979 u. 1983) verstärken dürften. Wenn trotz massiver und zur Zeit noch weiter ansteigender Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland in einer Situation, die durch enttäuschte illusionäre Erwartungen und Hoffnung und die tiefe Frustration angesichts der Widerständigkeit alter Strukturen (Stichwort Seilschaften) und der noch immer nicht erkennbaren größeren Erfolge beim Aufbau neuer ökonomischer Strukturen gekennzeichnet ist, gleichwohl nicht abstrakte Kapitalismuskritik an

Boden gewinnen kann, so dürfte dies nicht allein daran liegen, daß ihr gleichsam mit der offenkundigen Niederlage im Systemwettbewerb der Boden entzogen wurde. Mindestens ebenso wichtig erscheint der Umstand, daß die konkreten Erfahrungen der Menschen in den neuen Bundesländern, im hier untersuchten Fall von betrieblichen Arbeitnehmervertretern und Betriebsräten, trotz all dieser Probleme dadurch geprägt sind, daß ihnen die alltagspraktische Bedeutung und Wirksamkeit jener institutionellen Strukturen vor Augen geführt wird, die in den alten Bundesländern durch die traditionellen Institutionen der Arbeit entwickelt worden sind. Hinzu kommt, daß der Verfremdungseffekt, der durch ihren Übertragungsversuch auf die neuen Bundesländer entsteht, auch westliche Gewerkschaftsfunktionäre zu einer selbstkritischen Überprüfung früherer Positionen veranlaßt: Wird etwa für die Phase des "Polititourismus" Anfang 1990 noch berichtet, daß auch westliche Gewerkschaftsfunktionäre in Anknüpfung an das Gewerkschaftsgesetz der Regierung Modrow hofften, anstelle von Betriebsräten betriebliche Gewerkschaftsstrukturen erhalten zu können - und entsprechend in der Phase der Entstehung "wilder" Betriebsräte auch argumentierten -, stößt man jetzt bei hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären auf Aussagen wie: "War es nicht unser [der Gewerkschaften] Glück, daß wir die Vertrauensleute statt der Betriebsräte als zentrale Gremien in den Betrieben nicht haben durchsetzen können" und - anknüpfend an diese Einsicht in die Vorzüge einer funktionalen Differenzierung - "müßten wir uns nicht offensiver zum Betriebsverfassungsgesetz und zu den Betriebsräten auch als Gewerkschaften bekennen?" und weiter - so ein IG Metall-Funktionär - "über die offensiven Formen, in denen IG Chemie Papier Keramik oder IGBE das Konzept der Sozialpartnerschaft vertreten, inzwischen doch etwas anders denken", also auch "diese Entgegensetzung von Kapital und Arbeit, für die es natürlich Gründe gibt, neu bewerten?" Nicht jeder Gesprächspartner resümiert seine Erfahrungen so weitgehend, daß er sagt: "Weltbilder verschieben sich hier fast jeden Tag", aber solche Aussagen kennzeichnen doch auch einen Trend, der sich aus den Interviews ergibt.

4. ...und als Ferment im Modernisierungsprozeß der industriellen Beziehungen

Der Versuch einer ersten resümierenden Gesamteinschätzung gibt so allen Anlaß dazu, unsere allgemeinen Ausgangshypothesen als empirisch gestützt und für weitere Forschungen nützlich anzusehen. Wenn man, wie wir dies tun, davon ausgeht, daß Gewerkschaften als traditionelle Institutionen der Arbeit auf dem Stand gegenwärtiger soziologischer Theoriebildung nicht mehr im Kontext wie auch immer "aufgeklärterer"

Varianten strukturtheoretischer, neomarxistischer Ansätze analysiert werden sollten, und stattdessen ein konstruktivistisches Konzept verfolgt, das systemtheoretische Ansätze (in Anknüpfung an Luhmann) und phänomenologische Zugänge (unter Rückgriff auf Husserl) unter Berücksichtigung des neueren institutionentheoretischen Diskurses (Göhler, Peter) zu verknüpfen sucht, ist im Ergebnis der empirischen Befunde zunächst hervorzuheben:

Gewerkschaften und Mitbestimmung als traditionelle Institutionen der Arbeit haben im Zuge der Implementationsversuche in den neuen Bundesländern insofern einen Modernisierungsimpuls erfahren, als tradierte und überholte Selbstbeschreibungen im Kontext des Kapital-Arbeit-Paradigmas zugunsten einer (systemtheoretisch formuliert) Leitdifferenz von "Arbeit und Wirtschaft" (vgl. Klatt 1992) erkennbar einer weiter fortschreitenden Revision unterzogen werden. Dabei ist es allerdings eine ganz andere Frage, ob solche Entwicklungen im Sinne eines "stabilen institutionellen Wandels" befördert werden. Denkbar ist auch, daß die Gewerkschaften ihren institutionellen Character allmählich verlieren. Ein solcher Modernisierungsimpuls wäre dann eher mit einer Selbstbeschränkung von gewerkschaftlichem und von Mitbestimmungshandeln auf einen Kernbereich ökonomisch-interessenorientierten Handelns und zugleich dem Verzicht auf gesamtgesellschaftliche Gestaltungsansprüche im Sinne der in der alten Bundesrepublik begonnenen gewerkschaftlichen Reformdiskussionen (vgl. Hoffmann u.a. 1990, Martens 1991) verbunden, wie dies von manchen wissenschaftlichen Beobachtern vermutet wird (vgl. Mahnkopf 1991).

Was den ersten Teil dieser Frage anbelangt, so gibt es sicherlich manche empirische Anhaltspunkte für eine skeptische Beurteilung der Langwierigkeit und der Erfolgsaussichten des Organisationsaufbaus der Gewerkschaften und des Institutionalisierungsprozesses von Mitbestimmung in Ostdeutschland. Fundierte Beurteilungen bedürfen einer genaueren weiteren Evaluation. Unsere Befunde liefern allerdings bereits eine Reihe von Belegen für die Thesen, daß diesbezüglich in den neuen Bundesländern ein Institutionalisierungsprozeß vonstatten geht, der keineswegs die Herausbildung eines gefestigten interessenorientierten Handelns von

Betriebsräten (und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat) im Kontext eines moderneren Verständnisses von Mitbestimmung als Institution ausschließt. In bezug auf den Institutionalisierungsprozeß von Mitbestimmung gibt es eben nicht nur das Problem (u.a. aus gewerkschaftlicher Sicht) von noch allzu wenig entfalteteten Interessenvertretungsfunktionen. Vielleicht gibt es auch Anzeichen dafür, daß auf mittlere Sicht Ansätze einer stärker gestaltungsorientierten, funktionalen Mitbestimmung gestärkt werden könnten, z.B. angesichts der anderen Zusammensetzung von Betriebsratsgremien und der Handlungsbedingungen, die "Aufbaupartnerschaften" fördern.

Der zweite Teil der Frage wäre im Bezugsrahmen unserer konzeptionellen Überlegungen als Frage nach möglichen retardierenden Rückwirkungen des Vereinigungsprozesses auf vorhandene Ansätze einer arbeitspolitischen Erweiterung von gewerkschaftlicher Interessenvertretung (Martens 1991 b) zu formulieren. Hier sind empirisch gestützte Antworten auf Grundlage unserer Befunde, vermutlich aber überhaupt zum jetzigen Zeitpunkt, kaum möglich. Wir beschränken uns deshalb auf einen vor allem konzeptionell begründeten Hinweis:

Die belegbaren Modernisierungsimpulse beinhalten fraglos auch hohe Risiken für die Gewerkschaften. Ein Zugewinn an deutlicher konturierter und konsistenterer Selbstbeschreibung als an der Leitdifferenz von "Arbeit und Wirtschaft" orientierter Interessenverband kann sehr wohl mit dem Verlust des institutionellen Charakters von Gewerkschaften - die dann bloße Organisationen/Apparate mit äußerer Klientel wären - einhergehen und politische Gestaltungsansprüche können verloren gehen. Mithin wäre dann auch das von uns an anderer Stelle verfolgte Konzept einer "arbeitspolitischen Erweiterung von Interessenvertretung" (Martens 1991 u. 1992) infrage gestellt, das Gewerkschaften nicht systemtheoretisch (und damit u.E. verkürzt) als Organisationen, sondern als Institutionen mit multifunktionalen Bezügen zum wirtschaftlichen wie auch politischen, kulturellen usw. Funktionssystem begreift. Allerdings wäre von unserem theoretischen Verständnis aus zwar der Verlust ihres institutionellen Charakters für die Gewerkschaften hoch problematisch, ihre Selbstbeschränkung im Zuge gleichzeitiger Modernisierungsgewinne hingegen wäre - sofern sie denn wirklich einträte - erst einmal mit den potentiellen Erträgen anderer gesellschaftlich ausdifferenzierter Institutionalisierungsprozesse - etwa in bezug auf die Bewältigung ökologischer Probleme, die in Ostdeutschland bekanntlich noch einmal besonders ausgeprägt sind - abzugleichen. Sofern man nämlich nicht letztlich doch noch implizit davon ausgeht, daß die Gewerkschaften besonders herausgehobener Träger von Themen alter und neuer sozialer Bewegungen sein müßten, stellen sich mögliche "Negativszenarien" anders dar. Mögliche Gefährdungen oder Blockierungen einer auch aus unserer Sicht wünschenswerten arbeitspolitischen Erweiterung von Interessenvertretung bleiben dann immer noch ein Problem; aber eben doch eines, das relativiert werden muß und für das im übrigen empirische Belege erst noch beizubringen wären.

Literatur

- Augustin, Winfried, Uwe Förster (1990): Informationsstudie: Analyse zur Situation in ausgewählten betrieblichen Arbeitnehmervertretungen unmittelbar nach Einführung der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion, BERSA e.V., Röbel (Manuskript)
- Augustin, Winfried, Jörg Sprenger (1992): Übertragung der Mitbestimmung in die neuen Bundesländer und Überlegungen zur gewerkschaftlichen Reformdebatte - Ein Diskussionsangebot, Dortmund, sfs-Beiträge aus der Forschung, Bd. 60
- Beyme, Klaus v. (1991): Selbstgleichschaltung. Warum es in der DDR keine Politologie gegeben hat, in: Bernd Giesen, Claus Leggewie (Hg.), a.a.O.

- Ferber, Christian v. (1961): Die Institution der Arbeit in der industriellen Gesellschaft. Versuch einer theoretischen Grundlegung. Habilitationsschrift, Göttingen (nur teilweise veröffentlicht)
- Giesen, Bernd, Claus Leggewie (Hg.) (1991): Experiment Vereinigung. Ein sozialer Großversuch, Berlin
- Giesen, Bernd, Claus Leggewie (1991): Sozialwissenschaften vis-à-vis. Die deutsche Vereinigung als sozialer Großversuch, in: Dies. (Hg.), a.a.O.
- Göhler, Gerhard (1987): Grundfragen der Theorie politischer Institutionen, Opladen
- Göhler, Gerhard, Rainer Schmalz-Bruns (1988): Perspektiven der Theorie politischer Institutionen, in: Politische Vierteljahresschrift 2/1988, 309-349
- Habermas, Jürgen (1985): Der philosophische Diskurs des Moderne, Frankfurt/Main
- Hoffmann, Jürgen, Rainer Hoffmann, Dietrich Lange, Ulrich Mückenberger (1990): Jenseits der Beschlußlage, Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt, Köln
- Kädtler, Jürgen, Gisela Kottwitz (1990): Betriebsräte zwischen Wende und Ende in der DDR. Schriftenreihe "Berliner Arbeitshefte und Berichte zur sozialwissenschaftlichen Forschung", Nr. 42
- Klatt, Rüdiger (1992): Situation-Institution-System: systemtheoretisch betrachtet. Zur Dynamik emergenter Ordnungen in komplexen, funktional differenzierten Gesellschaften. Das Beispiel der Gewerkschaften. Ein Diskussionsbeitrag, sfs, Beiträge aus der Forschung Bd. 55, Dortmund
- Luhmann, Niklas (1988): Die Wirtschaft der Gesellschaft, Frankfurt/Main
- Mahnkopf, Birgit (1991): Vorwärts in die Vergangenheit? Pessimistische Spekulationen über die Zukunft der Gewerkschaften in der neuen Bundesrepublik, in: Busch, U. u.a. (Hg.): Wirtschaftspolitische Konsequenzen der deutschen Vereinigung, Frankfurt a.M./New York
- Martens, Helmut (1988): Die Gewerkschaften im reformpolitischen Block. Überlegungen aus Anlaß der "Lafontaine-Debatte", sfs-Beiträge aus der Forschung Bd. 29. Neuveröffentlicht in: Helmut Martens (1991): Gewerkschaftspolitik und Gewerkschaftssoziologie, Gewerkschaftsforschung am Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund
- Martens, Helmut (1991 a): Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Eine erfolgreiche Institution unter Modernisierungsdruck in: Gerd Peter (Hg.): Arbeitsforschung? Methodologische und theoretische Reflexion und Konstruktion, Dortmund

- Martens, Helmut (1991 b): Gewerkschaften als Institutionen der Arbeit: Acht Thesen zum Gutachten "Jenseits der Beschlußlage", in: Helmut Martens (1991): Gewerkschaftssoziologie und Gewerkschaftspolitik, Gewerkschaftsforschung am Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund
- Martens, Helmut (1992): Gewerkschaftlicher Organisationsaufbau und Mitbestimmung in Ostdeutschland, sfs-Beiträge aus der Forschung, Bd. 59, Dortmund
- Martens, Helmut, Gerd Peter, Ulrich Pröll, Cordula Sczesny (1992): Arbeitsschutz und Betriebsalltag - Zusammenarbeit für Sicherheit und Gesundheit. Beiträge zum Workshop der sfs am 29.04.1992 in Dortmund, Dortmund
- Marz, Lutz (1991): Der prämoderne Übergangsmanager. Die Ohnmacht des "realsozialistischen" Wirtschaftskaders, in: Rainer Deppe, Helmut Dubiel, Ulrich Rödel (Hg.): Demokratischer Umbruch in Osteuropa, Frankfurt a. M., 104 ff.
- Mayer, Karl-Ulrich (1991): Soziale Ungleichheit und Lebensverläufe. Notizen zur Inkorporation der DDR in die Bundesrepublik und ihren Folgen, in: Bernd Giesen, Claus Leggewie, (Hg.), a.a.O.
- Peter, Gerd (1992 a): Situation-Institution-System als Grundkategorien der Arbeitsanalyse, in: Arbeit, 1, 64 ff.
- Peter, Gerd (1992 b): Theorie der Arbeitsforschung. Situation-Institution-System als Ebene der Erklärung sozialer Zusammenhänge, Frankfurt/New York
- Pröll, Ulrich (1991): Arbeitsschutz und neue Technologien. Handlungsstrukturen und Modernisierungsbedarf im institutionalisierten Arbeitsschutz, Opladen
- Rehberg, Karl-Siegbert (1990): Leitfaden einer institutionellen Analyse. Vortrag beim 1. Kolloquium des DFG-Schwerpunktprogramms "Theorie politischer Institutionen" am 3.2.1990 in Bonn-Bad-Godesberg (Manuskript)
- Schneider, Rolf (1991): Von linker Melancholie, Spiegel Essay, in: Der Spiegel 34, 46 f.
- Streeck, Wolfgang (1983): Co-Determination: The Fourth Decade, IIM/CMP 83-1, Wissenschaftszentrum Berlin
- Streeck, Wolfgang (1978): Organisational Consequences of Corporatist Cooperation in West German Labour Unions. A Case Study, Discussion Papers, Wissenschaftszentrum Berlin
- Zapf, Wolfgang (1991): Der Untergang der DDR und die soziologische Theorie der Modernisierung, in: Bernd Giesen, Claus Leggewie (Hg.), a.a.O.

Anschrift des Verfassers:

Dr. Helmut Martens
Sozialforschungsstelle Dortmund
Rheinlanddamm 199
4600 Dortmund 1