

Walter Heering, Klaus Schroeder

## **Ostdeutsche Arbeitsbeziehungen zwischen ökonomischer Transformationskrise, neuer arbeitsrechtlicher Normierung und alten Sozialbeziehungen**

### **Abstract**

Die sozialen und politischen Probleme des ökonomischen Transformationsprozesses in Ostdeutschland spiegeln sich auf der betrieblichen Ebene in besonderer Schärfe wider. Die bruchlose Übertragung des westdeutschen Arbeitsrechts ohne Berücksichtigung ostdeutscher Erfahrungen droht derzeit die betrieblichen Akteure zu überfordern. Empirische Studien belegen die Gefahr einer Aushöhlung formeller Regelungen durch informelle Beziehungen, die den Betriebsalltag in der DDR prägten. Damit einher geht eine Stärkung betriebszentrierter Interessenpolitik, die auch für den Westen seit längerem gefordert wird; diese Diskussion erhält insoweit neue Impulse.

### **1. Einleitung**

Der jüngst beendete Streik in der ostdeutschen Metall-, Elektro- und Stahlindustrie war für alle Beteiligten (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaft, Management und Belegschaften der Unternehmen) ein gefährliches Spiel mit dem Feuer. Vordergründig betrachtet scheint alles gerade noch mal glimpflich abgegangen zu sein; welche Nachwirkungen sich daraus ergeben, bleiben indes abzuwarten. Deutlich wurde jedenfalls, daß die Anwendung von Logik und Ritualen westdeutscher Tarifaueinandersetzungen auf die neuen Länder problematisch ist, weil sie von den ostdeutschen Arbeitnehmern nicht durchschaut werden und insoweit nur zu Frustration und Verbitterung führen. Dies scheint uns symptomatisch für den derzeitigen Stand der deutschen Vereinigung zu sein.

Aus der richtigen *Diagnose*, der Zusammenbruch des Realsozialismus habe die Überlegenheit des Marktsystems über das System einer Zentralplanwirtschaft schlagend demonstriert, wurde die problematische *Therapie* abgeleitet, man brauche der ehemaligen DDR nur die bewährte bundesrepublikanische Ordnung "überzustülpen"; das übrige würden die spontanen Kräfte des Marktes besorgen. Inzwischen wurde deutlich, daß Marktwirtschaft nicht voraussetzungslos ist, sondern eine Vielzahl

institutioneller, habitueller und mentaler Bedingungen erheischt. Diese lagen in der Ex-DDR nicht vor; ihre Herausbildung erscheint nur in einem schmerzhaften und längerfristigen Erfahrungsprozeß möglich.

Im Ergebnis wurde eine Transformationsvariante verfolgt, die eine Partizipation der ostdeutschen Bevölkerung auf ein Minimum reduziert hat; der Vereinigungsprozeß blieb konzeptionell, organisatorisch, personell und finanziell weitestgehend ein westdeutsches Projekt (Schroeder 1992). Das zugrundeliegende, technokratisch-ökonomistisch verkürzte Gesellschaftsbild hatte auch auf betrieblicher Ebene fatale Konsequenzen; Traditionalisierungsprozessen in fast allen Unternehmensdimensionen wurden Vorschub geleistet, wovon nicht zuletzt das Feld der Arbeitsbeziehungen betroffen ist. Diese haben zunächst eine Rigidisierung erfahren, die sich zukünftig noch verstärken könnte. Gleichzeitig gibt es aber auch eine Fülle von Indizien, die auf neue Formen der Kooperation und der Verständigung in ostdeutschen Unternehmen hindeuten, deren Durchsetzung kaum ohne Einfluß auf die Arbeitsbeziehungen in Westdeutschland bleiben würde. Die tiefgreifenden Entscheidungen in Ostdeutschland jedenfalls sollten von einem möglichst breiten gesellschaftlichen Konsens getragen sein, auch und gerade in den Unternehmen. Wie Erfahrungen aus westlichen Ländern nahelegen, bedarfes vor allem in Umbruchsituationen einer stärkeren Orientierung an partnerschaftlichem Denken und Handeln (Lutz 1984; kritisch: Merklein 1993).

Nachstehende Überlegungen behandeln die Rolle, die das westliche Arbeitsrecht beim Aufbau der Arbeitsbeziehungen in Ostdeutschland spielt. Dabei gehen wir von der Überzeugung aus, daß dieses Arbeitsrecht den Strukturen einer modernen Industriegesellschaft grundsätzlich adäquat ist und seine dreifache Funktion als Schutz-, Integrations- und Kontrollmedium bislang hinreichend erfüllt hat. Die Frage ist, ob diese Normen auf dem Wirtschaftsgebiet der ehemaligen DDR ähnlich wirksam sein können oder aber - zumal in der derzeitigen Übergangsphase - eher dysfunktionale Effekte zeitigen. In der alten Bundesrepublik funktionieren ja die Arbeitsbeziehungen nicht in erster Linie wegen des bestehenden Arbeitsrechtes, sondern weil in langer Erfahrung und Auseinandersetzung entstandene explizite und implizite Arrangements zwischen den betrieblichen Akteuren existieren, die freilich durch geltendes Recht stabilisiert werden.

## **2. Zur kategorialen Erfassung sozialer Arbeitsbeziehungen**

Unter Arbeitsbeziehungen werden Handlungsstrukturen und -zusammenhänge verstanden, die das Handlungsfeld Betrieb hervorbringen und reproduzieren. Arbeitsbeziehungen in Marktökonomien gründen auf freien Vereinbarungen zwischen (zumindest) formal gleichen Anbietern und Nachfragern auf dem Arbeitsmarkt. Mit Abschluß des Arbeitsvertrages kauft der Arbeitgeber allerdings nicht "Arbeit",

sondern das Nutzungsrecht am Arbeitsvermögen. Das *“Transformationsproblem”* konstituiert die für das Arbeitsverhältnis charakteristische Unsicherheit für beide Vertragsparteien: Leistungsanforderungen und Leistungsbereitschaft können und sollen nicht vertraglich vorweggenommen werden; Leistungseinschränkungen seitens der Arbeitnehmer lassen sich durch Kontrollmechanismen der Arbeitgeber nicht vollständig verhindern (Dragendorf/Heering 1987).

Die aus dem Beschäftigungsverhältnis resultierenden Unsicherheitszonen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern [bzw. allgemeiner in der Diktion moderner Mikroökonomik zwischen *“Principal”* und *“Agent”* (Arrow 1986)] bilden das Grundproblem der Arbeitsbeziehungen in systemübergreifender Perspektive; wie dieses Grundproblem jeweils reguliert wird, welche Macht- und Rechtsnormen, aber auch welche kulturelle Normen in die jeweiligen Arbeitsbeziehungen eingehen, ist die eigentliche Frage.

Der Arbeitsprozeß konstituiert zwar notwendigerweise kooperative Handlungsformen; aufgrund gegensätzlicher Interessen beider Vertragspartner ist er gleichwohl ständig auch Gegenstand und Austragungsfeld von Konflikten. Gingen Organisationssoziologie und Industriesoziologie unter Berufung auf Max Weber lange Zeit davon aus, daß soziale Beziehungen in betrieblichen Organisationen durch formalbürokratische Regelungen und durch sie erzeugte Konflikte charakterisiert seien, so versuchen neuere Ansätze den Arbeitsbeziehungen durch eine differenziertere Analyse von Macht und Vertrauen bzw. Verständigung ihnen gerecht zu werden; die Koordinationsform der betrieblichen Leistungserstellung ist danach (zumindest) heute nicht nur durch *Macht* und *Kontrolle*, sondern ebenfalls durch *Vertrauen* und *Konsens* geprägt.

Systematisierend nennt Zündorf vier Basiskategorien zur analytischen Erfassung von Arbeitsbeziehungen (Zündorf 1986):

- *Macht* als “Durchsetzung kollektiv verbindlicher Entscheidungen im Rahmen einer geltenden Herrschaftsordnung”.
- *Einfluß* basiert auf Ansehen und Überzeugungskraft von Personen; während *Macht* auf formaler Autorität fußt, beruht *Einfluß* auf funktionaler Autorität.
- *Vertrauen* definiert eine intertemporale, nicht-vertragliche Tauschbeziehung, die auf Vorleistungen seitens der Vertrauenden beruht und insoweit für diesen ein besonderes Risiko hinsichtlich der (erwarteten) Gegenleistung beinhaltet.
- *Verständigung* impliziert kommunikatives Handeln, bei dem Akteure ihre Ziele durch sprachliche Verständigung und Konsensbildung, auf Basis gemeinsamer Überzeugungen und intersubjektiv verbindlicher Wissensbestände und Deutungsmuster anstreben.

Arbeitsbeziehungen reproduzieren sich zwar auf der betrieblichen Handlungsebene, werden aber beeinflußt und normiert von den *industriellen Beziehungen*, die die Gesamtheit der auf Betrieb bzw. Unternehmen bezogenen Handlungen umfassen; zu

diesen zählen auch die Relationen zwischen überbetrieblichen Akteuren wie Staat, Arbeitgeberverbänden, Arbeitsgerichten sowie Gewerkschaften.

### 3. Arbeitsbeziehungen in Ostdeutschland

Mit dem Übergang zur Marktwirtschaft und der dafür notwendigen Herausbildung wettbewerbsfähiger Unternehmen werden sich auch die betrieblichen Arbeitsbeziehungen in Ostdeutschland wandeln. Welche Strukturen sich dabei durchsetzen werden, hängt ab von der ökonomischen Situation und Entwicklungsperspektive der Unternehmen, der damit prädestinierten Machtverteilung zwischen den betrieblichen und außerbetrieblichen Akteuren, den mentalitäts- und habitusprägenden Erfahrungen der Akteure in der DDR sowie von den neu gewonnenen Handlungsoptionen der Akteure, die das vom Westen übernommene System des Arbeitsrechts eröffnet.

#### 3.1 Arbeitskultur in der DDR

Die offizielle Staatsdoktrin der DDR - der Marxismus-Leninismus - wies Produktion, Arbeit und betrieblichen Prozessen einen zentralen Stellenwert zu; Arbeit galt als grundlegende Form gesellschaftlicher Praxis. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde der Betrieb nicht nur als Ort der Produktion und Arbeitstätigkeit, sondern als Zentrum sozialer, kultureller und politischer Aktivitäten aufgefaßt. Alle größeren Betriebe unterhielten Kindertagesstätten, Theatergruppen, Ferienheime, Freizeiteinrichtungen etcetera. *Die Funktion des Betriebes als sozialer Raum war ungleich wichtiger als in der Bundesrepublik.* Der Betrieb war zugleich Sozialisations- und Kontrollinstanz wie auch Fürsorgeeinrichtung; im gewissen Sinn wurde er zum Familienersatz. Die Ausgestaltung des Betriebes sowie das Recht auf Arbeit und Arbeitsplatz sollten eine positive Identifikation und Motivation der Beschäftigten mit dem System erzeugen;<sup>1</sup> da diese meist eher schwach ausgeprägt waren, blieb der Arbeitsprozeß immer auch Erziehungsprozeß: Der Betrieb wurde wichtigster Ort der "Volkserziehung".

Auch die Realität in den DDR-Betrieben war nicht ausschließlich von formellen Regelungen bestimmt, sondern ebenfalls von informellen Beziehungen, die auf Vertrauen und gegenseitiger Abhängigkeit beruhten. Trotz eindeutig ungleich verteilter Macht waren "die da unten" nie ganz machtlos; Eckpfeiler betrieblicher Mikropolitik bildeten Anordnung und Kontrolle, aber auch der Zwang zum Konsens war systemisch vorprogrammiert. Betriebsleitungen sahen sich mit Werktätigen konfrontiert, die arbeitsrechtlich eine starke Stellung innehatten. In weiten Bereichen waren sie auf das Entgegenkommen der Belegschaften angewiesen, sollte der Plan erfüllt werden (Deppe/Hoß 1989; Kern/Land 1991). So entstand eine "passive Stärke" der Belegschaften; sie

konnten sich zwar verweigern und den Arbeits- und Produktionsprozeß bremsen und blockieren, aber keine eigene Gestaltungsmacht entwickeln (Voskamp/Wittke 1990). Die systembedingten Mängel dienten den Beschäftigten zur Legitimierung von Arbeitsunterbrechungen und eines geruhsamen Arbeitstempos (Rottenburg 1991); Arbeit degenerierte zu vorgetäuschter Geschäftigkeit (Woderich 1992).

Das Versagen des Plans und hierdurch bedingte Engpässe sowie informelle Gegenstrategien, ließen ein Netzwerk der *“Schattenökonomie”* entstehen, welche die Planwirtschaft zunehmend unterminierte. Die gesetzlichen Grundlagen der Arbeitsbeziehungen, vor allem fehlende Sanktionsmöglichkeiten und mangelnde individuelle Anreizsysteme sowie Anforderungen der Zentrale, führten zur Entstehung *betrieblicher Solidargemeinschaften*, die durch ihre Existenz und mit ihren Aktivitäten in vielerlei Beziehung die offiziellen Hierarchien und Strukturen untergruben. Die informellen Netze und Spielräume boten den Werktätigen nicht nur handfeste materielle Vorteile, sondern ließen den Betrieb auch zu einem Hort sozialer Geborgenheit werden. In die betrieblichen Solidargemeinschaften waren zumeist alle Beschäftigten quer durch sämtliche Hierarchieebenen eingebunden; sie wurden selbst von der Partei stillschweigend geduldet oder gar benutzt und blieben insoweit kontrollierbar (Mayer 1993).

### 3.2 Unternehmensleitbilder im Wandel

Nach dem Zusammenbruch des Realsozialismus ist der Betrieb nicht länger der zentrale gesellschaftliche Ort, seine Bedeutung für soziale Beziehungen und Sozialisation der Menschen relativiert sich. Nach der politisch-ideologischen Überfrachtung betrieblicher Entscheidungen und Abläufe besteht die Gefahr, daß die Unternehmen nunmehr zu Institutionen des reinen Vollzuges technologischer Prozesse degradiert und damit Passivität und Resignation der Arbeitnehmer verstärkt werden.

Westliche Erfahrungen aus jüngerer Zeit signalisieren dagegen einen paradigmatischen Wechsel des Unternehmensbildes, der - ausgelöst durch technologische Veränderungen, Qualifikation der Arbeitnehmer, Wertewandel bezüglich der Arbeit und geänderten Marktkonfigurationen - auch die Sphäre der Arbeitsbeziehungen entscheidend tangiert; tendenziell scheint das Kontroll- zugunsten des Vertrauenselementes - abgebaut zu werden. Vor diesem Hintergrund besteht gegenwärtig für Ostdeutschland sowohl die Chance einer *“doppelten Modernisierung”*, bei der nicht lediglich die herrschenden westdeutschen Unternehmenskonzepte und -strukturen übernommen, sondern in Richtung des neuen Paradigmas transzendiert werden, wie auch die Gefahr einer Fortsetzung von rigiden Kontroll- und Kommandostrukturen des alten Wirtschaftssystems nunmehr sogar bei formal günstigeren Rahmenbedingungen

---

1 Der SED-Slogan *“Der Sozialismus braucht den ganzen Menschen”* (Rottenburg 1991) bringt diesen Gedanken auf den Punkt.

(Heering 1993). Das zweite Entwicklungsszenario muß als Gefahr begriffen werden, weil darin Ostdeutschland auf Jahrzehnte hinaus ein zweitklassiger Wirtschaftsraum bleiben müßte; die Wechselwirkungen zwischen anwendbarer Technik, Qualifikation der Beschäftigten und Qualität der Arbeitsbeziehungen würden einer Zementierung des gegenwärtigen Produktivitäts- und Einkommensgefälles Vorschub leisten und insgesamt eher unattraktive Arbeitsplätze im Osten bedingen (Pagano 1991). Empirische Befunde legen die Vermutung nahe, daß derzeit Entwicklungen in beide Richtungen angestoßen werden, die Frage, welches Entwicklungsmuster dominant werden wird, jedoch noch weitgehend offen ist.<sup>2</sup>

### 3.3. Ökonomische Rahmenbedingungen

Parameter für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen sind die gesamtwirtschaftliche Situation im Osten einerseits, sowie die spezifische ökonomische Lage der jeweiligen Unternehmen andererseits; durch diese Faktoren werden die Handlungsspielräume der betrieblichen Akteure maßgeblich begrenzt. Ohne auf Details eingehen zu wollen (Heering/Schroeder 1992), bleibt festzuhalten, daß sich die ostdeutsche Wirtschaftslage diesjährig noch einmal dramatischer als erwartet zugespitzt hat. Zwar ist der Schrumpfungprozeß der gesamtwirtschaftlichen Produktion zunächst einmal gestoppt, aber seit Mitte 1991 stagniert sie bei ca. 50% des Niveaus vor der Maueröffnung. Ungebrochen scheint die Deindustrialisierungsspirale in den neuen Ländern; die industrielle Produktion lag im ersten Quartal 1993 bei etwa 30% des Niveaus von 1989 und damit nochmals um 5% niedriger als im Vorjahreszeitraum (Bach/Jung-Hammon/Otto 1993). Von den ehemals 3,2 Millionen industriellen Arbeitsplätzen waren im März 1993 nurmehr 760 000 übrig.

Es gibt eine starke Ausdifferenzierung bezüglich Entwicklungsstand und -perspektive der Unternehmen, obschon von einem Abschluß der Konsolidierungsphase bislang in den allerwenigsten Fällen die Rede sein kann. Nach unseren Befunden wie auch Erfahrungen anderer Forscher ist als grobe Typologie die Unterscheidung zwischen Treuhandunternehmen, von Westinvestoren erworbenen Unternehmen und genuinen Ostunternehmen brauchbar (Grünert 1992). Im Durchschnitt scheinen west-assoziierte Unternehmen in ihrer Anpassung am weitesten fortgeschritten zu sein, während Treuhandunternehmen am schlechtesten abschneiden. Unsere empirischen Untersuchungen weisen jedoch überraschenderweise daraufhin, daß derartige Unter-

---

2 Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf Erfahrungen aus verschiedenen Forschungsprojekten, die die Autoren zusammen mit anderen Kollegen in den letzten dreieinhalb Jahren zum Unternehmenswandel in Ostdeutschland durchgeführt haben (Gröhn/Heering 1991; Schroeder u.a. 1991; Heering/Schroeder 1992; Gut u.a. 1993). Die empirische Basis weist weitgehend explorativen Charakter auf; Repräsentativität im statistischen Sinne kann und soll nicht beansprucht werden. Gleichwohl vermuten wir, daß unsere Befunde für das Gebiet der ehemaligen DDR durchaus nicht untypisch sind.

schiede für die Qualität der Arbeitsbeziehungen eher sekundär sind.<sup>3</sup> Unsere *Arbeitshypothese* lautet, daß spezifisch ostdeutsche Faktoren den Charakter der Arbeitsbeziehungen in den neuen Ländern dominieren. Solche generalisierenden Aspekte sollen im folgenden herausgearbeitet werden. Aufgrund der von uns gewählten empirischen Basis muß freilich vieles Extrapolation und Spekulation bleiben. Gleichwohl denken wir, mit unseren systematisierenden Überlegungen einen sinnvollen Beitrag zur aktuellen Diskussion leisten zu können.

### 3.4 Rechtslage und institutionelle Voraussetzungen

Nach Maßgabe des Artikel 8 Einigungsvertrag (EV) ist mit Vereinigung beider deutscher Staaten das Bundesrecht allgemein in den neuen Bundesländern in Kraft getreten. Durch das in Artikel 1 EV festgelegte *Procedere* der Vereinigung als Beitritt des Staatsgebietes der ehemaligen DDR zur alten Bundesrepublik gemäß Art. 23 GG wurden dort mit dem 3. 10. 1990 auch deren arbeitsrechtliche Normen mit wenigen, größtenteils bis Ende 1992 (spätestens Ende 1995) befristeten Übergangsbestimmungen geltendes Recht (AuA 1992). Im Gegensatz zu der bisher einheitlichen Regelung durch das Arbeitsgesetzbuch der DDR, wird der Rechtsbereich jetzt durch ein kompliziertes Geflecht aus Gesetzen, Verordnungen und höchstrichterlichen Urteilen kodifiziert, dessen Zersplitterung nicht nur den davon neu betroffenen ostdeutschen Akteuren das Zurechtfinden erschwert und die allgemein vorhandene Rechtsunsicherheit fraglos noch zusätzlich erhöht.<sup>4</sup>

Damit war insbesondere die zentrale Festsetzung von Arbeitszeit, -bedingungen und -entgelt außer Kraft gesetzt, die nun unter Berücksichtigung der einschlägigen Bestimmungen frei ausgehandelt werden können. Für Entlassungen kommt der Grundsatz des KSchG zur Anwendung, demzufolge "sozial ungerechtfertigte" Kündigungen seitens des Arbeitgebers unwirksam sind. Entscheidend ist, daß dieser Grundsatz im Falle betriebsbedingter Kündigungen eine "Sozialauswahl" der Betroffenen, nicht aber einen Bestandsschutz für das individuelle Arbeitsverhältnis begründet; generell folgt aus der Unwirksamkeit von Kündigungen in der Regel keine Weiterbeschäftigungsgaran-

---

3 Im Rahmen eines derzeit noch laufenden Forschungsprojektes, das Beschäftigungssituation und -perspektiven von Frauen in der ostdeutschen Chemieindustrie gewidmet ist, konnten wir in einer schriftlichen Befragung von ca. 50 Firmen einen systematischen Zusammenhang des Verhältnisses von Geschäftsleitungen und Betriebsräten weder zur Firmengröße noch zum Eigentumsstatus der Unternehmen feststellen.

4 Nicht von ungefähr wird der Gesetzgeber im Einigungsvertrag aufgefordert, das "Arbeitsvertragsrecht ... möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren" (Artikel 30 Absatz 1 EV). Wie die Diskussionen auf dem letztjährigen Juristentag jedoch einmal mehr gezeigt haben, scheint die Umsetzung dieser Verpflichtung aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen darüber, was Arbeitsrecht im Rahmen einer marktwirtschaftlichen Ordnung leisten kann und soll, zumindest noch einen längeren Zeitraum zu beanspruchen (Handelsblatt 18.9.92).

tie, sondern lediglich der Anspruch auf angemessene Abfindung, die die Entlassung sozial abfedern soll.

Für die innerbetriebliche Vertretung der Arbeitnehmer sind die Regelungen des BetrVG maßgebend, insbesondere 111 bis 113, die im Falle einer Betriebsänderung (die Rationalisierungsmaßnahmen, Betriebsstillegung und Entlassungen, nicht jedoch bloßen Eigentümerwechsel umfaßt) ein umfassendes Informationsrecht des Betriebsrates sowie dessen Einschaltung in den Versuch eines Interessenausgleiches bzw. als Ultima Ratio die Verpflichtung zu einem Sozialplan vorsehen. Schutzbestimmungen des DDR-Rechtes, die individuelle Arbeitnehmer formell stärker absicherten als bundesrepublikanische Normen, wurden mit relativ kurzen Übergangsregelungen versehen. Das Tarifrecht wurde vollständig und unmittelbar übernommen.

Zwar zeichnet sich auch im institutionellen Bereich des Arbeitsrechts mit der Konstituierung einer Arbeitsgerichtsbarkeit in den neuen Bundesländern eine relativ rasche Angleichung an die alte Bundesrepublik ab, doch sind hier bis zum Erreichen westdeutscher Standards noch erhebliche Schwierigkeiten zu überwinden.

### 3.5 Grundprobleme der neuen Arbeitsverfassung

Die obige Skizze vermittelt den Eindruck, daß die Anpassung des Arbeitsrechtes in den neuen Ländern auf Ebene der Gesetze weitgehend abgeschlossen ist, und seine institutionelle Ausgestaltung entschieden vorangetrieben wurde. Gegenwärtige Probleme der Rechtspraxis könnten insoweit als relativ sekundäre und kurzzeitige Übergangsfriktionen interpretiert werden, deren Brisanz und Relevanz rasch abgebaut würde. Wir glauben allerdings, daß diese Sichtweise nur vordergründig Bestand hat; vielmehr scheint uns die Übernahme des arbeitsrechtlichen Systems der Bundesrepublik in den neuen Ländern, zu der es im Prinzip auch gar keine realistische Alternative gegeben haben mag, zu spezifischen arbeitsrelationalen Strukturen geführt zu haben, die zumindest noch auf recht lange Zeit für Ostdeutschland charakteristisch bleiben dürften. Dies ist insbesondere deshalb von Bedeutung, weil darin der Keim veränderter betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen angelegt sein könnte, deren Entwicklung auch auf die Verhältnisse in den alten Ländern zurückwirken müßte. Je nach Interesse und politischem Standpunkt dürfte deren Richtung freilich eher positiv oder eher negativ beurteilt werden.

Aus naheliegenden Gründen zentrieren sich arbeitsrechtliche Konflikte in der ehemaligen DDR gegenwärtig um Kündigungsschutzbestimmungen (Sander 1992; Augustin/Sprenger 1992), insbesondere das Gebot der Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung und entsprechend um Fragen der Betriebsveränderung in Verbindung mit Massenentlassungen, Interessenausgleich und Sozialplan. Betriebliche Interessenvertretung reduziert sich weitgehend auf diese Sachverhalte; darüber hinausgehende

Mitwirkungs- oder Mitbestimmungskompetenzen spielen demgegenüber derzeit weder für die Betriebsräte noch für die Belegschaften eine Rolle (Kreißig/Preusche 1992).<sup>5</sup>

Vor diesem Hintergrund lautet unsere Botschaft, daß die jetzt gültigen arbeitsrechtlichen Normen und Strukturen ostdeutsche Geschäftsleitungen die betriebliche Interessenvertretungen tendenziell "überreizen"; ihre Impraktikabilität erzeugt nicht nur Frustrationen auf beiden Seiten, sondern initiiert zumindest partiell die Suche nach alternativen Konfliktregelungsmechanismen. Zentrale Momente einer derartigen Überreizung wollen wir anhand dreier Thesen erläutern.

*These 1: Die ökonomische Grundprämisse des westdeutschen Arbeitsrechts ist für den Osten Deutschlands invalide!*

Das Arbeitsrecht der Bundesrepublik ist auf die "Normalsituation" einer funktionierenden marktwirtschaftlichen Ordnung zugeschnitten. Massenentlassungen bilden dabei zeitlich, sektoral und regional begrenzte Ausnahmeerscheinungen; zur Tagesordnung gehören vielmehr überbetriebliche Konflikte um die Verteilung des produzierten Reichtums sowie innerbetrieblich um Arbeitsbedingungen und individuelle Arbeitsverhältnisse. Da der Arbeitsmarkt meist hinreichende Alternativen bietet, zumindest aber ein breit gefächertes soziales Netz die individuellen Folgen von Arbeitslosigkeit abmildert, bleibt eine Abwägung zwischen betrieblichem Interesse und Schutzbedürftigkeit der Beschäftigten im Rahmen der Verhältnismäßigkeit; sie gefährdet in der Regel weder die Existenz des Unternehmens noch die des Arbeitnehmers und führt insoweit nicht zur Blockierung der volkswirtschaftlich gebotenen kontinuierlichen (Re-)Allokation des Arbeitskräftepotentials. Freilich greift die *Schutzfunktion* des Arbeitsrechtes durchaus nicht in jedem Einzelfalle; für Funktionsfähigkeit und Stabilität des Systems ist dies auch weder notwendig noch erwünscht. Das Arbeitsrecht kann seiner *Kontrollfunktion* nur insoweit genügen, als es die Alternativkosten einer Entlassung für die Arbeitnehmer hinreichend hoch beläßt.<sup>6</sup> Im Zusammenspiel beider Momente erfüllt das

<sup>5</sup> In der ersten Phase der "Vereinigungseuphorie" waren die Akzente durchaus anders verteilt gewesen; noch vor der offiziellen Rechtsgültigkeit des BetrVG hatten sich in manchen VEB "wilde" Betriebsräte konstituiert, die sehr weitgehende Mitbestimmungsrechte für sich und ihr Klientel reklamierten. Zentral waren dabei die Mitentscheidung von Belegschaft und Interessenvertretung über das betriebliche Entwicklungskonzept sowie die personelle Besetzung der Betriebsleitung: Nicht selten wurden durch Belegschaftsvotum alte Betriebsdirektoren ab- und Neue eingesetzt; wir haben dies bei Betriebsbegehungen während der ersten Monate des Jahres 1990 in einigen Fällen selbst miterleben können. Derartige Aktivitäten vollzogen sich freilich im rechtsfreien Raum; mit Inkrafttreten des BetrVG wurde ihnen der Boden entzogen. In Folge zogen sich die "Aktivisten" der ersten Stunde eher zurück; häufig verzichteten sie auf eine erneute Kandidatur bereits bei den ersten regulären Betriebsratswahlen (Kreißig/Preusche 1992; H. Martens 1992). Massive Überlebensprobleme der meisten ostdeutschen Betriebe und flächendeckende Wellen von Massenentlassungen taten das ihre, um die Prioritäten von Betriebsräten und Belegschaften von der "Offensive" zur "Defensive" nachhaltig zu verschieben.

Arbeitsrecht auch seine *Integrationsfunktion*, die stets nur den "harten Kern" der Arbeitnehmerschaft begünstigt. Die traumatische ökonomische Krise der siebziger Jahre in der Bundesrepublik konnte gerade deshalb ohne größere soziale Eruptionen verarbeitet werden, weil die Stabilität der ökonomischen Kernbereiche (einschließlich industrieller Stammebelegschaften) weitgehend intakt blieb.

Ganz anders die derzeitige Situation in Ostdeutschland: Hier handelt es sich um eine Transformationskrise, die durch den Umbau einer kompletten Volkswirtschaft und eines gesamten Gesellschaftssystems induziert wird: sie ist weder mit konjunkturellen Einbrüchen noch mit sektoralen oder regionalen Strukturkrisen vergleichbar. Sie bedeutet Stilllegung oder dramatische Schrumpfung von Unternehmen, ja Reduktion aller Industriezweige (zuweilen werden ganze Branchen ausgelöscht oder Regionen brachgelegt), ohne daß auf absehbare Zeit an anderer Stelle neue Arbeitsplätze in ausreichendem Maße entstehen würden. In solcher Situation ist jedes Arbeitsrecht hoffnungslos überfordert, schlimmer noch, es überfordert im selben Maße die Akteure, die in seinem Rahmen agieren müssen:

- \* Für die ostdeutschen Unternehmen bzw. ihre *Geschäftsleitungen* sind die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu restriktiv. Geschäftsführer klagen insbesondere über das Gebot der "Sozialauswahl" bei Entlassungen; diese würde die Unternehmen tendenziell ihrer leistungsfähigsten Mitarbeiter berauben (Germelmann 1992). In privatisierten Unternehmen stellen die Verpflichtungen zum Interessenausgleichsversuch sowie zur Erstellung eines Sozialplanes entscheidende Faktoren dar, die Umstrukturierungen entgegen dem betrieblichen Erfordernis zu raschem Handeln verzögern und verteuern. Treuhandunternehmen scheinen dieses Problem weniger zu spüren; sie haben indes andere Sorgen. Aufgrund derzeitiger Treuhandpolitik ist dort gegenwärtig kaum etwas anderes möglich als eine passive Rationalisierungsstrategie, die auf Ausdünnung des Unternehmens in personeller und funktioneller Hinsicht setzt (Helfert 1990; Hirsch-Kreinsen 1992). Geschäftsführer der Treuhandunternehmen sind gegenüber den betrieblichen Interessenvertretungen auch nur sehr bedingt verhandlungs- und vertragsfähig; Sozialpläne werden von der Treuhandanstalt alimentiert, die sich die Konditionen nicht von den Unternehmen diktieren läßt.
- \* Für die ostdeutschen Belegschaften und ihre *Interessenvertretungen* sind die arbeitsrechtlichen Normen ebenfalls zu restringierend, wenn auch gleichsam mit umgekehrten Vorzeichen. Betriebsräte zerreiben sich in zeit- und nervenbeanspruchenden Verhandlungen über sozialverträglichen Personalabbau, Interessenausgleich und Sozialpläne bei einschneidenden Betriebsänderungen, die permanent auf der Tagesordnung stehen - eine Sisyphusaufgabe. Kaum ist eine Entlassungswelle leidlich sozial bewältigt, steht bereits die nächste an; und der

---

6 Rütters spricht zurecht von der "Effizienzschutzfunktion" des Arbeitsrechtes, die er gleichberechtigt neben "Sozialschutzfunktion" und "Friedens- bzw. Stabilitätsfunktion" setzt (Rütters 1993).

Spielraum wird jedesmal enger. Betriebsräte würden sich einen stärkeren Einfluß wünschen, wissen jedoch nur zu gut, daß auch dies letztlich nichts ändern würde; das ganze Verfahren gerät zur Farce.

Das hierin zum Ausdruck kommende Grunddilemma läßt sich nicht auflösen; allgemeine Regeln können lediglich als Orientierung dienen, nicht jedoch ein pragmatisches Herangehen "von Fall zu Fall" ersetzen: "*Muddling-Through*" heißt die Handlungsmaxime der Stunde. Dem objektiven Dilemma entspricht ein subjektives: Beide betrieblichen Akteursseiten hatten offenbar zu hohe Erwartungen in das neue Arbeitsrecht (Sander 1992), deren Nicht-Erfüllung zu Frustration führt; das mindert das Vertrauen in formelles Recht und führt im günstigsten Fall dazu, daß informelle Regelungen erneut an Bedeutung gewinnen, die die offiziellen Normen weiter aushöhlen können. Hierin sehen wir eine bemerkenswerte Parallelität zur Struktur der Arbeitsbeziehungen in der DDR.

*These 2: Habitus- und mentalitätsprägende Erfahrungen aus der DDR kollidieren mit dem neuen Rechtssystem!*

Die betrieblichen Erfahrungen in vierzig Jahren DDR waren in formeller und informeller Hinsicht so völlig anders als die dem westdeutschen Arbeitsrecht zugrundeliegenden.<sup>7</sup> Entscheidend dabei ist, daß die Inpraktikabilität offizieller Normen beide Seiten zu informellen Arrangements ("Solidargemeinschaft"; "Planerfüllungspakt") gezwungen hat, um zumindest einen minimalen Leistungsstandard aufrecht zu erhalten.

Ein weiteres kommt hinzu: Das westliche Arbeitsrecht gründet auf der prinzipiellen Anerkennung eines Interessengegensatzes zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber, den es durch entsprechende Konfliktregelungsmechanismen in Bahnen zu lenken gilt, die mit dem Organisationsziel des Unternehmens kompatibel sind; demgegenüber herrschte in der DDR die ideologisch motivierte Illusion, betriebliche Konflikte mit der Aufhebung des Grundwiderspruches zwischen Kapital und Arbeit auf individuelle Streitfälle und persönliche Animositäten reduziert zu haben. Die Betriebsgewerkschaftsleitung war als verlängerter Arm der Partei kaum der richtige Ansprechpartner; von einer genuinen Interessenvertretung der Beschäftigten konnte insoweit in der DDR

---

<sup>7</sup> Detailliert dargestellt insbesondere bei: Voskamp/Wittke 1990; Rottenburg 1991; Kern/Land 1991; Heidenreich 1991; Fritze 1993. Der Sachverhalt läßt sich nur vordergründig als Informationsproblem abtun, das es anfänglich angesichts der Kompliziertheit und Komplexität des westdeutschen Arbeitsrechtes zweifellos ebenfalls gegeben hat. Wie uns jedoch von erfahrenen Experten berichtet wurde, haben sich die Ostbetriebsräte sehr schnell nachgerade eine "Virtuosität" im Umgang mit den betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen angeeignet, die so manchen Westbetriebsrat beschämen würde. Aufgrund unserer Befunde vermuten wir auch bei ostdeutschen Belegschaften im Durchschnitt kaum ein arbeitsrechtliches Informationsdefizit im Vergleich zum Westen (Heering/Schroeder 1992).

keine Rede sein (Däubler 1990). Auch hier mußten informelle Konfliktlösungsmechanismen gefunden werden (Kern/Land 1991).

Die neue Rechtslage ist substantiell zweifellos völlig anders; gleichwohl erleben die betrieblichen Akteure gegenwärtig eine analoge Situation. Insbesondere in den Treuhandunternehmen ist die Diskrepanz zwischen formellen Möglichkeiten und tatsächlichem Handlungs- und Verhandlungsspielraum besonders eklatant. Auch der Umstand, gemeinsam einem (vermeintlichen) externen Gegner in Gestalt der Treuhandanstalt gegenüber zu stehen, die von Geschäftsleitungen wie Betriebsräten zuweilen explizit als "Handlanger" westdeutscher Wirtschaftsinteressen apostrophiert wird, dessen Aufgabe es sei, "die ostdeutsche Wirtschaft platt zu machen", erhöht das Gefühl einer "Notgemeinschaft", in der alle am selben Strick ziehen.<sup>8</sup> Auch dies ist eine Erfahrung aus der DDR; sie fördert die Neigung, darauf in gleicher Weise zu reagieren (Kreißig/Preusche 1992; H. Martens 1992).<sup>9</sup>

Insgesamt scheint es in Ostunternehmen eine bemerkenswerte Unterstützung der Geschäftsleitungen durch die Belegschaften zu geben, die in der Regel mit einem sehr starken Vertrauensvotum für die Betriebsräte korrespondiert. Wir werten dies als Ausdruck eines hohen *Kooperationspotentials* innerhalb der Unternehmen, das auch von anderen Autoren konstatiert, obschon durchaus kontrovers beurteilt wird.<sup>10</sup>

*These 3: Die ostdeutsche Situation begünstigt betriebsnahe Formen der Interessenvertretung; insoweit sind Verwerfungen im System "dualer Interessenvertretung" vorprogrammiert!*

8 Die Treuhandanstalt hat in Ostdeutschland erwartungsgemäß einen denkbar schlechten Ruf, wie auch eine von uns durchgeführte Befragung ostdeutscher Belegschaften bestätigt (Heering/Schroeder 1992).

9 Geschäftsleitungen sehen dies durchaus mit Vorbehalt, fürchten sie doch Verpflichtungen gegenüber Belegschaften und Betriebsräten, die später einmal eingefordert werden könnten. Uns gegenüber wurde betont, daß es zunächst einmal darauf angekommen wäre, sich von "ökonomie-fremden Einflüssen" freizumachen; u.a. daher mögen die zum Teil stark auf Konflikt und Abgrenzung angelegten Handlungsweisen der ersten Zeit rühren.

10 Siehe Schroeder u.a. 1991; Mahnkopf 1991; Heering/Schroeder 1992; Kreißig/Preusche 1992; H. Martens 1992; Augustin/Sprenger 1992.

Das westdeutsche System der Arbeitnehmerinteressenvertretung hat zwei gegensätzliche Wurzeln: Die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung mit einem eher klassenkämpferischen Impetus und die eher (klein-)bürgerliche Partnerschaftsidee. Das Arbeitsrecht trägt beiden Ansätzen insoweit Rechnung, als es mit der durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände besetzten *Tarifautonomie* und der *Betriebsverfassung*, die durch das Handeln formal gewerkschaftsunabhängiger Betriebsräte und des individuellen Unternehmensmanagements ausgefüllt wird, ein "duales System der Interessenvertretung" kodifiziert. Konflikte um die Verteilung des sozialen Reichtums werden so aus den Unternehmen herausgenommen und überbetrieblichen Interessenvertretungsorganen überantwortet, während Interessengegensätze in der Produktion durch Betriebsräte ausgefochten werden, die auf das "Wohl des Betriebes" und zur "vertrauensvollen Zusammenarbeit" verpflichtet werden.

Zu Beginn des deutschen Vereinigungsprozesses erlebten die westdeutschen Gewerkschaften zunächst eine Sympathiewelle in der ostdeutschen Arbeitnehmerschaft,<sup>11</sup> die von Gewerkschaftsseite euphorisch aufgenommen wurde (Seideneck 1991). Zwischenzeitlich ist diese Einschätzung einer nüchterneren Betrachtung gewichen, da erkannt wurde, daß man sich damit auch eine Reihe von Probleme eingehandelt hat (Armingeon 1991): So wurde schnell deutlich, daß ostdeutsche Arbeitnehmer ein eher instrumentelles Verhältnis zu Gewerkschaften haben, und die Bereitschaft zum persönlichen Engagement vor Ort eher gering ausgeprägt scheint; Gewerkschaften werden primär als Servicestellen begriffen, die Information, Beratung und im Konfliktfall auch Rechtsbeistand anbieten. Darüber hinaus bereitet den Gewerkschaften die vom Westen deutlich verschiedene ostdeutsche Klientel Kopfzerbrechen, die eher im Angestelltenbereich und innerhalb der technischen Intelligenz Schwerpunkte aufweist; diese Arbeitnehmergruppen dürften ihren Status in Wirtschaft und Gesellschaft mittelfristig deutlich anders definieren als die Facharbeiterschaft, die traditionelle Klientel westdeutscher Gewerkschaften. Vor dem Hintergrund massiver Gewerkschaftsaustritte im Osten (Berliner Zeitung 27.4.93) deuten wir den Aufruf der IG-Metall zu Urabstimmung und Streik auch als Test zur Auslotung ihrer Einflußsphäre; sie war dabei in einem Maße erfolgreich, das die Funktionäre selbst überrascht und wohl auch ein wenig erschreckt haben mag (Rueß 1993 b; Bispinck/WSI-Archiv 1993).<sup>12</sup>

Besorgniserregender für die Gewerkschaften dürften freilich ihre derzeitigen Spannungen gegenüber ostdeutschen betrieblichen Interessenvertretungen sein. Den eigentlichen Grund dafür bildet ein objektives Dilemma, in das sich die gesamtdeutsch agierenden Westgewerkschaften durch den Vereinigungsprozeß hineinmanövrieren ließen: Neben dem herkömmlichen Verteilungskonflikt zwischen "Arbeit" und "Kapi-

---

11 Nach unseren Befunden war das Vertrauenspotential zugunsten der Gewerkschaften unter ostdeutschen Belegschaften Ende 1991 mit gut 70% beträchtlich höher als im Westen, wo für 1984 ein Wert von rund 60% ermittelt wurde. Mit fast 76% lag im Osten die Unterstützung betrieblicher Interessenvertretung noch deutlich daüber (Armingeon 1991; Heering/Schroeder 1992).

tal" gibt es nunmehr den zwischen "Ost" und "West", zwischen ostdeutschen und westdeutschen Arbeitnehmern. Die Gewerkschaften haben zunächst versucht, das zweite Verteilungsproblem durch Verschärfung des Lohn-Gewinn-Konfliktes zu lösen - eine Strategie - die angesichts der gesamtökonomischen Situation schnell an Grenzen stoßen mußte. Die Beschwerden mehren sich, wonach ostdeutsche Belegschaften und Betriebsräte sich durch die Gewerkschaften weder verstanden noch gar angemessen vertreten fühlen; analoges gilt für das Verhältnis ostdeutscher Unternehmen zu den Arbeitgeberverbänden (Neubauer 1992; Ruess/Weidenfeld 1992). Immer häufiger werden Fälle bekannt, in denen betriebliche Interessenvertretungen in ostdeutschen Unternehmen mit den Geschäftsleitungen pragmatische Verteilungskompromisse aushandeln (Handelsblatt 20.10.92; Steiger 1993). Für das augenscheinlich wachsende Mißtrauen ostdeutscher Arbeitnehmer gegenüber den Gewerkschaften mag auch die Diskrepanz zwischen den von einigen Einzelgewerkschaften verkündeten markigen Klassenkampfparolen und faktischem Handeln maßgeblich sein, das erstere als ideologische Phraseologie decouvriert; es dürfte nach dem für ostdeutsche Arbeitnehmer eher enttäuschenden Ergebnis der Metalltarifrunde zusätzliche Nahrung erhalten haben (Rueß 1993 b).

Die Konstellation erinnert an Konfliktlinien, die in Westdeutschland Mitte der achtziger Jahre anlässlich der Debatte um Flexibilisierung der Arbeitszeit virulent wurden; in der wissenschaftlichen Literatur wird die damit einhergehende Stärkung betriebszentrierter Interessenstandpunkte unter dem Stichwort "*Deideologisierung*" diskutiert (Streeck 1983); die derzeitige Lage in Ostdeutschland könnte dieser Entwicklung neue Impulse geben (H. Martens 1992). Grundsätzlich ist mit einer Schwächung kollektivistischer zugunsten individualistischer Standpunkte und Verhandlungsformen zu rechnen (Zachert 1993; Müller-Jentsch 1993)

Obschon in ihrer Richtung noch nicht genau auszumachen, scheint sich im Osten derzeit eine Entwicklung zu einem anderen Verständnis gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenswahrnehmung zu vollziehen. Dieses neue Verständnis könnte insofern ein "moderneres", "entmoralisiertes" bzw. "*entideologisiertes*" Verhältnis zu den Gewerkschaften implizieren, als sich die Entscheidung über Mitgliedschaft in den Arbeitnehmerorganisationen eher auf ein nüchternes Kosten-Nutzen-Kalkül gründet (Streeck 1987). Damit einhergehen dürfte eine *Aufwertung betriebsnaher*, eher *pragmatischer Interessenpolitik*, die auch für den Westen in zunehmendem Maße gefordert wird (E. Martens 1993 c; FAZ 1993).<sup>13</sup> Darüber hinaus spricht einiges dafür, daß

12 Obwohl den ostdeutschen Arbeitnehmern die Widersinnigkeit eines Lohnkampfes in der derzeitigen prekären Situation der Betriebe durchaus bewußt war (E. Martens 1993 a), und empirische Belege für die Vermutung ihrer Konzessionsbereitschaft (auch in finanzieller Hinsicht) zugunsten der Überlebenssicherung ihres Unternehmens und damit ihres Arbeitsplatzes sprachen (Heering/Schroeder 1992; Rueß 1993 a), konnte die IG-Metall eine überwältigende Mehrheit von über 85% ihrer Mitglieder für einen Streik mobilisieren. Erklärbar wird dies, wenn man die monatelang andauernde Aufheizung der Stimmung in Rechnung stellt, die den Streik schließlich zu einem "Akt der Selbstachtung" machte (E. Martens 1993 b).

entsprechende "Kompensationsgeschäfte" zwischen Eigentümern/ Management und Belegschaften in *innerbetriebliche Partizipationsformen* einmünden könnten; angesichts der Existenzbedrohung ostdeutscher Unternehmen sollte dafür ein entsprechendes Potential vorhanden sein (Sinn/Sinn 1991; Beyer/Nutzinger 1991; Heering 1993). In jahrzehntelanger gesellschaftlicher Einübung erworbene Mentalitäten können freilich nur überwunden werden, wenn Eigeninitiative und Selbstverantwortlichkeit gezielt eingefordert und gefördert werden.

#### **4. Konturen neuer Arbeitsbeziehungen in Ostdeutschland - Ein Fazit**

Die bisherigen Erfahrungen betrieblicher Interessenvertretung in ostdeutschen Unternehmen erzeugen Skepsis, inwieweit sich die Arbeitsbeziehungen dort in analoger Form zum Westen reproduzieren werden. *Unsere These ist, daß westdeutsche Arbeitsrechtsnormen die betrieblichen Akteure im Osten derzeit weitgehend überfordern bzw. "überreizen"*. Da die gegenwärtige ökonomische Situation der Unternehmen für Interessenausgleich im Sinne des Betriebsverfassungsrechtes wenig Spielraum beläßt, werden Stimuli für informelle, betriebsbezogene Arrangements gesetzt, die das formelle Recht tendenziell aushöhlen könnten. Die Diskrepanz zwischen Norm und Wirklichkeit wird von den Akteuren nicht zuletzt deshalb als Dilemma perzipiert, weil dazu ihre Erfahrungen aus der DDR korrespondieren; die Neigung, darauf auch in ähnlicher Form zu reagieren, wird so noch verstärkt. Durch diese Entwicklung geraten vor allem Gewerkschaften mit einem eher tradierten, am Klassengegensatz von "Arbeit" und "Kapital" orientierten, Verständnis von Arbeitnehmerpolitik unter Druck; spezieller könnte innerhalb des in Westdeutschland bewährten Systems "dualer Interessenvertretung" eine deutliche Umgewichtung zugunsten betriebsnaher Interessenvertretung stattfinden. Anknüpfungspunkte dafür bilden in der DDR gepflegte informelle Beziehungen, die eher als Gegengewicht denn als Ergänzung formaler Strukturen wirkten. *Jenseits der im Westen ritualisierten Polarisierung von Arbeitgebern und Gewerkschaften existiert ein Potential, das für die schwierige Zeit des Umbruchs produktiv genutzt werden könnte.*

#### **Literatur**

---

13 In der IG-Metall scheint hier im Anschluß an die Osttarifauseinandersetzung bereits ein Umdenkungsprozeß eingesetzt zu haben (Handelsblatt 23.6.93).

- Armingeon, Klaus (1991): Ende einer Erfolgsstory? Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im Einigungsprozeß, in: *Gegenwartskunde* 1
- Arrow, Kenneth J. (1986): Agency and the Market, in: Kenneth J. Arrow, Michael Intriligator (Eds.): *Handbook of Mathematical Economics Vol. III.*, Amsterdam/New York/Oxford/Tokyo
- AuA (1990): Veränderungen des Arbeits- und Sozialrechts mit dem Beitritt der DDR zur Bundesrepublik Deutschland, in: *Arbeit und Arbeitsrecht* 10
- Augustin, Winfried, Jörg Sprenger (1992): Transformation der Mitbestimmung in die neuen Bundesländer und Überlegungen zur gewerkschaftlichen Reformdebatte - Ein Diskussionsangebot, sfs Dortmund Landesinstitut, Beiträge aus der Forschung Bd. 62
- Bach, Hans-Uwe, Thomas Jung-Hammon, Manfred Otto (1983): Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt, Stand: Juni 1993, in: IAB Werkstattbericht Nr. 1.6
- Beyer, Heinrich, Hans G. Nutzinger (1991): Sanierung und/oder Privatisierung? Zur Umstrukturierung der ostdeutschen Unternehmen durch die Treuhandanstalt, in: Andreas Westphal u.a. (Hg.): *Wirtschaftspolitische Konsequenzen der deutschen Vereinigung*, Frankfurt a.M./New York
- Bispinck, Reinhard, WSI-Tarifarchiv (1993): Der Tarifkonflikt um den Stufenplan in der ostdeutschen Metallindustrie - Anlaß, Entwicklung, Ergebnis, in: *WSI Mitteilungen* 8
- Däubler, Wolfgang (1990): Arbeitsbeziehungen und Recht, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 5-6
- Deppe, Rainer, Dietrich Hoß (1989): Arbeitspolitik im Staatssozialismus, Frankfurt a.M.
- Dragendorf, Rüdiger, Walter Heering (1987): Beschäftigungsdauer, Effizienz und Flexibilität - Ein Beitrag zur Ökonomie des Beschäftigungsvertrages, in: Friedrich Buttler; Knut Gerlach; Rudi Schmiede (Hg.): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse*, Frankfurt a.M./New York
- FAZ (1993): Den Platz im Korridor suchen, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 5.6.1993
- Fritze, Lothar (1993): Kommandowirtschaft: Ein wissenschaftlicher Erlebnisbericht über Machtverhältnisse, Organisationsstrukturen und Funktionsmechanismen im Kombinat, in: *Leviathan* 2
- Germelmann, Claas-Hinrich (1992): Das Arbeitsrecht in den neuen Bundesländern, in: *Neue Justiz* 9
- Gröhn, Dieter, Walter Heering (1991): Technologische Modernisierung und ökonomische Umstrukturierung in der ehemaligen DDR, in: Wolfgang Glatzer (Hg.): *25. Deutscher Soziologentag 1990. Die Modernisierung moderner Gesellschaften*, Opladen
- Grünert, Holle (1992): Handlungszwänge und Handlungsressourcen ostdeutscher Betriebe: Ansätze zu einer Typologie, WZB discussion papers P 92-002
- Gut, Peter u.a. (1993): Normative Regulierung von Arbeit: Zum Wandel betrieblicher Arbeitsbeziehungen in Unternehmen der ehemaligen DDR, apt-papers 1
- Heering, Walter (1993): Objektive und subjektive Dimensionen der Unternehmensstrukturierung in Ostdeutschland, in: Dieter Voigt; Lothar Mertens (Hg.): *Umgestaltung und Erneuerung im vereinigten Deutschland*, Berlin
- Heering, Walter, Klaus Schroeder (1992): Hohe Motivation und verhaltener Optimismus. Ergebnisse einer Befragung von Belegschaften und Geschäftsleitungen ostdeutscher Betriebe, apt-papers 1

- Heidenreich, Martin (1991): Zur Doppelstruktur planwirtschaftlichen Handelns in der DDR, in: Zeitschrift für Soziologie 6
- Helfert, Mario (1990): Arbeitspolitische Aspekte industrieller und sozialer Modernisierung in der DDR, in: WSI Mitteilungen 10
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (1992): Modernisierungsrisiken im ostdeutschen Maschinenbau, in: WSI Mitteilungen 5
- Kern, Horst, Rainer Land (1991): Der "Wasserkopf" oben und die "Taugenichtse" unten, in: Frankfurter Rundschau vom 13.2.1991
- Kreißig, Volkmar, Evelyn Preusche (1992): Mitbestimmung in den neuen Bundesländern auf der betrieblichen Ebene, in: WSI Mitteilungen 9
- Lutz, Burkhard (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt a.M.
- Mahnkopf, Birgit (1991): Vorwärts in die Vergangenheit? Pessimistische Spekulationen über die Zukunft der Gewerkschaften in der neuen Bundesrepublik, in: Andreas Westphal u.a. (Hg.): Wirtschaftspolitische Konsequenzen der deutschen Vereinigung, Frankfurt a.M./New York
- Martens, Erika (1993 a): Wir sitzen zwischen Baum und Borke, in: Die Zeit vom 23.4.1993
- Martens, Erika (1993 b): Ein Akt der Selbstachtung, in: Die Zeit vom 7.5.93
- Martens, Erika (1993 c): Künftig flexibel. Der erste Streik im Osten - ein antiquiertes Modell, in: Die Zeit vom 21.5.93
- Martens, Helmut (1992): Gewerkschaftlicher Organisationsaufbau und Mitbestimmung in Ostdeutschland. Ein eigenständiger und schwieriger Institutionalisierungsprozeß und seine Folgen für die industriellen Beziehungen in der größer gewordenen Bundesrepublik, sfs Dortmund Landesinstitut, Beiträge aus der Forschung Bd. 59
- Mayer, Karl Ulrich (1993): Die soziale Ordnung der DDR und einige Folgen für die Inkorporation in die BRD, in: BISS public 11
- Merklein, Renate (1993): Nach der Vereinigung zeigt sich die Gefährlichkeit einer antimarktwirtschaftlichen Arbeitsverfassung, in: Handelsblatt vom 25./26.6.93
- Müller-Jentsch, Walter (1993): Das (Des-)Interesse der Arbeitgeber am Tarifvertragssystem, in: WSI Mitteilungen 8
- Neubauer, Ralf (1992): Warnsignale von der Basis, in: Die Zeit vom 26.7.1992
- Pagano, Ugo (1991): Property Rights Equilibria and Institutional Stability, in: Jürgen Backhaus (Hg.): Systemwandel und Reform in östlichen Wirtschaften, Marburg
- Rottenburg, Richard (1991): "Der Sozialismus braucht den ganzen Menschen", in: Zeitschrift für Soziologie 4
- Rueß, Annette (1993 a): Vertauschte Rollen, in: Wirtschaftswoche 2
- Rueß, Annette (1993 b): Keine Luft. Biedenkopfs Schlichtungsversuch brachte Bewegung in die verhärteten Tarif-Fronten, in: Wirtschaftswoche 15
- Rueß, Annette, Ursula Weidenfeld (1992): Schöne Worte, in: Wirtschaftswoche 33/1992
- Rüthers, Bernd (1993): Sozialschutz gibt es nicht ohne Produktivität, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 24.4.93
- Sander, Peter (1992): Die Kündigungspraxis in den neuen Bundesländern, in: Arbeit und Arbeitsrecht 1
- Schroeder, Klaus (1992): Die blockierte Vereinigung, in: Gegenwartskunde 3
- Schroeder, Klaus u.a. (1991): Probleme und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung in der chemischen Industrie in der ehemaligen DDR, Hannover
- Seideneck, Peter (1991): Die soziale Einheit gestalten. Über die Schwierigkeit des Aufbaus gesamtdeutscher Gewerkschaften, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 13

- Sinn, Gerlinde, Hans-Werner Sinn (1991): Kaltstart. Volkswirtschaftliche Aspekte der deutschen Vereinigung, Tübingen
- Steiger, Hartmut (1993): Betriebe unterschreiten Tariflöhne, in: VDI-Nachrichten vom 8.1.93
- Streeck, Wolfgang (1983): Co-Determination: The Fourth Decade, WZB discussion papers IIM/CMP 83-1
- Streeck, Wolfgang (1987): Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 3
- Voskamp, Ulrich, Volker Wittke (1990): Aus Modernisierungsblockaden werden Abwärtsspiralen - Zur Reorganisation von Betrieben und Kombinat der ehemaligen DDR, in: SOFI Mitteilungen 18
- Woderich, Rudolf (1992): Mentalitäten zwischen Anpassung und Eigensinn, in: Deutschland-Archiv 1
- Zachert, Ulrich (1993): Tarifaufonomie zwischen Wirtschaftsliberalismus und Wiederentdeckung des Individuums, in: WSI Mitteilungen 8
- Zündorf, Lutz (1986): Macht, Einfluß, Vertrauen und Verständigung. Zum Problem der Handlungskoordination in Arbeitsorganisationen, in: Rüdiger Seltz; Ulrich Mill; Eckart Hildebrandt (Hg.): Organisation als soziales System, Berlin

Anschrift der Verfasser

Dr. Walter Heering  
Freie Universität Berlin  
Fachbereich Politische Wissenschaft  
Arbeitsstelle Politik und Technik  
Innestr. 53  
14195 Berlin

Dr. Klaus Schröder  
Freie Universität Berlin  
Fachbereich Politische Wissenschaft  
Arbeitsstelle Politik und Technik  
Innestr. 53  
14195 Berlin