Manfred Deiß

Regulierung von Arbeit in der Krise

Von der Transformation zum globalen Strukturwandel

Graue Reihe 94-06
GSFP

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISF MÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Im Auftrag der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern e.V., Vorstand:
Prof. Dr. Hans Bertram (Vorsitzender), Prof. Dr. Stephan Leibfried,
Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel, Prof. Dr. Oskar Niedermayer,
Prof. Dr. Gisela Trommsdorff

Herausgeber der Grauen Reihe der KSPW:
Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern e.V., (KSPW), Neuwerk 11, 06108 Halle, Telefon (0345) 3880870.
Redaktion: Kimberly Crow, Raj Kollmorgen, Sabine Schenk, Uta Schlegel
Verlag: Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Forschung und Publizistik mbH (GSFP)

© Bei GSFP bzw. KSPW zu erfragen. Nachdruck auch auszugsweise nur mit Genehmigung und Quellenangabe. Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung der KSPW wieder.

Graue Reihe 94-06

94-06: Manfred Deiß: **Regulierung von Arbeit in der Krise**. Von der Transformation zum globalen Strukturwandel.
1. Auflage, Graue Reihe der KSPW bei der GSFP, Berlin 1994

ISBN 3-929666-35-9 24 DM, 190 ÖS, 20 SF

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Inhalt

Vorbemerkung 1

I. Einleitung: Transformationsprozeß, Regulierung von Arbeit und sozialwissenschaftliche Forschung 3

II. Generelle Erkenntnisse zum Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern und zur Entwicklung der Regulierung von Arbeit 8

III. Problemfelder der Regulierung von Arbeit und thematische Schwerpunkte ihrer sozialwissenschaftlichen Bearbeitung 20

1. Die rechtliche Regulierung des individuellen Beschäftigungsverhältnisses 23

2. Die Regulierung auf dem Arbeitsmarkt 27

3. Die Regulierungsebene der industriellen Beziehungen 40

4. Die Regulierung betrieblicher Arbeitsstrukturen und Arbeitsbedingungen 49

5. Arbeits- und gesundheitsschutzbezogene Regulierung 57

IV. Hinweise auf forschungsstrukturelle Probleme und Erfordernisse 68

Verzeichnis theoretisch einschlägiger Literatur 78

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

Vorbemerkung

Im Spätherbst 1992 wurde das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München (ISF) von der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern e.V. (KSPW) beauftragt, eine Expertise über "Problemfelder der Regulierung der Arbeit im Zuge des Transformationsprozesses in den neuen Bundesländern und Anforderungen an ihre sozialwissenschaftliche Bearbeitung" zu erstellen. Ziel war es, ausgehend von einer Bestandsaufnahme bisheriger Regulierungsforschung und aktueller Entwicklungen in Ostdeutschland, Hinweise und Empfehlungen zu gegenwärtig und künftig erforderlichen Themenschwerpunkten sozialwissenschaftlicher Regulierungsforschung sowie zu forschungsstrukturellen Problemen und Notwendigkeiten zu erarbeiten. Das vorliegende Gutachten entwickelt hierzu Aussagen und Schlußfolgerungen, die auf der Grundlage der Einschätzungen von Experten aus verschiedenen arbeitsbezogenen Fachdisziplinen und unter ergänzender Berücksichtigung von Untersuchungsergebnissen zu einzelnen Aspekten der Regulierung von Arbeit sowie zu angrenzenden auf den Transformationsprozeß bezogenen Fragestellungen in den neuen Bundesländern gewonnen wurden. Dazu seien zwei Bemerkungen vorausgeschickt:

Zum einen wurde es aufgrund einer zeitlichen Verzögerung bei der Projektdurchführung möglich und notwendig, über die ursprünglich ausschließlich vorgesehenen Expertengespräche mit einschlägig arbeitenden Sozialwissenschaftlern aus den östlichen und westlichen Bundesländern hinaus auch Einschätzungen und Erkenntnisse heranzuziehen, wie sie in einem Großteil der zu dieser Thematik vorgelegten Forschungsergebnisse bis zum Herbst 1993 zum Ausdruck gebracht worden sind. Hierzu gehörten insbesondere Hinweise aus KSPW-geförderten Kurzstudien, aber auch Forschungserfahrungen aus mehr oder weniger fortgeschrittenen Untersuchungen des Fördersektors I der KSPW, des Schwerpunktes der Deutschen Forschungsgemeinschaft "Strukturwandel der industriellen Beziehungen" sowie anderer Forschungs- und Förderinstitutionen. Darüber hinaus wurde versucht, die inzwischen stark angewachsene transformationsbezogene Literatur auf einschlägig relevante Befunde zu sichten.

Gleichwohl ging es in der vorliegenden Expertise nicht um eine systematische Aufarbeitung oder gar inhaltliche Darstellung solcher Arbeiten, da sie nicht als Literaturrecherche angelegt war, was auch den vorgegebenen zeitlichen und finanziellen Rahmen völlig gesprengt hätte. Erkenntnisse daraus wurden vielmehr ergänzend in die Sondierung der Einschätzungen von 24 Gesprächspartnern aus 16 Institutionen miteinbezogen, deren Auswahl vorrangig nach thematischen Schwerpunkten, begrenzt durch Zeit, Mittel und Terminschwierigkeiten, erfolgte. Dabei handelte es sich um ausgewiesene Experten und Forschungseinrichtungen aus den alten und den neuen Bundesländern, die auf den Gebieten des Arbeits- und Sozialrechts, der Arbeitsmarktforschung, der Arbeitspolitik und industriellen Beziehungen, der Arbeits-, Betriebs- und Industriesoziologie, der Arbeitspsychologie und Organisationswissenschaften sowie der Arbeitswissenschaft und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes arbeiten. Auf dieser Grundlage wurde dann ein Gutachten zur ge-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

genwärtigen Entwicklung von Problemfeldern und zu forschungsthematischen Schwerpunkten der Regulierung von Arbeit und zu einigen forschungsstrukturellen Konsequenzen erstellt. Von daher unterblieben bewußt Einzelverweise auf die im Laufe der Expertisenerstellung herangezogene und im Verzeichnis aufgelistete Literatur, handelt es sich doch schwergewichtig um eine interpretative Synthetisierung aktueller Aussagen der Gesprächspartner zu sozialwissenschaftlichen Forschungsproblemen, Forschungsinteressen und Forschungsbedärfen.

Zum anderen machte es die Vielfalt dessen, was über Regulierung von Arbeit - und zwar in Ost- und Westdeutschland - geforscht und gesagt wird und vor allem, was unter diesem Begriff verstanden wird, aber auch das Spektrum und die Differenziertheit der vorfindbaren Probleme des Transformationsprozesses, unerläßlich, den Fokus der Expertise auf die Problemfelder zu legen, die vorrangig mit der normativen Regulierung von Arbeit verbunden sind. Das bedeutet freilich nicht, daß die unterhalb oder jenseits der institutionell-rechtlichen Ebene anzusiedelnden Regulierungsstrukturen und -beziehungen in der folgenden Betrachtung außen vor blieben. Im Gegenteil: Gerade sie werden als wichtige Facetten, in denen sich normative Regulierung ebenso wie Nichtregulierung von Arbeit spiegeln oder brechen, einbezogen, ohne daß aber auf deren jeweilige empirische Vielfalt und Komplexität ausführlicher eingegangen zu werden braucht. Von daher konzentriert sich die Expertise auf die folgenden, mehr oder weniger eng auf normativ-rechtliche Bedingungen und Regelungen beziehbaren Problemkomplexe der Regulierungsforschung, die sich in den Recherchen ebenso wie in den Arbeitsschwerpunkten der sozialwissenschaftlichen Transformationsforschung als relevant erwiesen haben: die eher arbeitsrechtliche Ebene des individuellen Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisses, den Bereich des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktpolitik, das System der industriellen Beziehungen hinsichtlich Interessenvertretung, Mitbestimmung und Tarifpolitik, die Ebene der betrieblichen Arbeitsstrukturen und -bedingungen und schließlich den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

I. Einleitung: Transformationsprozeß, Regulierung von Arbeit und sozialwissenschaftliche Forschung

Die Begriffe der "Transformation" und der "Regulierung der Arbeit" erfreuen sich in der weiteren sozialwissenschaftlichen Forschung einer breiten Verwendung und eines durchaus unterschiedlichen Verständnisses. Bevor daher über die in diesem Zusammenhang erhobenen Erkenntnisse und Einschätzungen berichtet wird, soll kurz darauf eingegangen werden, was im folgenden unter diesen Begriffen verstanden werden soll.

(1) Seit Erstellung des Angebots zum vorliegenden Gutachten im Mai 1992 hat sich der Prozeß dessen, was man mit gesellschaftlicher und wirtschaftlicher **Transformation in den neuen Bundesländern** gemeinhin umschreibt, hochdynamisch und vielfältig, um nicht zu sagen äußerst intransparent entwickelt. In ähnlicher Weise gestaltete sich auch der Prozeß seiner sozialwissenschaftlichen Beobachtung, Analyse und Klärung eher unsystematisch und häufig kurzatmig, beschränkte er sich doch zwangsläufig zumeist auf die retrospektive Untersuchung von Strukturbrüchen und stark variierenden Umstrukturierungsverläufen in unterschiedlichsten Betrieben und branchenbezogenen bzw. regionalen Ausschnitten der Mesoebene (wie z.B. des Arbeitsmarktes). Die auf dieser Basis erhobenen Befunde wurden zudem durch den grundsätzlich anhaltenden und raschen Wandel der jeweils aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Strukturen und Daten permanent in Frage gestellt. Die Zwangsläufigkeit dieser Art von eher deskriptiver Expost-Analyse rührte aber vor allem auch daher, daß nach übereinstimmender Ansicht geeignete Theorieansätze oder Konzepte zur zeitnahen Untersuchung der Transformationsprozesse in Ostdeutschland und in Osteuropa ebensowenig wie zu ihrer Gestaltung vorlagen und angesichts der Einmaligkeit eines derartig abrupten Wechsels des kompletten Wirtschafts-, Rechts- und Gesellschaftssystems auch gar nicht vorliegen konnten. Weder die ökonomische Transformationsforschung noch der vorschnell erfolgte Rückgriff auf Erklärungsansätze verschiedenster sozialwissenschaftlicher Modernisierungstheorien konnten hierfür geeignete Instrumente liefern. Denn diese waren vielfach vor allem auf die Analyse allmählicher sozio-ökonomischer Entwicklungen hin konzipiert worden, in denen sich Strukturinnovationen zur Bewältigung sukzessive entstandener wirtschaftlicher und sozialer Problemlagen herausbilden, ohne daß die bisher vorhandenen strukturellen und institutionellen Grundlagen des gesellschaftlichen und industriellen Zusammenhangs in Frage gestellt oder gar beseitigt werden.

Allerdings waren und sind nicht wenige der befragten Experten der Meinung, daß eine solche, speziell auf die Entwicklungen im Osten Deutschlands und in den Staaten Osteuropas gerichtete Theoriebildung gegenwärtig weder erforderlich noch sinnvoll sei, weil die gängigen sozialwissenschaftlichen Analyseinstrumente durchaus zur Erklärung der Abläufe in den neuen Bundesländern ausreichen würden; auch dürften kurzfristig auf Basis der gegenwärtig stattfindenden eher deskriptiven und hektischen Beobachtung des Transformationsprozesses kaum ausreichend fundierte Ansätze zu einer Transformationstheorie entwickelt werden können. Konsens bestand gleichwohl weitgehend darüber, daß aus den Erfahrungen des deutsch-deutschen Vereinigungs-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

prozesses und vergleichenden Analysen mit früheren und insbesondere mit den gegenwärtig unter anderen Ausgangs- und Rahmenbedingungen verlaufenden Transformationsprozessen in Osteuropa zu einem späteren Zeitpunkt wichtige transformationsbezogene Erkenntnisse gewonnen werden könnten und sollten (siehe auch Kap. IV.).

Die Entwicklungen im Verlauf der letzten Jahre in den neuen Bundesländern haben inzwischen sehr deutlich gemacht, daß es sich bei der dort erfolgten Transformation nicht nur um den "bloßen" Austausch eines Wirtschaftsmodells samt der damit korrespondierenden Basisinstitutionen bzw. um die "simple" Aufholung eines Modernisierungsrückstandes handelt. Vielmehr besteht inzwischen nahezu völlige Einigkeit darüber, daß in Ostdeutschland ein Austausch sämtlicher grundlegender rechtlicher, politischer und sozialer Institutionen und Prinzipien der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Organisation und Steuerung stattgefunden hat, der freilich mit sozialen Strukturen und individuellen Voraussetzungen konfrontiert wurde, die unter völlig anderen Bedingungen gewachsen und gefestigt worden sind. Der Prozeß der Transformation stellt daher zunächst, und dies wurde insbesondere von den Wissenschaftskollegen aus Ostdeutschland bestätigt, primär einen Prozeß der Überstülpung eines fremden Regulierungssystems dar. Dies führte durchgängig zu einem Bruch der bestehenden Strukturen, wobei die für das Funktionieren eines marktwirtschaftlichen Systems ebenfalls erforderlichen strukturellen Bedingungen und Voraussetzungen auf allen anderen Ebenen der Gesellschaft vielfach entweder unberücksichtigt und vernachlässigt oder überhaupt nicht bzw. nicht frühzeitig hergestellt werden konnten. Ob der seither verlaufende Umstrukturierungsprozeß also Merkmale einer Transformation im Sinne einer qualitativen Veränderung aufweist und entsprechende Potentiale mit sich gebracht hat oder ob man darunter lediglich den Prozeß der Systemübertragung und der entsprechenden Anpassung der realen Strukturen zu verstehen hatte, war daher strittig. Freilich bestand weitgehend Übereinstimmung darüber, daß die Auseinandersetzung des auf Ostdeutschland übertragenen westlichen Regulierungssystems mit den in fünfzig Jahren DDR gewachsenen Sozialstrukturen in Ostdeutschland früher oder später zu transformierenden Effekten führen wird, insbesondere im Zusammenwirken mit den allgemeinen strukturellen Entwicklungstendenzen in den westlichen Industriegesellschaften.

Was also unter dem Begriff der Transformation jeweils konkret zu verstehen ist, ist relativ unklar. Angesichts seiner breiten Verwendung werden deshalb im folgenden immer nur die strukturellen Veränderungen verstanden, wie sie durch den Systemwechsel in den neuen Bundesländern ausgelöst und beeinflußt werden, ohne daß damit ein qualitativer Wandel des übertragenen bzw. nunmehr gesamtdeutschen Regulierungssystems - der sich durchaus vereinzelt andeutet - gemeint, aber auch nicht ausgeschlossen sein soll.

(2) Ein ähnliches Verständnisproblem verbindet sich mit dem **Begriff der Regulierung von Arbeit**. Ebenso wie das nahezu gesamte westliche Rechtssystem auf die ehemalige DDR übertragen worden ist, wurden auch die Institutionen und die jeweili-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

gen Regelungen des Arbeitsrechts und der Sozialpolitik installiert bzw. in Kraft gesetzt. Gleichzeitig wurden damit auch die in der Realität der alten Bundesländer entstandenen Strukturen und Muster der Regulierung von Arbeit, ebenso wie die damit verbundenen Entscheidungs- und Handlungsspielräume für Tarifpartner, Manager und Arbeitskräfte übertragen bzw. zur Verfügung gestellt. Da aber der Bereich der Arbeit für die Menschen der ehemaligen DDR einen besonders wichtigen Kristallisationspunkt ihrer Lebenswelt darstellte, entfaltete die Übertragung des westlichen Systems der Regulierung von Arbeit nicht nur eine tiefgreifende Wirkung auf deren gesamte Lebenssituation, sondern auch auf deren erste (konkrete) Erfahrungen im Umgang mit dem westlichen Wirtschafts- und Arbeitssystem überhaupt.

Forschung, zumal sozialwissenschaftliche Forschung, die sich mit der Neuregelung und Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsprozessen in Ostdeutschland befaßt, tut daher gut daran, den Begriff der Regulierung von Arbeit möglichst umfassend zu formulieren, auch wenn er in den einzelnen Fachdisziplinen und im Verlaufe der "forschungsthematischen Konjunkturen" mit unterschiedlicher inhaltlicher Reichweite verwendet wurde und wird. Dies kommt darin zum Ausdruck, daß - etwas zugespitzt formuliert - einer eher institutionell-rechtlich geprägten Sichtweise, die sich vorrangig auf die normativ-reglementierende, um nicht zu sagen rechtsdogmatische, Ebene der Regulierung von Arbeit beschränkt, eine in der Tradition der industriesoziologisch-politikwissenschaftlichen Forschung liegende, eher breite Perspektive gegenübersteht. Während bei ersterer sozialstrukturelle Voraussetzungen und Implikationen von Regulierung kaum und nur in den Arbeiten weniger Arbeitsrechtler und Rechtssoziologen in die Analyse einbezogen werden - wobei die rechtlich kodifizierte Qualität von Regelungen, die auf den Arbeitsbereich gewissermaßen "von außen" einwirken, zumeist im Vordergrund steht -, umgreift letztere gemäß eines vor vielen Jahren, unter anderem in Anlehnung an und Rezeption von Ansätzen der Regulationsschule weiterentwickelten arbeitspolitischen Ansatzes sämtliche auf die Konstitution, Verteilung und Gestaltung von Arbeit einwirkenden gesellschaftlichen Kräfte. Hiernach umfaßt Regulierung von Arbeit auf makropolitischer wie auf mikropolitischer bzw. einzelbetrieblicher Ebene angesiedelte und wirksame Mechanismen und Einflußgrößen, Institutionen und Regelungen, strukturelle und prozessuale Veränderungen, Steuerungs- und Verhaltensmuster und Orientierungen. Mit diesem breiten sozialwissenschaftlichen Zugriff werden vor allem auch jene, oft nur unter ökonomischen oder sozialpolitischen Gesichtspunkten thematisierten, für das System der Regulierung von Arbeit gleichwohl komplementären, oft auch kontraproduktive Wirkung entfaltenden Bereiche der sozialen Sicherung, der Gesundheitspolitik, der Industriepolitik usw. in ihrer Bedeutung für die Arbeit miterfaßt.

(3) Hier kann und soll auf die forschungstheoretischen und -praktischen Probleme und Implikationen einer solch breiten Betrachtungsweise nicht näher eingegangen werden. Gleichwohl macht sie deutlich, und dies wird nicht nur durch die einschlägige sozialwissenschaftliche Forschung in den alten Bundesländern, sondern vor allem durch die ersten Forschungsergebnisse zur Wirkungskomplexität des in Ostdeutschland eingeführten Regulierungssystems belegt, daß nur ein **möglichst umfassendes Verständnis**

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

der Regulierung von Arbeit für die Erforschung dessen, was gegenwärtig an Transformation in Ostdeutschland und an generellem Strukturwandel in Gesamtdeutschland abläuft, angemessen ist.

Dieser theoretisch-analytische Zugriff zu Regulierung unterscheidet sich daher auch wesentlich von der Begrifflichkeit, die in der seit Jahren geführten Deregulierungs-Debatte verwendet wird bzw. umschließt diese gewissermaßen. Regulierung wird dort fast ausschließlich unter dem Aspekt der öffentlich bzw. "von außen" in die privatwirtschaftlichen Handlungsspielräume und Verhaltensweisen intervenierenden Effekte von Arbeits- und Tarifrecht diskutiert; Deregulierung wird dabei als Weg zur Entrechtlichung bzw. "Befreiung" insbesondere "überregulierter" Bereiche der Wirtschaft von rechtlichen Regelungen verstanden, die die Flexibilität und Effizienz individuellen und insbesondere unternehmerischen Handelns einschränken oder blockieren. Hierin kommt aber gerade ein besonders enges Verständnis von dem, was Regulierung der Arbeit umfaßt, zum Ausdruck, bleiben doch jene innerhalb solchermaßen gering reglementierter Bereiche bedeutsamen Wirkungszusammenhänge weitgehend vernachlässigt, von denen für wesentliche Teilbereiche der Arbeit ganz erhebliche Gestaltungs- und Regulierungseffekte ausgehen können. Das heißt, auch Nichtregulierung von Arbeit hat durchaus regulierende Bedeutung, eröffnet sie doch Spielräume für "unterhalb" der normativ-rechtlichen Ebene angesiedelte Steuerungsmuster und Handlungszwänge, die nicht selten von den dort dominanten Einflußgrößen geprägt werden und für Arbeit und Arbeitskräfte in gleicher Weise Regulierungskraft entfalten, ohne daß sie die explizit normativ-rechtliche Qualität staatlicher oder intermediärer Regulierungsinstitutionen aufweisen müssen.

Einem derartig weiten Verständnis von Regulierung der Arbeit folgt daher auch diese Expertise. Dennoch legt die dadurch bedingte Breite des Forschungszugangs und die entsprechende Fülle und Vielfalt der zu untersuchenden Regulierungsaspekte, ebenso wie die angedeutete Vagheit des begrifflichen Verständnisses (man denke nur an Begriffe wie "Selbstregulierung" oder den arbeitspsychologischen Begriff der "Handlungsregulation"), es nahe, das Gutachten auf den Bereich der "normativen Regulierung von Arbeit" und der damit verbundenen Zusammenhänge zu beschränken, wie dies auch eher pragmatisch von der gleichnamigen Arbeitsgruppe der KSPW umrissen worden war: Es ging dabei um die Erforschung von Normen, Institutionen und Praktiken der Regulierung von Arbeit, worunter nicht nur Recht, sondern auch Rechtskulturen und Rechtstatsachen zu verstehen waren, in denen das Zusammenspiel von normativ-institutionellen, macht- und konsensbezogenen sowie tauschförmigen Formen der Koordination und Konfliktlösung zum Ausdruck kommt; normative Regulierung der Arbeit erschöpft sich somit nicht in den Formen, Strukturen und Zusammenhängen positiv-rechtlich formulierter Rahmen- oder Detailregelungen, sie umfaßt auch die im Rahmen bzw. "unterhalb" solcher Regelungen wirksamen Mechanismen und die damit verbundenen Effekte auf Arbeit, ebenso wie die Funktionsweisen, Ineffizienzen und Weiterentwicklungen des gesamten Regulierungssystems selbst.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

(4) Nach diesen einleitenden Bemerkungen sollen im folgenden zunächst einige - auf Basis der Recherchen gewonnene - generelle Erkenntnisse zum Charakter und Verlauf des Transformationsprozesses in Ostdeutschland und zu seinem Stellenwert innerhalb der gesamten Entwicklung des deutschen Systems der Regulierung von Arbeit dargelegt werden (II.). Danach werden die Entwicklungen in den einzelnen - unter Bezug auf die bereits genannten Problemkomplexe - als relevant erachteten Problemfelder und die damit verbundenen und für wichtig eingeschätzten sozialwissenschaftlichen Themenstellungen dargestellt (III.). Abschließend werden dann einige in diesem Kontext deutlich gewordene forschungsstrukturelle Probleme und Erfordernisse behandelt (IV.).

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

II. Generelle Erkenntnisse zum Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern und zur Entwicklung der Regulierung von Arbeit

Die der Expertise zugrundeliegenden Erhebungen richteten sich im Kern darauf, die im Zuge der Einführung des westlichen Wirtschafts- und Rechtssystems in den neuen Bundesländern auftretenden bzw. längerfristig erkennbaren Problemlagen und strukturellen Zusammenhänge normativer Regulierung von Arbeit sowie daraus erwachsende Anforderungen an sozialwissenschaftliche Forschung zu erfassen. Dabei ging es sowohl um die Umsetzung, Wirksamkeit und Problemhaftigkeit von normativer Regulierung als auch darum, ob im Vergleich zu den Erfahrungen in den alten Bundesländern sich potenzierende oder abweichende Regulierungsprobleme bzw. andere, insbesondere unterhalb der normativ-rechtlichen Regelungs- und Institutionenebene gelegene, Regulierungsformen und -muster abzeichnen. Im Verlauf der Erhebungen kristallisierten sich auf der Basis überwiegend bis einhellig geteilter Einschätzungen einige interpretativ gewonnene, grundlegende Erkenntnisse zur Charakterisierung des Transformationsprozesses und der in seinem Kontext auftretenden Regulierungsprobleme heraus, die im folgenden thesenhaft dargestellt werden sollen.

(1) **Zunehmende Skepsis und Distanzierung gegenüber den Ansprüchen und der Wirksamkeit des westlichen Regulierungssystems**: Während auf seiten vieler, nicht nur der ostdeutschen Wissenschaftlicher kurz nach der Wende und nach Einführung des westlichen Normen- und Institutionengefüges - sicherlich auch beeinflußt durch die kurze Phase des "Aufbruchs" zwischen Herbst 1989 und Frühjahr 1990, unter anderem mit dem Ziel, ein "menschlicheres kapitalistisches System" zu schaffen - doch eher noch optimistische Einschätzungen hinsichtlich der Effizienz des in Ostdeutschland implantierten Systems der sozialen Marktwirtschaft mit all ihren Institutionen und Regelungen vorherrschten, so hat sich das Bild inzwischen doch drastisch verändert. An die Stelle von Vertrauen in die Funktionsfähigkeit des westlichen Regulierungssystems und von Vorstellungen über einen selbsttragenden Wirtschaftsaufschwung im Osten, der lediglich einer Art Anschubfinanzierung, Initialzündung usw. bedürfe, sind im Verlaufe eines rasch zunehmenden Ernüchterungsprozesses sukzessive skeptische Erwartungen getreten, die gerade im Bereich der Regulierung der Arbeit immer mehr durch gegenteilige Erfahrungen und desillusionierende Forschungsergebnisse erhärtet wurden. Diese Skepsis wurde auch in zahlreichen transformationsbezogenen Beiträgen von Sozialwissenschaftlern unter Bezug auf die faktischen Entwicklungen am Arbeitsmarkt und in den Betrieben, aber auch gestützt auf enttäuschte Vorstellungen über den Zielanspruch von Regelungen angesichts ihrer wirklichen Effizienz bzw. Nichteffizienz zum Ausdruck gebracht.

Dieses negative Meinungsbild hat sich offensichtlich, wie die Gespräche zeigten, noch verstärkt. Es hat sich inzwischen zu einer allgemein geteilten Erkenntnis darüber verfestigt, daß der Transformationsprozeß nach der zunächst formal-institutionell vollzogenen Vereinigung und der sich anschließenden Phase der Suche und des Sichzurechtfindens in der neuen (fremden) Ordnung inzwischen in ein Stadium getreten ist, dessen Dauer gegenwärtig nicht absehbar, in seinen finanziellen Folgen unkalkulierbar

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

und für viele, insbesondere für die meisten Bürger Ostdeutschlands, schmerzhaft sein wird. Diese Erkenntnis wird nicht selten mit ernsthaften Befürchtungen über eine drohende soziale und politische Destabilisierung der gesamtdeutschen Gesellschaft verknüpft.

Ganz besonders gilt dies für den oben umrissenen Bereich der Regulierung von Arbeit. So wird angesichts einer extremen, nach wie vor nicht gestoppten Tendenz zur Deindustrialisierung und zum Abbau von Arbeitsplätzen in allen Bereichen immer deutlicher,[1]

- daß die Installierung und die Praxis der bislang im Westen entwickelten und bewährten Institutionen und Regelungssysteme in den neuen Bundesländern zwischen einer rein formalen Einführung und einer vergleichsweise vielfältigen "Naturwüchsigkeit" an Ad-hoc-Maßnahmen zur Bewältigung von akuten Problemen verläuft;
- daß die in den Menschen und den (noch) bestehenden Beziehungsgeflechten überkommenen sozialen Strukturen mit dem abrupt übertragenen und nahezu vollständig in Kraft gesetzten fremden Regulierungssystem in vielerlei Punkten konfligieren;
- daß sich viele Teilbereiche dieses Regulierungssystems - trotz oder auch wegen der z.T. massenhaft eingesetzten sozialpolitischen Auffanginstrumente und trotz der zusätzlich geschaffenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen - angesichts der Spezifik und der gewaltigen Dimension der ostdeutschen Probleme bzw. Problemursachen als zumindest teilweise ungeeignete oder zunehmend überforderte Lösungsmuster erweisen;
- daß umgekehrt die Menschen in Ostdeutschland beim Umgang mit diesem System wegen dessen Regelungskomplexität und wegen der von ihnen abverlangten hohen Eigeninitiative ebenfalls überfordert sind und dem System zunehmend distanziert gegenüberstehen;
- daß von den wenigen aus der DDR-Zeit stammenden - von zahlreichen Gesprächspartnern für bedenkenswert oder gar fortschrittlich gehaltenen - Regulierungsformen und -mustern, abgesehen von ganz wenigen Übergangsregelungen, praktisch nichts mehr übrig geblieben ist;
- daß alle diese Problemlagen, Fehlentwicklungen und Negativerfahrungen auf die Funktionsfähigkeit und Kreditwürdigkeit des Gesamtsystems zurückschlagen, einzelne seiner Grundlagen spürbar in Frage stellen und innovative Fortentwicklungen geradezu provozieren,

1 Diese Einschätzung wird durch die jüngsten Prognosen im Frühjahrsgutachten 1994 der führenden deutschen Wirtschaftsinstitute erneut bestätigt, und eine Befragung von ostdeutschen Unternehmen im Winter 1993/1994 geht von einem weiteren Beschäftigungsrückgang in der ostdeutschen Industrie in diesem Jahr von durchschnittlich 5 % aus (vgl. Süddeutsche Zeitung vom 27.4.1994 und vom 28.4.1994).

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

- und daß dies alles in einer Phase der wirtschaftlichen und industriellen Entwicklung Gesamtdeutschlands und Westeuropas geschieht, in der die verantwortlichen politischen Akteure einschließlich der Tarifpartner vor dem Dilemma stehen, daß sie über keine geeigneten Lösungskonzepte oder gar -rezepte verfügen und von daher ihr Heil im eher aktionistischen Umgang mit oder im sukzessiven Abbau von bislang praktizierten und im Westen bewährten, mit dem hiesigen System der industriellen Beziehungen gewachsenen Regulierungsformen und Besitzständen suchen (müssen).

(2) **Langwierigkeit, Differenziertheit und Intransparenz des ostdeutschen Anpassungsprozesses**: Der ostdeutsche Transformationsprozeß geht offensichtlich in allen seinen Wirkungsbereichen extrem langsam vonstatten, und zwar nicht nur sehr viel langsamer, als viele der Betroffenen gedacht hatten, sondern auch langwieriger, als dies von einem Großteil der beteiligten Politiker, Wissenschaftler und Praktiker zunächst unterstellt worden ist. Diese extreme und gleichzeitig "dynamische" Trägheit der Entwicklung (dynamisch, was die permanente Unruhe und den häufigen Wechsel in den mikropolitischen Realitäten angeht) ist - abgesehen von den erwähnten weltwirtschaftlichen Tendenzen - vor allem auf den abrupten Systemwechsel und auf das wenig reflektierte - um nicht zu sagen blinde - Vertrauen in die Funktionsfähigkeit und die genuine Erfolgsträchtigkeit eines privatwirtschaftlich organisierten Wirtschaftssystems zurückzuführen. Nicht nur daß ein völlig fremdes Regulierungssystem auf die in der DDR herausgebildeten Strukturen und sozialisierten Menschen übergestülpt worden ist, das sich auf Basis völlig anderer Voraussetzungen in den alten Bundesländern entwickelt hat und das zudem schon seit längerem sich in vielen Punkten gegenüber den Anforderungen einer fortschreitenden Modernisierung der Industriegesellschaft anfällig erweist; dieses System wurde auch noch von fremden Akteuren in Anwendung gebracht, die von ihm völlig überzeugt waren, ohne daß sie seine innere Funktionsweise genau kannten. Die Folge war, wie dies auch in zahlreichen wissenschaftlichen Beiträgen beschrieben und kommentiert wird, eine völlig mißratene oder gar gescheiterte Transformation.

Die Ursachen dafür lagen weniger in mangelnden finanziellen oder ressourcenmäßigen Anschüben und Initiativen, auch nicht in den durchaus unzureichenden staatlichen Impulsen und Förderprogrammen oder in einer mangelhaften Hilfestellung der westlichen Administrationen; sie lagen vielmehr in der weitgehenden Zerstörung durchaus (noch) funktionierender und eventuell nutzbarer Strukturen insbesondere in den Betrieben, in der Inadäquanz zahlreicher Regulierungsinstrumente, in der Nichtberücksichtigung oder Nichtkenntnis dessen, was an Voraussetzungen institutioneller Art, aber auch in den individuellen Verhaltensmustern und -orientierungen fehlte bzw. noch herzustellen war und - vieles deutet darauf hin - in erheblichem Maße in der Unterschätzung der Zeiträume, die eine Herausbildung solcher institutioneller, sozialer und individueller Voraussetzungen benötigt.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

Der Umstrukturierungsprozeß erschöpfte sich daher bislang weithin in permanenten, kurzatmigen und vielfältigen, häufig fremdbestimmten (Stichwort: Treuhandanstalt!) Umstellungs- und Anpassungsexperimenten in der betrieblichen Organisation, in der Beschäftigungspolitik, in den Qualifizierungsmaßnahmen. Dies geschah gleichsam auf dem Hintergrund einer stetigen Deindustrialisierung der Wirtschaft, des stetigen und meist wellenförmig verlaufenden Abbaus von Arbeitsplätzen, der damit einhergehenden Störung sozialer Beziehungsgeflechte und der Entwurzelung individueller Netzwerkbindungen. Von daher zeichnen sich die in den Unternehmen vorfindbaren Strategien und Strukturen durch einen hohen Variantenreichtum und besondere Kurzlebigkeit aus. Dabei zeigt sich, daß die Unternehmen selbst in ihren Eigenschaften höchst differenziert und die sie prägenden Einflußgrößen selbst noch einem starken Wandel unterworfen sind, so daß die Vielfalt westlicher Erscheinungsformen und Konstellationen in den neuen Bundesländern um ein Erhebliches übertroffen wird.

Diese Tendenzen wurden und werden durch die generelle rezessive Gesamtentwicklung und die gerade auch in den ostdeutschen Betrieben nur verzögert mögliche sowie wenig eindeutige arbeits- und unternehmenspolitische Strukturanpassung noch verstärkt. Es zeichnen sich daher bislang kaum produkt- und prozeßinnovative Perspektiven und Vorbilder ab, die zeigen könnten, wohin die Entwicklung verläuft und die der übrigen Wirtschaft neue Impulse verleihen könnten. Eine wichtige Erklärung für diese schleppende und unstete Art von Transformation und Umstrukturierung liegt auch darin, daß Unternehmenspolitik in den meisten ostdeutschen Betrieben vorrangig durch kurzfristige Erfolgsorientierung zumeist in Hinblick auf Kostensenkungen geprägt ist. Wesentliche Ursachen dafür werden vor allem in der Übertragung herkömmlicher westlicher Unternehmensstrategien durch Westmanager und insbesondere durch die zahlreichen Unternehmensberater gesehen, deren Zielsetzungen primär auf die rasche und kurzfristige Herstellung kostendeckender Strukturen in den Unternehmen gerichtet waren, um diese - oder Teile davon - besser veräußern zu können. Dabei blieben freilich wichtige betriebliche Strukturen und Potentiale auf der Strecke (Stichwort: Abbau von FuE-Bereichen, Zerstörung von Kooperationspotential); viele der befragten Gesprächspartner gehen sogar davon aus, daß hierdurch Barrieren errichtet wurden, die eine erfolgreiche Transformation vieler Unternehmen bislang verhinderten oder zumindest zeitlich enorm hinauszögerten.

Dementsprechend zeigt sich trotz des bereits verstrichenen Transformationszeitraums von inzwischen vier Jahren, daß auch heute noch der Verlauf der Umstrukturierung äußerst unübersichtlich ist. Intransparenz besteht weiterhin vor allem darüber, welche Bewältigungsstrategien etwa in den industriellen Beziehungen, in der betrieblichen Arbeitspolitik vorherrschen und/oder ggf. erfolgversprechend sind, ob und welche effizienten Formen und Potentiale in der Bewältigung von Arbeitsproblemen sich abzeichnen und wieweit der Transformationsprozeß in den verschiedenen Bereichen tatsächlich gediehen ist. Auch gegenwärtig ist noch nicht absehbar, wie lange der für die Neugestaltung der Wirtschafts- und Sozialstrukturen in Ostdeutschland notwendige Prozeß noch andauern wird, immer noch entwickeln sich die verschiedenen Branchen und institutionellen Infrastrukturen differenziert und schleppend. Bis auf einige gene-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

relle Trends, deren Bedeutung zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht abgeschätzt werden kann, zeichnet sich der Wissensstand über die Entwicklung des Arbeitssystems im Transformationsprozeß - abgesehen von den eher negativen Befunden - durch eine enorme Unübersichtlichkeit aus. Um so wichtiger ist es die Probleme, ebenso wie die Herausbildung von Lösungsmustern auf dem Gebiet der Regulierung von Arbeit weiterhin und verstärkt zu verfolgen, um generalisierende Erkenntnisse über die ostdeutsche Industrie- und Unternehmensentwicklung zu gewinnen, was auf die hohe Dringlichkeit sozialwissenschaftlicher Forschung auf diesem Gebiet verweist.

(3) **Die Transformation in den neuen Bundesländern als integraler Bestandteil eines globalen Umstrukturierungsprozesses**: Die oben geschilderten ernüchternden Erkenntnisse über den Verlauf des Transformationsprozesses ergänzen sich mit der von vielen Seiten gestützten Ansicht, daß dieser Prozeß bzw. die darin manifest werdenden Krisentendenzen nicht allein spezifische Folgen des Strukturbruchs bzw. des Modernisierungsrückstandes darstellen. Vielmehr handelt es sich dabei um einen vermischten Prozeß aus Einführung eines anderen Wirtschaftssystems, Übernahme des dazu gehörigen Rechts- und Institutionengefüges und Anpassung der rückständigen ostdeutschen Ökonomie, der allerdings eingebettet ist in einen generellen und globalen, sich sukzessive verschärfenden Prozeß der Transformation der westlichen Industriegesellschaften selbst.

Zum Ausdruck kommt dies in der gegenwärtigen, in den meisten Industriebranchen Westeuropas und Westdeutschlands herrschenden Modernisierungskrise, bei der es sich nicht so sehr, wie vielfach in der Öffentlichkeit unterstellt, um eine heftige wirtschaftliche Rezession handelt, sondern primär um die Folgen gravierender Strukturprobleme. Ausgelöst wurden sie durch seit langem ablaufende allmähliche Veränderungen in den technisch-organisatorischen Bedingungen von Produktion und Administration (Stichworte: neue Produktionskonzepte, systemische Rationalisierung, Einführung von I&K-Technologien, globale Produktionsnetzwerke etc.), durch verschärfte Konkurrenz auf den Weltmärkten und durch die Auswirkungen verstärkt durchgeführter Rationalisierungsbemühungen der Unternehmen (Stichworte: Lean Production, Lean Management, unternehmensübergreifende Produktionsnetze, strategische Allianzen, Dezentralisierung von Produktionsprozessen usw.). Dieser Prozeß der schrittweisen Restrukturierung wird in den Sozialwissenschaften schon seit längerem beobachtet und kommentiert, er verläuft gegenwärtig jedoch mit zunehmender Schärfe und setzt die Wirtschaft in den westlichen Bundesländern ebenso wie das herrschende System der Regulierung der Arbeit unter einen erhöhten Anpassungsdruck. In diesen generellen Anpassungsprozeß im Westen intervenieren zudem politische und normativ-rechtliche Veränderungen, die im Zuge der Errichtung des europäischen Binnenmarktes und der Herstellung der Europäischen Union (EU) unmittelbar auf die nationalen Strukturen und Mechanismen der Arbeitsregulierung von Bedeutung sind.

Die Folge ist, daß gegenwärtig vielerorts die traditionellen Formen und Strukturen der Beschäftigung, der industriellen Beziehungen und des innerbetrieblichen Arbeitseinsatzes sowohl in ihrer quantitativen als auch in ihrer qualitativen Dimension in Bewe-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

gung geraten sind; dabei ist davon auszugehen, daß - je länger dieser Druck anhält - die Absorptions- und Anpassungsflexibilität des bestehenden Regulierungssystems auf allen Ebenen in Frage gestellt wird. Dies gilt z.B. vor allem für die Bewältigung von Arbeitsmarktproblemen, da selbst bei einer Überwindung der rezessiven Momente der gegenwärtigen Wirtschaftsentwicklung und einer - bislang allerdings noch nicht absehbaren - erfolgreichen Anpassung der Industriestrukturen mangels anderer gesamtwirtschaftlicher, arbeitskraftabsorbierender "Neuerungen" (wie etwa neue Produkt- und Absatzmärkte, Ausweitung des Dienstleistungsbereichs - vgl. unten Kap. III., 2.) die "verbleibende" Arbeitslosigkeit sich auf einen erneut höheren Sockel festsetzen dürfte.

Von daher handelt es sich bei den meisten in den neuen Bundesländern beobachtbaren Transformationsproblemen nicht nur um Regulierungsprobleme, die auf einer "Phänoebene" durchaus mit der westdeutschen Entwicklung vergleichbar sind. Der dortige Transformationsprozeß ist gleichzeitig auch den aus dem allgemeinen Restrukturierungsprozeß in Deutschland resultierenden Anforderungen unterworfen bzw. integraler Bestandteil dieses Prozesses selbst; er ist zugleich eingebunden in den europäischen Prozeß der Harmonisierung und Differenzierung von institutionell-rechtlichen Strukturen und Regelungen und ihrer Umsetzung im Rahmen der bisher entstandenen nationalen und damit auch auf Ostdeutschland übertragenen Regulierungsinstanzen und -prozeduren.

(4) **Generelle versus spezifisch für die neuen Bundesländer relevante Regulierungsprobleme**: Die sich im Verlauf dieser allgemeinen und globalen Modernisierungs- oder Anpassungskrise sowie der institutionell-rechtlichen Integration in die EU herausbildenden Problemlagen der Regulierung von Arbeit gleichen in ihren Erscheinungsformen den durch die Systemtransformation bedingten Problemen in den neuen Bundesländern, verschärfen und überlagern diese faktisch; letztere lassen sich deshalb als generelle Problemfelder - insbesondere der normativen Regulierung von Arbeit - fassen, auch wenn sie sich vielfach in ihrer Größenordnung, in den spezifischen Voraussetzungen und Ursachen und vor allem in den Bewältigungschancen grundlegend unterscheiden dürften. Diese Einschätzung wurde im Kern von allen Gesprächspartnern geteilt; darin kommt auch eine Verschiebung in der Problemwahrnehmung vieler Sozialwissenschaftler zum Ausdruck, zumal in den Anfängen des Transformationsprozesses vor allem auf die Spezifik ostdeutscher Problemlagen im Mittelpunkt wissenschaftlicher Beiträge stand. Danach verweisen die in Ostdeutschland immer gravierender zutage tretenden Schwierigkeiten im Arbeitssystem im Grunde auf generelle Friktionen der Arbeitsregulierung, auf allgemeine Defizite normativer Regulierung und Steuerung hinsichtlich Konstitution, Verteilung und Gestaltung von Arbeit. Das heißt, sie stellen durchaus generelle Probleme der Regulierung von Arbeit und der Anpassung des Arbeitssystems dar, die aber dadurch, daß sie sich an den spezifischen Ausgangsbedingungen und den Begleiterscheinungen des ostdeutschen Transformationsprozesses entzünden, in einem besonderen Licht und in einer gewaltigeren Größenordnung manifest werden. Denn es zeigt sich ganz deutlich, daß die Problemausprägungen im Osten Deutschlands sehr viel stärker und auffälliger

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

das Potential und die "Dehnungsfähigkeit" des bisherigen institutionell-normativen Systems strapazieren und in Frage stellen, als es die schon seit längerem im Westen in Gang gekommenen Prozesse der industriellen Restrukturierung - zumindest bislang - vermocht haben.

Von daher handelt es sich bei den konstatierten Problemfeldern weitgehend um grundsätzliche Probleme der Regulierung von Arbeit, die auch schon seit längerem in der sozialwissenschaftlichen Forschung analysiert und diskutiert werden; sie erreichen aber erst jetzt und vor allem im Verein mit der Entwicklung in Ostdeutschland jene Virulenz, aus der tiefgreifende oder gar grundlegende Veränderungen auf das normative Regulierungssystem resultieren könnten und müßten. Das heißt, der Zusammenbruch des Realsozialismus geschah just zu einem Zeitpunkt, zu dem die Regulierungsstrukturen der industriellen Arbeitswelt in den alten Bundesländern selbst einem verstärkten Anpassungsdruck ausgesetzt wurden. All dies bündelt sich gegenwärtig zu einer Gesamtproblematik, so daß sich die Frage stellt, ob die schon seit langem in den Sozialwissenschaften konstatierte und diskutierte Tendenz, daß die Anpassungsflexibilität des bestehenden Regulierungssystems in zunehmendem Maße in Anspruch genommen wird, nicht "erst" heute ein Stadium erreicht hat, in dem grundlagen- ebenso wie praxisbezogene Forschung für das Vorantreiben arbeitspolitischer Regulierungsinnovationen dringender denn je vonnöten ist.

Mit Recht und verständlicherweise eher von den ostdeutschen Wissenschaftlern wurde auch darauf hingewiesen, daß es sich bei den spezifischen ostdeutschen Schwierigkeiten nicht nur um eine bloße Verschärfung genereller Probleme handelt. Vielmehr spiegeln sich darin auch die völlig differenten Ausgangsvoraussetzungen, die schwierigeren Bewältigungsmöglichkeiten und die in vielen Punkten - z.T. extrem - abweichenden Strukturen des Arbeitsmarkts und der sozialen Beziehungen wider, so daß es dabei auch zu Anpassungsverläufen mit durchaus unterschiedlichen Konsequenzen und eigenständigen Problemen der ostdeutschen Arbeitswirklichkeit kommt bzw. kommen wird.

All dies aber verlangt nach einem Mehr an Quantität und Spezifik sozialwissenschaftlicher Forschung mit Bezug auf die neuen Bundesländer, ebenso wie an Überlegungen zu zeitnahen und innovativen Formen der Arbeitsregulierung selbst. Dies scheint um so notwendiger zu sein, als die Probleme in Ostdeutschland im Rahmen des ohnehin schwierigen generellen Anpassungsprozesses der deutschen Industrie- und Arbeitsstrukturen auf ein bewältigbares Maß zurückgeführt werden müssen, zumal dieser Strukturwandel in den alten Bundesländern den auf der Grundlage des bestehenden Regulierungssystems leistbaren Spielraum inzwischen erheblich einschränkt.

Die Unterscheidung nach generellen und für Ostdeutschland spezifischen Problemen stellt also keine übertriebene Begriffsbestimmung dar. Sie will vielmehr verdeutlichen, daß es sich bei den im Osten der Bunderepublik Deutschland auftretenden Problemen eben weitgehend um grundsätzliche Defizite normativer Regulierungsarbeit handelt, daß damit aber auch besondere Schwierigkeiten und Konsequenzen für das

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

Arbeitssystem und die Arbeitenden in diesen Bundesländern verbunden sind, die gleichwohl einer besonderen sozialwissenschaftlichen Erforschung und politischen Bearbeitung bedürfen.

(5) **Hoher Innovationsdruck auf das herrschende System der normativen Regulierung von Arbeit**: Generell aber durch den Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern zusätzlich stimuliert und potenziert sich ein erheblicher Innovationsdruck auf allen Ebenen des Systems der Regulierung von Arbeit. Dieser richtet sich weniger auf die Weiterentwicklung von Basisinstitutionen als auf die darauf aufbauenden arbeits- und sozialrechtlichen Regelungsbereiche und den ihnen inhärenten institutionellen und arbeitspolitischen Steuerungsmechanismen und Regulierungsmuster.

Dabei geht es erstens darum - und zahlreiche Hinweise insbesondere ostdeutscher Wissenschaftskollegen verweisen darauf -, daß durchaus in der sozialwissenschaftlichen Forschung identifizierte und diskutierte Regulierungsprobleme - etwa des Arbeitsschutzes, der Mitbestimmung, der AFG-Politik - in Hinblick auf ihren Anspruch und auf ihre tatsächliche Wirksamkeit neu problematisiert und durch die spezifischen Umsetzungsbedingungen in Ostdeutschland hoch virulent werden. So zeigt sich zum einen, daß bestimmte rechtliche Regelungen und Instrumente für die damit angegangenen Probleme quantitativ und qualitativ nicht geeignet waren und sind, andere Instrumente aber nicht zur Verfügung stehen. Zum anderen kommen darin bekannte Defizite normativer Regulierung zum Ausdruck, die aber in den westlichen Bundesländern durch das konsolidierte System normativer Regulierung der Arbeit weitgehend verarbeitet oder absorbiert werden konnten und zumindest nicht so gravierend zu Buche schlugen, daß sie zu Auslösern rechtlich-normativer Veränderungen geworden wären. Nun machen aber die Probleme im Osten ebenso wie die entsprechenden Forschungserkenntnisse deutlich, daß die mit der Übernahme des Regulierungssystems eben auch mitübernommenen Regulierungsdefizite immer kritischer werden, je gravierender und häufiger dadurch für die Menschen in Ostdeutschland arbeitspolitische Schwierigkeiten und Risiken auftreten und so zu sozialen Problemlagen anwachsen, die mit dem bestehenden bzw. übertragenen westlichen Regulierungssystem und seinen bisher funktionierenden vielfältigen "Auffangnischen" nicht mehr in ausreichendem Umfang kleingearbeitet und "bewältigt" werden können.

Zweitens geht es darum - und auf diesen Punkt wird ebenso wie auf den vorigen weiter unten noch konkreter einzugehen sein -, daß angesichts der offensichtlich diskrepanten und disparaten Entwicklungen in den neuen Bundesländern, aber auch im Zuge der neueren Entwicklungen im Westen zum modernen Arbeitnehmer, zur Individualisierung usw., generelle Fragen nach der Struktur und Qualität der Regulierung von Arbeit unter dem Aspekt der institutionell-rechtlichen Möglichkeiten und Notwendigkeiten, auf die Arbeitswelt Einfluß zu nehmen, verstärkt und rascher ins Blickfeld rücken. Zur Debatte stehen insbesondere Fragen nach der rechtlichen Ebene und der Verbindlichkeit, mit der Regulierungsaspekte geregelt werden sollen, nach der Komplexität, Partikularität und Intransparenz bestehender Regelungen, nach der Balance, inwieweit Rahmenbedingungen normiert und/oder Handlungsspielräume offengehalten

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

werden sollen usw. Damit zeichnet sich auf jeden Fall ab, daß die seit langem - bis auf wenige Ausnahmen - bestehende Abstinenz in Westdeutschland hinsichtlich einer Veränderung der rechtlichen Strukturen und Regelungen im Bereich der Arbeitsregulierung auf Dauer nicht mehr durchgehalten werden kann. Dies belegt nicht nur die allgemeine Erwartung, daß der von der Errichtung des Binnenmarktes und der Schaffung der EU ausgehende Harmonisierungsdruck auf bestimmten Gebieten neue und über bestehende bundesdeutsche Regulierungsformen hinausgehende Veränderungen notwendig macht, vor dem auch das deutsche Regulierungssystem nur begrenzt verschont bleibt. Auch die Tatsache, daß das normativ-rechtliche Regulierungssystem weitgehend nationalbezogen konzipiert ist und auf nationalen Institutionen basiert, während auf der arbeitspolitischen Ebene der Unternehmen und Betriebe schon seit langem Regulierungsmuster auf der Grundlage produktions- und arbeitsorganisatorischer Prinzipien realisiert werden, die zu transnationalen Produktions- und Arbeitsstrukturen führen und so Wirkungen entfalten, die den Einfluß nationaler Regulierungssysteme unterlaufen (können), unterstreicht diese Vermutung. Dabei wird es wohl nicht mehr nur um Fragen der Arbeitsregulierung gehen können; vielmehr wird in diesem Kontext auch die Regulierung von Nichtarbeit in den Vordergrund rücken, und zwar dahingehend, wie angesichts des Angebotsdrucks auf den Arbeitsmärkten eine kompatible Gesamtregulierung beider bislang praktisch getrennt bearbeiteter Bereiche bzw. ihrer "Nahtstellen" erreicht werden kann und soll; damit sind also die Zusammenhänge insbesondere mit den Feldern der sozialen Sicherheit, aber auch der beruflichen Aus- und und Weiterbildung etc. angesprochen.

Des weiteren stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang aufgrund früherer Erfahrungen im DDR-Arbeitssystem oder aufgrund von Anforderungen an das übernommene System es auch zu einer umgekehrten Übernahme zumindest von Elementen der Regulierungsordnung der ehemaligen DDR kommen könnte. Zwar ist aufgrund des totalen und unmittelbaren Systemwechsels und trotz verschiedener konkreter Initiativen von Wissenschaftlern (s. u.) davon auszugehen, daß dies höchst unwahrscheinlich ist, obwohl sich zahlreiche Hinweise auf die Praktikabilität und Fortschrittlichkeit verschiedener, wenn auch weniger, Ansatzpunkte des alten Regulierungssystems im Vergleich zum Westen finden. Hierzu sind nicht nur einzelne rechtliche Regelungen (wie z.B. zur Arbeitnehmerhaftung, zur Gleichsetzung von Angestellten und Arbeitnehmern oder die grundsätzliche Einfachheit des DDR-Arbeitsrechts[2]) zu zählen, sondern auch einzelne Verfahren im Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes (vgl. unten) oder die zugunsten der Frauen auf breiter Ebene erzielten Regulierungsformen hinsichtlich einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Auch wenn von derartigen Regulierungselementen gegenwärtig praktisch keines mehr Bestand hat, so ist nicht zu verkennen - und darin waren sich viele der Gesprächspartner einig -, daß aufgrund spezieller Normierungsanforderungen (etwa der EU) als

2 Von daher wurde dem DDR-Arbeitsrecht mit Blick auf die ostdeutschen Arbeitskräfte auch eine im Vergleich zu heute sehr viel größere Rechtssicherheit attestiert, weil diese damals bei strittigen Fragen eher wußten, was sie erwartete.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

Folge des Umgangs mit bestehenden Regulierungsproblemen oder bei der Entwicklung neuer Regulierungsmuster in den neuen Bundesländern solche Elemente auf Dauer gesehen durchaus eine gewisse Vorbild- oder zumindest Orientierungsfunktion entfalten könnten. Dies ist um so mehr zu vermuten, als aus der Auseinandersetzung der ostdeutschen Arbeitnehmer mit westlichen Regulierungsformen durchaus "endogene" Potentiale entwickelt werden könnten, die auf der Basis überkommener Sozialisationserfahrungen ("solidarisches Verhalten") innovative Beiträge zur Fortentwicklung gesamtdeutscher Regulierungsstrukturen zu leisten vermögen.

Ein Innovationsdruck resultiert schließlich auch daraus, daß von den gegenwärtig in Ostdeutschland abweichend praktizierten oder in Experimenten vorfindbaren Regulierungsformen und Regulierungsmustern Rückwirkungen auf das inzwischen gesamtdeutsche Regulierungssystem ausgehen werden. Gemeinhin erwartet wird, daß solche Rückwirkungen auf Dauer zumindest zu Veränderungsimpulsen auf der betrieblichen und tariflichen Ebene der Arbeitsregulierung führen werden, was aber Innovationen auf der Ebene der Setzung rechtlicher Rahmenbedingungen oder auch der institutionell-normativen Einflußnahme auf konkrete Regulierungsinstrumente und Ziele (z.B. die Übernahme des Konzepts der Beschäftigungsgesellschaften in die auf die alten Bundesländer bezogene Arbeitsmarktpolitik) nicht ausschließen muß; im Rahmen solcher Rückwirkungen könnten auch die eben genannten innovativen Beiträge aufgrund früher praktizierter Regulierungselemente zum Tragen kommen.

Die in dieser Frage naturgemäß eher spekulativen Experteneinschätzungen gingen zwar darüber, was die Intensität der zu erwartenden Veränderungen betrifft, erheblich auseinander, je nach dem, wieviel Problemlösungsfähigkeit bzw. Anpassungsflexibilität den vorhandenen Basisinstitutionen, insbesondere den Strukturen und Mechanismen der Tarifautonomie, beigemessen wurde. Zumindest auf der unternehmens- und arbeitsorganisatorischen Ebene dürfte die Möglichkeit spürbarer Rückwirkungseffekte nicht von der Hand zu weisen sein im Zusammenhang eines Wettbewerbs zwischen eventuell fortschrittlicheren Regulierungsmustern im Osten und herkömmlichen Regulierungsmustern im Westen, indem Unternehmensbereiche, die von der Deindustrialisierungstendenz verschont bleiben, für die westdeutschen Industrien eine besonders starke Konkurrenz- und Vorbildfunktion übernehmen könnten.

Der Innovationsdruck dürfte also auf allen Ebenen normativer Regulierung von Arbeit zur Geltung kommen, wenn dies auch nicht überall mit gleicher Vehemenz zu vermuten ist. In welcher Richtung dies der Fall sein könnte, soll im Rahmen der weiter unten dargelegten einzelnen Problemkomplexe angesprochen werden.

(6) **Sozialwissenschaftliche Forschung muß forciert werden und umfassender ansetzen**: Die hier thesenartig vorgestellten Einschätzungen über die Entwicklung normativer Regulierung von Arbeit im Zuge des deutsch-deutschen Transformationsprozesses verweisen - und dies soll bereits an dieser Stelle resümierend festgehalten werden - darauf, daß sozialwissenschaftliche Forschung mehr denn je in die Lage versetzt werden muß, über die Analyse und Klärung von Regulierungszusammenhängen mögliche Innovationsmuster zu einer Bewältigung der gegenwärtigen strukturellen Pro-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

bleme der Entwicklung der Arbeitsgesellschaft zu entwerfen. Dabei könnte die enorme Problemhaftigkeit des ostdeutschen Transformationsprozesses sehr viel mehr zu einer Beschleunigung der Wahrnehmung genereller Regulierungsprobleme und der Dringlichkeit ihrer wissenschaftlichen und politischen Bearbeitung beigetragen haben, als dies die dort stattfindende hochvirulente Entwicklung und Thematisierung spezifischer Problemausprägungen vermuten läßt.

Aufgrund der bei Wissenschaftlern aus unterschiedlichen arbeitsbezogenen Fachdisziplinen erhobenen Einschätzungen kann als genereller Tenor hierzu festgehalten werden: Das bestehende normative System der Regulierung von Arbeit in Deutschland ist gegenwärtig mit Problemen konfrontiert, deren Untersuchung dringlicher denn je ist und zu deren Aufarbeitung vielfältige und weit angelegte Forschungen notwendig erscheinen. Dies gilt zum einen für die Frage, ob das bestehende Grundsystem ebenso wie die einzelnen Regelungsbereiche überhaupt noch in der Lage sind, mit den aktuellen komplexen und in ihrer Interdependenz zunehmend deutlicher hervortretenden Problemlagen erfolgreich umzugehen bzw. welche Veränderungsanforderungen dazu zu erfüllen wären. Damit sind sowohl grundlegende Fragen nach dem möglichen und notwendigen Wandel des Regulierungssystems überhaupt angesprochen als auch Fragen danach, welche rechtlich-normativen Rahmenbedingungen gesetzt werden müssen, damit in den verschiedenen Regulierungsbereichen Potentiale und innovative Muster der Gestaltung und Steuerung von Arbeitsverteilung, Arbeitsstrukturen und Arbeitsbeziehungen eröffnet bzw. induziert werden.

Hierauf bezogene Untersuchungen müßten also zunehmend von der Spezifik der Probleme in den jungen Bundesländern abstrahieren bzw. letztere als Bestandteil der Gesamtproblematik betrachten. Gleichwohl drängen zum anderen die spezifischen Schwierigkeiten in Ostdeutschland, insbesondere die dort herrschenden Bedingungen in den Sozialstrukturen, den Verhaltensmustern, den Informationsdefiziten, den Qualifikations- und Arbeitskräftestrukturen usw., darauf, daß sozialwissenschaftliche Forschungsanstrengungen sich ihrer verstärkt anzunehmen hätten, indem über intensivierte Analysen hinaus auch konzeptionelle Überlegungen zu innovativen Lösungen anzustellen und/oder konkrete Experimente voranzutreiben wären. Dies scheint um so dringlicher, als das Risiko besteht, daß die offensichtlich defizitären Folgen des bisherigen Transformationsverlaufs im Osten sich zu dauerhaften und Destabilisierungstendenzen generierenden Strukturen verfestigen, zumal sich darin bereits ureigene Probleme der jungen Bundesländer andeuten könnten. Aber auch für die Analyse der generellen Regulierungsproblematik und die Entwicklung entsprechender Bewältigungskonzepte bleibt angesichts des fortschreitenden Umstrukturierungsprozesses in Produktion und Verwaltung und seiner arbeitsrelevanten Implikationen nicht allzu viel Zeit.

Von daher läßt sich als vorläufige Quintessenz der Expertise festhalten: Sozialwissenschaftliche Forschung muß sich, vor allem auch unter dem Gesichtspunkt, daß Politiken und Umsetzungsanstrengungen auf ihren Ergebnissen aufzubauen hätten, umgehend und verstärkt der Analyse genereller Problemfelder der Regulierung von

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Arbeit und insbesondere der darin notwendigen und möglichen Rolle ihrer normativen Absicherung und/oder Steuerung annehmen. Dabei lehren die Erfahrungen aus dem Verlauf des Transformationsprozesses, daß eine solche Forschung gleichzeitig zwei durchaus nicht unbekannten Anforderungen zumindest besser (als dies früher eingelöst werden konnte) genügen muß. Erstens muß sie das Kunststück fertigbringen, gleichzeitig und wechselseitig die Erkenntnisse steigernde grundlagen- und anwendungs- bzw. umsetzungsbezogene Forschung zu betreiben, damit möglichst bald eine Regulierungspolitik in Gang gesetzt werden kann, die forcierter und systematischer als bisher stattfindet, jederzeit aber revisions- oder ergänzungsfähig ist. Dies bedeutet zweitens, daß diese Forschung ein breiteres Verständnis von Regulierung der Arbeit erfordert. Denn die Erkenntnisse aus dem Transformationsprozeß in Ostdeutschland zeigen deutlich, daß Arbeitsprobleme sich nicht auf eine Ebene oder einen Bereich (Arena) der Steuerung des Regulierungssystems reduzieren lassen und daß punktuelle oder bereichsbezogene Regelungsformen - erst recht angesichts der aktuellen ökonomischen und sozialen Strukturkrise - begrenzte Effizienz besitzen. Es käme also darauf an, bestehende oder zumindest noch in der Praxis vorherrschende, institutionell-rechtlich gestützte Partikularismen und Bornierungen in der Sichtweise und Handhabung von Regulierungsproblemen zu überwinden; hierzu wären bereichs- und disziplinübergreifende, ganzheitlich orientierte Analyseansätze bzw. darauf basierende Lösungsmuster zu entwickeln. Für beide Anforderungen könnte es sich als sinnvoll erweisen, auf bereits früher erarbeitete sozialwissenschaftliche Erklärungsansätze - etwa zur Arbeits- und Sozialpolitik, zur Arbeitsmarkttheorie und zum Arbeitsschutz, zur Partizipation usw. - zurückzugreifen bzw. darauf aufbauend oder in Abhebung dazu weitertreibende Überlegungen anzustellen.

Welche weiteren, insbesondere forschungsstrukturellen Konsequenzen sich hieraus ergeben, wird weiter unten diskutiert (Kap. IV.). Zunächst aber soll dargelegt werden, welche Problemfelder der Regulierung von Arbeit in Zusammenhang mit den Entwicklungen in Ostdeutschland als wesentlich betrachtet werden. Wir fassen diese Problemfelder vor allem in analytischer Absicht in einzelnen Problemkomplexen zusammen, denen jeweils bestimmte, in sozialwissenschaftlicher Hinsicht für wichtig erachtete Themenstellungen zugeordnet werden können. Die gleichwohl realiter bestehenden Interdependenzen zwischen diesen Problemkomplexen wären freilich bei der konkreten Arbeit von Forschung und Politik mit zu untersuchen und bei der Erarbeitung von Problemlösungskonzepten und -vorschlägen in ihren Wechselwirkungen zu berücksichtigen.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

III. Problemfelder der Regulierung von Arbeit und thematische Schwerpunkte ihrer sozialwissenschaftlichen Bearbeitung

Bevor auf die einzelnen Problemfelder normativer und faktischer Regulierung von Arbeit und auf die sich dabei aufdrängenden Themenstellungen differenzierter eingegangen wird, sollen einige Grundprobleme und Entwicklungsmuster skizziert werden, die in allen Problemkomplexen eine mehr oder weniger große Rolle spielen. Sie verweisen unter anderem auf deren hohe wechselseitige Interdependenz, hängen aber auch eng mit der besonderen Genese und typischen Struktur des westdeutschen Systems normativer Regulierung von Arbeit zusammen.

(1) Nicht nur für alle Fachdisziplinen, die sich mit den rechtstechnischen Implikationen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts der Rechtsgebiete der Arbeitsförderung, der Bildungspolitik, des Arbeitsschutzes usw. und mit den darin relevanten Wirkungsstrukturen und -mechanismen beschäftigen, sondern auch für kompetente Arbeitsrechtler erweist sich dieses **normative Regulierungssystem als äußerst vielfältig, kompliziert und verwirrend**. Es stellt sich, insbesondere aufgrund des darin bedeutsamen Richterrechts, als hoch verästelt und gleichzeitig als äußerst partikularistisch aufgebaut dar, mit Regelungen, deren Verständnis durch komplizierte Formulierungen, zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe, unklare Verbindlichkeiten usw. zudem erheblich erschwert wird. Wieviel mehr muß dies für die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern gelten, die weder über längere Erfahrungen im Umgang damit, noch über die dafür notwendigen Verhaltensmuster und Orientierungen verfügen. Was zwar für viele Arbeitnehmer im Westen auch gilt, nämlich ein Defizit an Informationen und Kenntnissen zum Arbeitsrecht, erzeugt für die neuen Bundesbürger aufgrund ihrer prekären wirtschaftlichen und sozialen Lage eine besonders hohe Intransparenz und eine gewaltige Rechtsunsicherheit. Die Komplexität des Regulierungssystems basiert ganz wesentlich auf den Grundinstitutionen eines privatwirtschaftlich und pluralistisch orientierten Gesellschaftssystems und auf der Tatsache, daß sich auf dieser Grundlage inzwischen höchst differenzierte institutionell-rechtliche Teilbereiche ausgebildet haben. Diese Komplexität führt aber offensichtlich auch dazu, daß Regelungen und Institutionen eben nur partikulare Wirksamkeit entfalten mit dem Risiko durchaus problematischer Folgeerscheinungen in anderen rechtlichen Teilzusammenhängen. Problematische Konsequenzen, die sich daraus für das Arbeitssystem und für die Arbeitenden in den alten Bundesländern ergaben, wurden bislang gleichwohl innerhalb des als konsolidiert zu betrachtenden Regulierungssystems weitgehend abgefangen. Sie wurden demzufolge auch kaum - zumindest nicht systematisch - zum Gegenstand sozialwissenschaftlicher oder gar arbeitsrechtswissenschaftlicher Forschung. Dies hat sich angesichts des in vielen Punkten mißlungenen Transformationsprozesses geändert. Komplexität und Intransparenz des Arbeitsrechts werden zunehmend ebenso zum Problem wie die partikularen Strukturen zwischen und innerhalb einzelner Regulierungsbereiche, die einem breiten oder integrierten Regulierungsansatz entgegenstehen.

(2) Als Reaktion auf solche und andere Effekte diffuser oder ineffizienter Regulierung scheinen sich angesichts der im Osten - wie gezeigt aber auch im Westen - grundle-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

gend veränderten ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen gegenwärtig zwei **Tendenzen der Arbeitsregulierung** abzuzeichnen: Zum einen wird versucht - zumal der Bereich arbeitsrechtlicher Regelungen in der Vergangenheit keine grundlegende Änderung oder Neuerung erfahren hat -, den Schwerpunkt regulierender Einflußnahme (wie z.B. im Bereich des Arbeitsmarkts oder des Arbeitsschutzes) immer weniger auf rechtliche Zwänge und Sanktionen oder finanzielle Anreize zu legen, sondern stärker auf - damit eventuell kombinierte - Aktivitäten der **Planung von Umsetzungskonzepten und der Beratung** bzw. Einbeziehung von Adressaten und Institutionen aus der Wirtschaft sowie aus anderen Politikbereichen zu richten. Damit will man jenseits partikularer, sich wechselseitig blockierender Normen oder ineffizienter Praktiken durch die Bildung entsprechender Kooperationsformen und Netzwerke zuständigkeits- und bereichsübergreifend eine größere und anhaltendere Wirksamkeit von Regulierungspolitik erzielen.

Zum anderen ist festzustellen, daß alle an Regulierung der Arbeit beteiligten Parteien - insbesondere die mit der Analyse, Konzipierung und Umsetzung von Regulierungsmustern befaßten Institutionen und Experten - sich verstärkt mit den **Strukturprinzipien des westlichen Regulierungssystems auseinandersetzen.** Diese Tendenz wird durch die gravierenden Schwierigkeiten in Ostdeutschland, insbesondere auch aufgrund vieler dort eher naturwüchsig ablaufender Regulierungsprozesse, erheblich beschleunigt. Mehr oder weniger gilt das für alle im folgenden zu betrachtenden Problemkomplexe, auch wenn hier gegenwärtig der Arbeitsmarkt und die Tarifpolitik im Vordergrund stehen. Dabei geht es offensichtlich um die Frage, wie sich die Austauschverhältnisse unterhalb der rein rechtlichen Regulierungsebene, also die konkreten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, die tarifpolitischen Vereinbarungen und Spielräume hinsichtlich Arbeitszeit, Lohn und Qualifizierung, die konkrete Gestalt der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen, strukturieren bzw. gestalten lassen, und ob bzw. welche Konsequenzen sich daraus wiederum auf der normativ-rechtlichen Ebene (Anpassung, Reform) ergeben. Das heißt, daß die grundlegende Frage nach der Balance zwischen sozialen Ansprüchen, Bestandsschutz usw. zugunsten der lohnabhängigen Arbeitnehmer einerseits und der Freihaltung von Spielräumen zur Realisierung von Flexibilität und ökonomischer Effizienz unternehmerisch/individuellen Handelns andererseits neu gestellt werden muß, und zwar vor allem auch dahingehend, welche zentralistischen und dezentralistischen Regulierungsinstrumente jeweils zur Erreichung dieses Gleichgewichts geeignet bzw. erforderlich sind. Dabei wird es letztlich auch darauf ankommen, ob und wie angesichts der Konkurrenz auf den Weltmärkten ein stets neu herauszustellender Ausgleich (Optimierungsverhältnis) zwischen Interessen an der Erzielbarkeit eher kurzfristig orientierter wirtschaftlicher Effizienz und den Erfordernissen der langfristigen Sicherung politischer und sozialer Stabilität sowie der Bereitstellung ausreichender Arbeitskräfteressourcen (hinsichtlich Qualifikation, Motivation, Innovationsfähigkeit) für die gesamte Arbeitsgesellschaft (wieder) gelingen kann.

Im Kontext dieser Überlegungen dürfte schließlich auch deutlich werden, daß die Erkenntnisse darüber, wie das westliche Marktwirtschaftssystem und seine Regulie-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

rungsmechanismen nun wirklich funktionieren, in vielen Punkten ausgesprochen vage und unvollständig sind. Es wäre also auch zu klären, welches Geflecht an institutionellen Einflußgrößen und Strukturen auf der Mesoebene letztlich das inzwischen stark durchinstitutionalisierte marktwirtschaftliche Gesamtsystem "im innersten zusammenhält" bzw. dessen Gelingen sicherstellt, zumal unklar ist, auf welcher Regulierungsebene dann solche Netzwerke anzusiedeln wären und wie sie beschaffen sein müßten. Dieser Zusammenhang bzw. das Fehlen solcher institutioneller Netzwerke, von verschiedener Seite für das bisherige Mißlingen bzw. schleppende Ingangkommen eines funktionierenden Wirtschafts- und Arbeitssystems in Ostdeutschland mitverantwortlich gemacht, ist auch mit Blick auf die alten Bundesländer bislang wenig durchleuchtet, weshalb bereits hier auf einen entsprechend hohen Forschungsbedarf hinsichtlich grundlegender und konzeptioneller Analysen hinzuweisen ist (vgl. Kap. IV.).

(3) Nicht zuletzt zeigt sich, daß in allen Problemkomplexen zunehmend auch die **internationale Dimension der Arbeitsregulierung** in den Vordergrund tritt. Sowohl bereits auf normativ-rechtlicher Ebene wirkende erste Richtlinien der EU (wie etwa im Arbeitsschutz) als auch die zu erwartenden weiteren Harmonisierungsbestrebungen werfen ihre Schatten oder ihr Licht, je nach Sichtweise, auf die nationalrechtlich strukturierten Teilsysteme und verursachen, z.T. schon antizipierend, kodifizierungsbezogene Diskussionen oder zumindest intensive diskursive Auseinandersetzungen mit der jeweiligen Regulierungsmaterie. Auch hier, wenn auch in einer anderen Perspektive, stellt sich also die Frage nach der Ebene der Regulierung; und zwar danach, welche formalen und inhaltlichen Vorgaben auf europäischer Ebene geregelt werden können bzw. sollen und was auf nationaler, regionaler und branchenbezogener Ebene zu regulieren ist. Diese Frage wird nicht nur in anderen Zusammenhängen bereits heftig debattiert; ihr kommt gerade auch auf dem Gebiet der Arbeitsregulierung angesichts der gegenwärtig hochthematisierten Beschäftigungsprobleme und darauf bezogener regional- und branchenbezogener industriepolitischer Initiativen bzw. der damit verbundenen Bildung regionaler oder kommunaler Netzwerke große Bedeutung zu.

Schließlich geht es dabei auch um die durch die Einführung des europäischen Binnenmarktes ausgelösten, sich mit globalen Entwicklungstendenzen ergänzenden Impulse zur Internationalisierung von Unternehmensstrategien und -strukturen. Diese werden nicht ohne Bedeutung bleiben für die Schaffung grenzüberschreitend wirkender Organisationsmuster (wie z.B. Produktions- und Zuliefernetze) und darauf bezogener Regulierungsprobleme (Stichworte sind etwa: Transfer von arbeitsorganisatorischen Konzepten, die Schaffung von Euro-Betriebsräten usw.). In Zusammenhang mit Problemen etwa infolge transnationaler Produktionsverlagerungen, globalisierter Beschaffungspolitiken usw. werden daher letztlich auch auf internationaler Ebene grundlegende Fragen der Regulierung von Arbeit aufgeworfen (vgl. z.B. unten Kap. III., 2.).

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

werden, wenn die Betriebe rote Zahlen schreiben, spätestens aber dann, wenn diese stillgelegt werden, was ja gerade im Osten Deutschlands in den letzten Jahren eher der Normalfall war).

Nicht ohne Grund wurde daher die Komplexität des Arbeitsrechts und die Unverständlichkeit zahlreicher Formulierungen westdeutscher arbeitsrechtlicher Regelungen und Entscheidungen gerade auch zum individuellen Arbeitsverhältnis (dies gilt aber im Prinzip für das ganze Arbeitsrecht) frühzeitig problematisiert. Vor allem in der Diskussion um das im Rahmen des Einigungsvertrags "anvisierte" einheitliche und umfassende deutsche Arbeitsvertragsgesetz wurde dies angemahnt. Generell wurde von seiten der ostdeutschen Arbeitsrechtswissenschaftler auch auf das Problem hingewiesen, daß sich das westdeutsche Arbeitsrecht und die dortigen Arbeitsrechtswissenschaften aufgrund ihrer dogmatischen Vorgehensweise durch eine gewisse Realitätsferne gegenüber sozialen Zusammenhängen auszeichnen. Hierbei spielt insbesondere auch die Fassung des Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisses als Teil des Privatrechts und der Privatautonomie eine Rolle.

Die Diskussion hierüber wurde dann aber rasch durch die politische Entscheidung zur Ausdehnung des gesamten deutschen Arbeitsrechtssystems auf die neuen Bundesländer beendet und konzentrierte sich in der Folge auf den Entwurf eines einheitlichen Arbeitsrechtsgesetzes. Hier bleibt festzuhalten, daß trotz der in der arbeitsrechtlichen Wissenschaft engagiert - differenziert bis streitig - geführten Diskussion offensichtlich jene recht zu behalten scheinen, die davon ausgingen, daß sich die in einer pluralistischen Gesellschaft hochdifferenziert und in unterschiedlichen Interpretationskontexten entwickelten Rechtsbereiche (wie z.B. das Kündigungsschutzrecht, das Lohnfortzahlungsrecht, der Arbeitsschutz, die Mitbestimmung usw.) - abgesehen von einer bloß additiven Kodifizierung - nicht zu einem einheitlich und umfassend geregelten Gesetzbuch zum Arbeitsrecht integrieren lassen. Entsprechend dürfte der zwischenzeitlich vorgelegte Entwurf zu einem Arbeitsvertragsgesetz das Schicksal aller bislang dazu erfolgten Experimente teilen.

Diese Entwicklung besagt freilich nichts darüber, ob nicht einzelne Kritikpunkte zum westdeutschen Arbeitsrecht, insbesondere aufgrund der in Ostdeutschland zutage getretenen Regulierungsdefizite, bei den anstehenden Reformen und Reformulierungen von Einzelgesetzen (z.B. zum Arbeitszeitgesetz oder zum Arbeitsschutzrahmengesetz) nicht Berücksichtigung finden könnten oder werden. Mit solchen Novellierungen, mit denen auch der Interpretationsspielraum der Arbeitsgerichte eine gewisse Eingrenzung erfahren würde, ohne daß dadurch deren Beitrag zur Rechtsfortbildung angesichts relevanter Veränderungen in der Arbeitswelt blockiert werden sollte, könnte sicherlich ein Beitrag zum besseren Verständnis des Arbeitsrechtssystems und zu höherer Rechtssicherheit in Ostdeutschland geleistet werden.

(2) Die gegenwärtige Situation dort wirft also sicherlich nach wie vor schwerwiegende Probleme und Forschungsfragen hinsichtlich der "Akzeptanz" und des Umgangs mit dem individuellen Arbeitsrecht auf. Sie verlangt nach Lösungen, wie Informiertheit, Transparenz und Rechtssicherheit auf Dauer im Osten zur Erhöhung der realen Funk-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

tionsfähigkeit des Arbeitsrechts verbessert werden können. Abgesehen davon, scheinen sich aber Regulierungsfragen auf der Ebene des individuellen Beschäftigungsverhältnisses weniger auf transformationsspezifische als vielmehr auf generelle Problemlagen zu richten. Themenstellungen, denen daher nachzugehen wären, etwa die Frage, welcher Stellenwert dem individuellen Arbeitsrecht im Kontext einer sich möglicherweise veränderten Landschaft im Bereich der industriellen Beziehungen zukommt, und welche "Sicherungen" für individuelle Arbeitnehmerrechte auch bei flexibilisierten gesetzlichen und tarifvertraglichen Regulierungsformen unabdingbar bleiben. Gerade hier, obwohl das auch für die anderen Problemkomplexe gilt, könnten und sollten Ideen und Ansätze, die aus Ost und West in die Diskussion um den Entwurf zum Arbeitsrechtsgesetz eingebracht worden sind, einer genaueren Betrachtung unterzogen werden. Sowohl aus arbeitsrechtswissenschaftlicher als auch aus sozialwissenschaftlicher Perspektive wären dabei die Implikationen zu berücksichtigen, die sich aus der jeweiligen Konstellation individueller Arbeitsverhältnisse und tarifrechtlicher Regelungen für die Art und die Beeinflußbarkeit (z.B. über Partizipation) von Arbeitsbedingungen, von Möglichkeiten des Qualifikationserhalts und der Weiterqualifizierung usw. ergeben. Auch eine genauere Analyse der Entwicklung von Arbeitszeiten und Betriebszeiten könnte in diesem Kontext wichtige Aufschlüsse darüber liefern, inwieweit sich genuin widersprechende Flexibilitätsinteressen der individuellen Arbeitnehmer und der Betriebe in Einklang bringen lassen und auf welche Weise im Rahmen des individuellen Beschäftigungsverhältnisses die bei flexiblen Arbeitszeitformen gegenwärtig in der Regel unberücksichtigt bleibenden Interessen der Beschäftigten abgesichert werden können.

Eine andere Themenstellung richtet sich auf die Relevanz, Verbreitung und Verteilung unregelmäßiger Beschäftigungsverhältnisse. Zum einen wäre zu klären, wie sich die Relation dieser unterschiedlichen Beschäftigungsformen angesichts der allenthalben festzustellenden Tendenzen zur Teilzeitarbeit, zur befristeten Beschäftigung, zu Aushilfen darstellt und wie sie sich entwickelt. Zum anderen ist den konkreten Bedingungen und Formen ihrer Ausgestaltung unter dem Aspekt der Gleich- oder Schlechterstellung im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis nachzugehen. Hier geht es ganz besonders auch um die neuartigen Formen prekärer Arbeitsverhältnisse auf dem zweiten und dritten Arbeitsmarkt, die auf der Basis von arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen gebildet werden. Trotz der generellen Tendenz zu solchen Beschäftigungsformen scheint eine solche Forschungsfrage gerade für die neuen Bundesländer offensichtlich besonders bedeutsam zu sein, weil dort solche Beschäftigungsformen verstärkt - vor allem im Dienstleistungsbereich und im Handel - zum Einsatz kommen, aber auch erhebliche Mitnahmeeffekte zu vermuten sind, d.h., daß solche Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Unternehmen genutzt werden, ohne daß damit Beschäftigung auf Dauer angestrebt wird.

Die Frage nach den nicht-intendierten Effekten von arbeitsrechtlichen Regelungen wurde bereits oben angesprochen. Ihnen könnte speziell im Rahmen einer Untersuchung des gesamten Kündigungsgeschehens, ebenfalls mit Schwerpunkt in Ostdeutschland, nachgegangen werden. Dabei käme es darauf an, die Wirkungen des

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

1. Die rechtliche Regulierung des individuellen Beschäftigungsverhältnisses

(1) Angesichts des in der DDR herrschenden völlig anderen arbeitsrechtlichen Systems, das insbesondere einen faktisch bis zur Arbeitsplatzgarantie gediehenen hohen Kündigungsschutz gewährte, und der dadurch geprägten Verhaltensmuster und Orientierungen in Ostdeutschland wurden für den Fall der totalen Übernahme des westdeutschen Arbeitsrechtssystems schon frühzeitig "verheerende Konsequenzen" erwartet. Diese Befürchtungen haben sich, wie die vorliegenden Forschungsergebnisse und Expertenmeinungen einhellig belegen, inzwischen in vielen Punkten bestätigt. Auch wenn das Arbeitsrecht formal und institutionell inzwischen offensichtlich ohne größere Probleme in Kraft gesetzt ist und - abgesehen von den Problemen einer hohen Anzahl und langen Dauer der arbeitsgerichtlichen Verfahren - als funktionierend betrachtet werden kann, heißt dies nicht, daß die faktischen Schwierigkeiten im Umgang mit dem Arbeitsrecht und die durch den Systemwechsel bedingten enormen Beschäftigungs- und Arbeitsprobleme beseitigt wären. Im Gegenteil: Mit Blick auf die dramatischen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben hat sich die Ausdehnung insbesondere auch des individuellen Arbeitsrechts auf die neuen Bundesländer offenbar in einer nach wie vor hohen Rechtsunsicherheit und Hilflosigkeit bei den dortigen Arbeitnehmern niedergeschlagen. Dies gilt vor allem dann, wenn diese - und das sind inzwischen mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Bevölkerung - ihren angestammten Arbeitsplatz verloren haben und so auch sehr viel weniger auf den Beistand von Interessenvertretungen und Arbeitskollegen bauen können.

Die Kritik ostdeutscher Arbeitsrechtswissenschaftler richtete sich daher in diesem Kontext erst einmal darauf, daß das westdeutsche Recht seine konfliktverhindernde und -lösende Funktion in den neuen Bundesländern nur unzulänglich erfüllen kann, weil die ostdeutschen Arbeitnehmer mangels ausreichender arbeitsrechtlicher Kenntnisse und aufgrund von durch die spezifische DDR-Sozialisation unzureichenden Kompetenzen mit den neuen rechtlichen Bedingungen gar nicht umgehen können. Damit sind einmal Informationsdefizite angesprochen, die aufgrund der oben skizzierten Komplexität des westdeutschen Arbeitsrechts und angesichts des bislang gültigen im Vergleich dazu relativ einfachen Arbeitsgesetzbuches der DDR unvermeidlich waren und nach wie vor nicht überwunden sein dürften. Dies belegen auch Befunde aus Analysen über ostdeutsche Betriebsräte, deren Wissen über das Betriebsverfassungsrecht und die Mitbestimmung, abgesehen von den in den letzten drei Jahren vorrangigen Problemfeldern (Kündigungsschutz, AFG-Regelungen, Eingruppierungen usw.), auch heute noch vielfach höchst defizitär ist. Aber nicht nur die Kompliziertheit des Arbeitsrechts und hier besonders des hochdiffizilen Richterrechts führt zu einer derartigen Unsicherheit und Hilflosigkeit der Betroffenen bei der Einschätzung und Wahrnehmung ihrer Rechte, Pflichten und vor allem ihrer Risiken; auch verschiedene der geltenden Grundprinzipien, insbesondere zum individuellen Beschäftigungsverhältnis, sind für die meisten schwer nachvollziehbar (so z.B. die völlig andere und für sie weit riskanter als früher geregelte Arbeitnehmerhaftung oder der Fakt, daß viele Arbeitnehmer(schutz-)rechte gegenüber den Unternehmen grundsätzlich dann wirkungslos

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Kündigungsschutzes in Zusammenhang mit der Handhabung verschiedenster arbeitsmarktpolitischer und sozialpolitischer Instrumente zur Auf- oder Ablösung von Beschäftigungsverhältnissen bis hin zu betriebspolitischen Lösungen von Abfindungsverträgen usw. aufzuhellen.

Eine weitere Forschungsperspektive richtet sich hier auf die Analyse des Zusammenhangs von Berufs- und Sozialstrukturen angesichts der Erosionserscheinungen des normalen Arbeitsverhältnisses. Hierdurch könnten Anhaltspunkte zur Beurteilung von Chancen und Ansätzen der Gestaltung neuer Qualifizierungs- und Erwerbslebensverläufe und der dafür erforderlichen Rahmenbedingungen für individuelle Beschäftigungsverhältnisse erarbeitet werden. Damit ist ein Zusammenhang angesprochen, der mit den immer dringlicheren Fragen nach neuen Formen der Arbeitsverteilung hochaktuell geworden ist und der sich auch in Vorschlägen von Praktikern, etwa im Rahmen der gegenwärtigen Diskussion um die Vier-Tage-Woche in Überlegungen zu Arbeitsverhältnissen mit blockförmig geregelten Jahres- oder Lebensarbeitszeiten, wiederfindet.

Als besonderer thematischer Schwerpunkt ist hier das Feld des internationalen Arbeitsrechtsvergleichs anzuführen, wo traditionell und nach wie vor ein großes Forschungsdefizit ebenso wie ein zunehmend dringlicher werdender Forschungsbedarf besteht. Angesichts der europäischen Entwicklungen - sowohl was die Entwicklung in der EU als auch was die Öffnung Osteuropas angeht - ist dieses Feld inzwischen als ausgesprochen unterbelichtet zu bewerten. Gerade an der Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen der Rechtsangleichung im Arbeitsrecht, insbesondere in Hinblick auf den Aspekt der Freizügigkeit der Arbeitnehmer, besteht gegenwärtig ein hohes Interesse. Mit Hilfe von rechtsvergleichenden Analysen könnten nicht nur Institutionen, Rechtsinstrumente usw. verschiedener Länder auf ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede und damit auf ihre Harmonisierbarkeit hin bestimmt, sondern auch die normativ-rechtliche **und** faktische Ebene ihres jeweiligen Entstehungs- und Wirkungskontextes untersucht bzw. wechselseitig aufeinander bezogen werden. Nur so lassen sich verläßliche Ergebnisse bezüglich harmonisierungsfähiger und harmonisierungssperriger Regelungsinhalte und -formen erarbeiten, eine Aufgabe, die von ihrer Schwierigkeit und ihrem Aufwand her eher in Form bilateral und interdisziplinär ausgelegter Studien anzugehen sein dürfte.

Was mit Bezug auf die Europäische Union gilt, gilt in ähnlicher Weise für vergleichende Themenstellungen zur Entwicklung von Regulierungsstrukturen in Osteuropa. Die Tatsache, daß sich dort Arbeitsrechtsstrukturen erst sukzessive neu herausbilden müssen - im Gegensatz zur unmittelbaren Systemübernahme in Ostdeutschland -, verweist vor allem auf die Möglichkeit, hieraus Erkenntnisse darüber gewinnen zu können, inwieweit bestimmte Inhalte und Strukturen von Arbeitsrecht besser nationalspezifisch oder transnational geregelt werden und welche Regulierungssysteme als übertragungsfähig erscheinen. Letztendlich könnten hier auf das individuelle Beschäftigungsverhältnis bezogene Forschungsarbeiten - und zwar in Zusammenhang mit Analysen zur Entwicklung der industriellen Beziehungen - auch wichtige Antworten

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

dafür liefern, inwieweit sich im Zuge der rechtlichen Harmonisierung Europas bestimmte Regulierungsmuster durchsetzen können, Muster, die eher auf eine sozialpartnerschaftlich-konsensorientierte Regulierung ausgerichtet sind oder solche, die eher auf eine individuell gestaltete und konfliktorientierte Regulierung und Bewältigung von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsproblemen abstellen.

Schließlich ist hier darauf hinzuweisen, daß das Thema Europa und Arbeitsrecht nicht nur generell eine wichtige Forschungsperspektive darstellt. In zunehmendem Maße spielt es auch bereits für spezifische Regulierungsfragestellungen eine Rolle. Dies gilt z.B. für die Frage nach der Entwicklung unregelmäßiger Beschäftigungsverhältnisse im europäischen Kontext. So sind schon vor zehn Jahren innerhalb der EG erste Regulierungsansätze zu atypischen Beschäftigungsformen entwickelt worden; ihnen sind inzwischen Richtlinienentwürfe bezüglich einzelner Aspekte des Arbeitsverhältnisses gefolgt, die bislang aber offensichtlich nur mit Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Zeitarbeitnehmern rechtliche Relevanz erhalten haben. Solchen und ähnlichen für die Zukunft des individuellen Arbeitsverhältnisses bedeutsamen Entwicklungen des EU-Rechts wäre daher verstärkt im Hinblick auf deren Implikationen für die nationale Situation der Regulierung der Arbeit in arbeitsrechts- und sozialwissenschaftlicher Perspektive nachzugehen.

2. Die Regulierung auf dem Arbeitsmarkt

Im Zentrum der mit Blick auf die Transformation in Ostdeutschland thematisierten Problemlagen steht - auch nach Einschätzung aller Gesprächspartner - die Beschäftigungslosigkeit eines sehr großen Teils der dortigen erwerbsfähigen Bevölkerung. Eng damit verbunden ist eine spürbare Ratlosigkeit und Aussichtslosigkeit der Situation festzustellen, trotz oder gerade wegen des für viele existenzsichernden massenhaften Einsatzes verschiedenster sozial- und arbeitsmarktpolitischer Transferleistungen. Deren Notwendigkeit dürfte auch für eine noch nicht absehbare Dauer weiterhin bestehen. Aus dieser arbeitsmarktpolitisch höchst kritischen Situation erwachsen bzw. drohen nach allgemeiner Einschätzung gravierende Folgeprobleme hinsichtlich unzureichender sozialer Absicherung, tendenzieller Dequalifizierung sowie Desorientierung und Perspektivlosigkeit für weite Teile der (erwerbstätigen) Bevölkerung.[3]

Werden daher gerade auf diesem Gebiet am ehesten spezifische Probleme der Arbeitsregulierung in den neuen Bundesländern geortet und thematisiert, zumal die funktionale Inadäquanz zahlreicher arbeitsmarktpolitischer Instrumente eben gegenüber den

3 Die Befürchtungen, die sich damit verbinden, werden nicht von ungefähr etwas bitter mit dem Begriff von der im Osten drohenden Drei-Drittel-Gesellschaft beschrieben, wonach im Transformationsprozeß ein Drittel der Bevölkerung mit dem neuen Wirtschafts- und Beschäftigungssystem nicht klar kommt und scheitert bzw. ohne Arbeit bleibt, ein Drittel im Prinzip von der Gesellschaft ausgegrenzt bleibt bzw. nicht akzeptiert wird und lediglich ein Drittel mit den neuen Bedingungen zurechtkommt und in die westliche Arbeitsgesellschaft eingegliedert sein wird.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Arbeitsproblemen im Osten besonders augenfällig wurde, so hat die in den letzten Jahren für ganz Deutschland immer negativere ökonomische Entwicklung doch dazu geführt, daß diese Defizienzen in einer generellen Problematisierung des westlichen Regulierungsinstrumentariums aufgehen. Denn dieses erweist sich offensichtlich zunehmend als ungeeignet, mit gravierenderen Beschäftigungsproblemen, als sie in den letzten 40 Jahren relativ stabiler Prosperitätsentwicklung aufgetreten sind, fertig zu werden. Zwar weist die Tatsache, daß auch nach drei Jahren Transformation ca. 50 % der erwerbstätigen Bevölkerung Ostdeutschlands auf Transferleistungen der Bundesanstalt für Arbeit angewiesen sind, zunächst auf die nach wie vor extreme Problemlage im Osten hin. Dabei ist noch zu bedenken, daß ein nicht unerheblicher Teil der älteren Beschäftigten in den vorgezogenen Ruhestand geschickt wurde und ein unbekannter Teil der weiblichen erwerbsfähigen Bevölkerung sich in den Privatbereich zurückgezogen hat. Gleichzeitig belegt diese Tatsache aber auch, daß die arbeitsmarktpolitischen Instrumente selbst,[4] abgesehen von ihrer eigentlich vorrangigen Aufgabe als "Brückenfunktion", vergleichsweise wenig zu einer positiven Veränderung der prekären Lage auf dem Arbeitsmarkt beigetragen haben, zumal auch die Länge, die Richtung und das andere Ufer dieser für die Betroffenen geschaffenen "Brücken" für die meisten von ihnen nicht abzusehen sind. In solchen Ineffizienzen werden daher generelle Schwächen des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums offenbar, wie sie angesichts des nunmehr, auch im Westen - als Folge des konjunkturellen Niedergangs ebenso wie der seit längerem in Gang gekommenen strukturellen Anpassung - verschärften Problems eines durchgängigen Beschäftigungsabbaues immer mehr zum Thema gemacht werden.

Zahlen vom Herbst 1993 zufolge werden für 1994 in Gesamtdeutschland vier bis fünf Millionen Arbeitslose erwartet, davon allein fast drei Millionen in den westlichen Bundesländern. Die täglich neuen Ankündigungen zu weiterem Arbeitsplatzabbau in nahezu allen Branchen, in Groß- ebenso wie in mittelständischen Unternehmen, sind Legion und lassen einen weiteren Anstieg der Arbeitslosenquote befürchten, die nach OECD-Prognosen von 1993 im Laufe des Jahres 1994 auf fast 11,5 % ansteigen könnte.[5] Arbeitsmarktexperten gehen gegenwärtig von einem Defizit von ca. sechs Millionen Arbeitsplätzen in Deutschland mit steigender Tendenz aus, einer Größenordnung, für die auch noch so optimistische Vorstellungen über einen fortgesetzten Zuwachs von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor kaum Entlastung versprechen können. Denn alle Zeichen weisen darauf hin, daß die strukturellen Veränderungen in den Unternehmen in Richtung auf Lean Production oder Lean Management erst jetzt auf breiter Ebene, und zwar primär in der Perspektive Beschäftigungsreduzierung, zu

4 Dies gilt mutatis mutandis freilich auch für das gesamte marktwirtschaftliche Regulierungssystem.

5 Die jüngsten Schätzungen des Frühjahrsgutachtens 1994 der führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute gehen allerdings "nur" noch von 2,6 Mio. Erwerbslosen in den westlichen Bundesländern und einer gesamtdeutschen Arbeitslosenquote von 9,9 % aus (bezogen auf alle inländischen Erwerbspersonen).

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

greifen beginnen und daß auch in den administrativen Bereichen zukünftig ein ähnlicher Abbau von Stellen und Personal erfolgen wird. Für Gesamtdeutschland besteht also faktisch die Situation zunehmender Massenarbeitslosigkeit, gegenüber der das bestehende, im Rahmen einer lang andauernden Wachstumsperiode entwickelte System normativer Regulierung der Arbeit schlecht gewappnet ist. Dies vor allem, wenn man bedenkt, daß selbst bei einer mittelfristigen Konjunkturerholung die Sockelarbeitslosigkeit sich auf einem erneut höheren Wert festsetzen und - wie gesagt - das Ende des strukturellen Beschäftigungsabbaus noch lange nicht erreicht sein dürfte. Denn nirgendwo, soweit sind sich die befragten Experten wie auch die zur Zeit der Expertisenerstellung in der Presse verlautbarten Meinungen einig (und vernachlässigt man einmal jüngste Anzeichen einer konjunkturellen Erholung in 1994), sind positiv gegenläufige Entwicklungen in Sicht (etwa aufgrund der Entstehung neuer Märkte, wie dies z.B. seit langem von dem sich nur schleppend entfaltenden Umweltmarkt erhofft wird). Allenfalls - und dies ist makaber genug - könnte es aufgrund der zunehmenden Überalterung auf dem Arbeitsmarkt zu einer gewissen Entlastung des Angebotsdrucks kommen, womit freilich die Versorgungsproblematik auf die sozialversicherungsrechtliche Ebene (mit den bekannten Rückwirkungen auf Versicherungsbeiträge und auf konkurrenzrelevante Personalkosten) verlagert würde.

Der Komplex arbeitsmarktpolitischer Regulierung ist von daher nicht nur ein aktuell brisantes Gesellschaftsproblem, sondern gerade deswegen ein besonders wichtiges Forschungsthema, das freilich verschiedene Facetten besitzt und angesichts sehr differenzierter Probleme und Folgewirkungen von den einschlägigen Wissenschaften auch entsprechend bearbeitet werden muß. Wir unterscheiden dazu im folgenden drei Problemfelder, denen jeweils verschiedene als gegenwärtig besonders relevante Themenstellungen zugeordnet werden.

(1) Dabei handelt es sich einmal um Probleme, die eine spezifische Betrachtung der **Arbeitsmarktverhältnisse und der Bedeutung entsprechender arbeitsmarktpolitischer Instrumente in Ostdeutschland** nahelegen. Dabei geht es gar nicht primär um die Frage, welche Fehler etwa im Bereich der Wirtschaftspolitik, der Geldpolitik, der Industriepolitik usw. in den Anfängen des Transformationsprozesses und in der Umsetzung bestimmter Regulierungsprinzipien (Stichworte sind etwa die unternehmensbezogene Privatisierungs- und Verkaufsorientierung, die konkrete Politikumsetzung durch die Treuhandanstalt usw.) gemacht worden sind und darum bis zu welchem Grad sie hätten vermieden werden können (hierzu gibt es inzwischen eine Vielzahl von Beiträgen und Analysen). Vielmehr ist das arbeitsmarktpolitische Hauptproblem darin zu sehen: Der unmittelbare Systemwechsel hat zu einem wellenförmig anschwellenden Bestand von arbeitsfähigen Menschen ohne Arbeitsplatz geführt, denen mehr oder weniger geeignete finanzielle Übergangshilfen gewährt wurden, ohne daß ihnen konkrete Perspektiven für einen zukünftigen Einsatz ihres Arbeitsvermögens und ihrer Qualifikationen hätten vermittelt werden können. Auch wenn diese verschiedenen Hilfsmaßnahmen zahlenmäßig erfaßt und analysiert werden können, bleiben doch viele damit verbundene strukturelle Zusammenhänge unklar, insbesondere welche Langzeitwirkungen sich damit für die Betroffenen oder für bestimmte Arbeits-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

kräftegruppen verbinden, welche Reaktionen diese bei der Planung und Gestaltung ihres inzwischen prekären Erwerbslebenverlaufs entfalten und welche Effekte sich daraus letztlich für das Funktionieren eines "geordneten" Arbeitsmarktes ergeben können.

Hierauf bezogene Forschungsthemen müßten sich deshalb zum einen mit den Entwicklungen und Zusammenhängen auf den verschiedenen Arbeitsmärkten in Ostdeutschland befassen. Zunächst geht es einmal darum, zu klären, welches Ausmaß und welche Verbreitung Beschäftigungsformen des dritten Arbeitsmarktes insbesondere unter dem Aspekt der untertariflichen Entlohnung inzwischen angenommen haben, welche Zusammenhänge sich hieraus für den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf dem sog. zweiten Arbeitsmarkt ergeben, und welche Bedeutung solche Tendenzen insgesamt für die Struktur und das Funktionieren des ersten Arbeitsmarktes haben. Die Analyse der verschiedenen in Ostdeutschland eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente hätte sich auch auf die naturwüchsige und/oder systematische Inanspruchnahme dieser Maßnahmen bzw. auf die dabei wirksamen Regulierungshindernisse und auf ihre unterschiedlichen Effekte für die Betroffenen (als Chancen oder Barrieren für die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt) sowie für die Betriebe (als echte Unterstützungsmaßnahmen fürs "Überleben" oder als bloße Mitnahmeeffekte) zu richten. Ferner wäre hier der Frage nachzugehen, inwieweit die damit intendierten Wirkungen (dies gilt vor allem für die sog. "investiven" Maßnahmen) zur Sicherung oder Herstellung von Qualifikation, von Arbeitsbereitschaft bzw. zur Erreichung der damit verknüpften Ziele einer Verbesserung von Umwelt, sozialer Versorgung und Jugendhilfe beigetragen haben oder woran dies konkret gescheitert ist. Angesprochen sind damit sämtliche herkömmlichen Instrumente des Arbeitsförderungsgesetzes - wie die verschiedenen Formen der Kurzarbeit, der Altersübergangsregelung, der Arbeitsbeschaffungs- und Fortbildungsmaßnahmen wie auch die auf Basis von Lohnkostenzuschüssen (Arbeitsförderung Ost) entwickelten neuen Maßnahmen. Dabei wäre auch zu verfolgen, wie sich die damit angestrebte Unterstützung beruflicher Perspektiven im Osten (Effizienz der Anschlußförderung, Schwerpunkte und Aussichten der neuen Selbständigen, arbeitsmarktfähige Qualifizierung) überhaupt in der Realität darstellt und welche Schlußfolgerungen hieraus für eine möglicherweise notwendige, von vielen der befragten Experten für dringlich erachtete, institutionell-rechtliche Organisation der Beschäftigungsformen unterhalb des ersten Arbeitsmarktes unter Arbeitnehmerschutz- und Beschäftigungsregulierungsaspekten zu ziehen sind.

Derartige Analysen sind zum anderen vor allem auch für die von allen Seiten angemahnte allgemeine Erneuerung des Arbeitsförderungsgesetzes erforderlich. Es müßten nicht nur die einzelnen Regelungen, sondern das gesamte arbeitsmarktpolitische Institutionen-System auf dem Prüfstand stehen. Mit Blick auf Ostdeutschland und die dortige Entwicklung von ABS- und Qualifizierungsgesellschaften wird insbesondere die Frage zu thematisieren sein, wie die institutionelle Landschaft auf dem Arbeitsmarkt verändert werden könnte bzw. wie entsprechende Netzwerke beschaffen sein müßten, damit die Mängel des bisherigen Einsatzes von Instrumenten der Bundesan-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

stalt für Arbeit, insbesondere in Kombination mit anderen kommunalen und regionalen Aktivitäten der Wirtschafts- und Arbeitsförderung, überwunden werden können und so unter anderem auch eine sinnvolle Verknüpfung zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt hinsichtlich Durchlässigkeit, Konkurrenzvermeidung usw. möglich wird.

Abgesehen vom grundsätzlichen Problem extremer Arbeitslosigkeit, stellen sich weiter als spezifisches Forschungs- und Regulierungsthema die in den neuen Bundesländern vorfindbaren Arbeitslosenstrukturen, insbesondere mit Blick auf die Langzeitarbeitslosen. Erste Forschungsergebnisse verweisen hier auf eine von den Erfahrungen der Bundesrepublik völlig abweichende Struktur, indem es sich bei der Gruppe der Langzeitarbeitslosen um eher qualifizierte und gesunde Arbeitnehmer handelt, so daß die Zusammensetzung dieser Gruppe der Nichtbeschäftigten weitgehend dem Durchschnitt der erwerbstätigen Bevölkerung in Ostdeutschland gleicht. Forschung müßte sich dieses Phänomens besonders dringlich und intensiv annehmen, zumal hierauf bezogen völlig neuartige Regulierungsinstrumente entwickelt werden müßten, um die Dequalifizierung ganzer arbeitsfähiger und arbeitsbereiter Bevölkerungsteile zu verhindern bzw. deren Arbeitsvermögen zu erhalten.

In Zusammenhang mit solchen Problemen wird zwangsläufig auch die bildungspolitische Komponente von Arbeitsmarktpolitik im Osten zum Thema. Die Frage der Weiterqualifizierung wird dort vor allem unter dem Aspekt diskutiert, daß relativ viel an Qualifizierung gemacht wird, ohne daß aber klar ist, wie systematisch und zielgerichtet dies geschieht und ob damit für den aktuellen oder zukünftig zu erwartenden Bedarf des Arbeitsmarktes oder an ihm vorbei ausgebildet wird. So käme es darauf an, Forschungserkenntnisse darüber zu erarbeiten, wie neue arbeitsmarktpolitische Programme, die mit bildungspolitischen Anstrengungen zu kombinieren und zu koordinieren wären, aussehen müßten, wie eine bedarfsorientierte Weiterentwicklung des Arbeitsvermögens unterstützt und auf welche Weise der durch die gegenwärtigen sozialpolitischen oder als solche einzustufenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen begünstigten Dequalifizierungstendenz entgegengewirkt werden kann. Damit sind auch Einzelfragen angesprochen etwa dahingehend, ob und auf welche Weise das inhaltliche und strukturelle Angebot an Qualifizierungsgängen regulierend beeinflußt werden könnte, inwieweit Qualifizierungsmaßnahmen nicht auch auf die unterschiedliche sprachliche und kulturelle Sozialisierung von Arbeitskräftegruppen verschieden ausgerichtet sein müßten usw.

Solche Themenstellungen sind nicht nur für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen, sondern für alle, die innerhalb der Brückenfunktionsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit gegenwärtig "geparkt" sind, dort aber kaum qualifikationsbezogene oder leistungsbezogen förderliche Impulse erhalten, von großer Bedeutung. Deshalb wäre es erforderlich, die bisherig erfolgten Weiterbildungsmaßnahmen systematisch auf ihre Qualifizierungseffekte hin zu hinterfragen, zukünftig relevante Schlüsselqualifikationen zu identifizieren und insbesondere die konkreten Qualifikationsdefizite und -bedärfe in den Betrieben zu ermitteln, um geeignete Anhaltspunkte für zukünftig zu ge-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

staltende und zu steuernde Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen. Insgesamt zeigt sich hier also ein ebenso großer Forschungs- wie Politikbedarf, um zu effektiven Neuerungen zu kommen.

Mit der Weiterbildung als einer wichtigen Einflußgröße für die Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte in Ostdeutschland verbindet sich aber offensichtlich auch ein spezifisches Problem, das auf das gesamte westdeutsche Bildungs- und Weiterbildungssystem zurückschlagen könnte. So zeichnet sich ab, daß die meisten Betriebe kaum mehr eigene Weiterbildungsanstrengungen durchführen und die Qualifizierung von Arbeitnehmern fast ausschließlich außerhalb, finanziert durch öffentliche Leistungen, stattfindet. Diese Verlagerung von Ausbildungsleistungen weg vom Betrieb stellt die in den alten Bundesländern bewährten Strukturen grundsätzlich in Frage. Auch tendieren Großunternehmen bereits dazu, Weiterqualifizierung extern durchführen und von der öffentlichen Hand finanzieren zu lassen, gleichzeitig aber auf deren Qualifikationsinhalte, Ausbildungspraktiken und -ansprüche soweit Einfluß zu nehmen, daß diese Ausbildungsstätten gewissermaßen als kontrollierte Zulieferer von Qualifizierungsleistungen fungieren. Inwieweit sich in solchen Entwicklungen Veränderungen im zukünftigen Qualifizierungsverhalten der Unternehmen und problematische Folgen für das bestehende System der Erwachsenenbildung und für dessen Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes abzeichnen, ist daher eine wichtige Forschungsfragestellung. Dazu gehört auch, welche langfristigen Konsequenzen sich für das Funktionieren des Arbeitsmarktes dadurch ergeben können, daß in sehr vielen Ostunternehmen auch die Erstausbildung abgebaut bzw. externalisiert wurde. Gefahren für die traditionell "duale Struktur" der Berufsausbildung sind in diesem Zusammenhang nicht von der Hand zu weisen. In der hier interessierenden arbeitsmarktregulierenden Perspektive ist aber vor allem danach zu fragen, inwieweit sich aus dem vom Westen abweichenden Weiterbildungsverhalten der ostdeutschen Betriebe - angesichts der großen Zahl von Erwerbslosen in den neuen Bundesländern - nicht auch eine erhebliche Konkurrenz für die Berufsausbildung der Jugendlichen ebenso wie für deren Erwerbschancen ergeben kann, die den Arbeitsmarkt stark belasten und schwer reguliert werden könnte.

Ein weiteres wichtiges arbeitsmarktpolitisches Forschungsthema resultiert aus dem Sachverhalt, daß die Belegschaften und die Personalpolitik der DDR-Kombinate ausgemachte Strukturen interner Arbeitsmärkte aufwiesen, was sich auch in den Merkmalen der Personalstrukturen der inzwischen stark geschrumpften Ostunternehmen nachvollziehen läßt. Hieraus können sich, vor allem im Verein mit den bislang praktizierten, eher an berufsfachlichen Arbeitsmärkten orientierten Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, langfristige Blockierungen für den Zugang zu solchen Märkten ergeben, was zu einer Verstärkung der Trennungslinien zwischen Beschäftigten, in arbeitsmarktpolitischen Auffangmaßnahmen "geparkten" und nicht beschäftigten Arbeitnehmern führen könnte. Diese Befürchtung, die auf eine bereits früher für Westdeutschland intensiv geführte Diskussion um segmentierte Arbeitsmärkte verweist, legt daher die Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Klärung dieser strukturellen Zusammenhänge, insbesondere unter Rückgriff auf die hierzu vorliegenden theoreti-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

schen Konzepte und bisherigen Erfahrungen mit unternehmens- und betriebsinternen Arbeitsmärkten, nahe.

Ein anderes, von allen Gesprächspartnern als für die neuen Bundesländer spezifisches und besonders gravierendes Thema wurde schließlich in dem im allgemeinen als "Frauenproblem" bezeichneten Zusammenhang gesehen. Offensichtlich ist, daß die in der DDR in sehr viel größerem Ausmaß als in Westdeutschland in der Wirtschaft beschäftigten und eingebundenen Frauen nunmehr sukzessive, nach ähnlichen Mustern wie im Westen, aus dem Erwerbsleben gedrängt werden. Sie werden hinsichtlich Beschäftigungsform, Tätigkeit und Entlohnung schlechter gestellt und sehr viel häufiger arbeitslos als männliche Erwerbstätige und sind dadurch in ihrer familiären und existentiellen Situation ebenso wie in ihrem beruflichen Selbstverständnis - und dies gilt besonders stark für die Gruppe der Alleinerziehenden - stark betroffen. Verschiedene Forschungsergebnisse problematisieren diesen Zusammenhang in unterschiedlicher sozialwissenschaftlicher Perspektive. Forschungsbedarf unter dem Aspekt der Arbeitsmarktregulierung zeigt sich dabei nicht nur hinsichtlich der Entwicklung der geschlechterspezifischen Strukturierung des Ost-Arbeitsmarktes, sondern vor allem auch hinsichtlich der Frage, wie es möglich war, daß große Teile der weiblichen erwerbstätigen Bevölkerung - im Rahmen der bestehenden arbeitsmarktpolitischen und kündigungsschutzbezogenen Regulierungsmechanismen und angesichts der im Vergleich zum Westen sehr viel stärkeren Berufs- und Arbeitsorientierung - relativ reibungslos aus dem Bereich der Erwerbsarbeit in den Privatbereich verdrängt werden konnten. Hier wäre z.B. Fragestellungen zum Wandel von geschlechtsspezifischen Erwerbslebensverläufen nachzugehen. Vor allem wäre zu untersuchen, auf welche Weise die Lösung von Anpassungskonflikten zwischen den Anforderungen des Produktionsbereichs und des familialen bzw. privaten Lebensbereichs (Stichworte sind hier z.B. Individualisierung, Resignation, Geburtenverweigerung usw.) sich vollzogen hat bzw. gegenwärtig vollzieht, welche Auswirkungen dies für die Situation und die Orientierungen der ostdeutschen Frauen hat usw. Solche Fragen gehörten auch unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten der Wiedereingliederungsmöglichkeit in das Erwerbsleben untersucht, nicht zuletzt auch deswegen, weil viele Befunde darauf verweisen, daß die völlig anderen Verhaltensmuster und Wertorientierungen angesichts der dominierenden westlichen institutionell-rechtlichen Regulierungsbedingungen (des Arbeitsmarktes, der Familienpolitik usw.) hier spezifische zukünftige Problemlagen befürchten lassen. In diesem Kontext wäre es etwa auch wichtig, anwendungsbezogene Studien über Konzepte zu frauenspezifischen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten zu fördern; auf diese Weise könnten adressatengerichtete Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden, mit denen arbeitslosen Frauen konkrete Hilfen für ein Sichzurechtfinden auf dem durch westliche Regulierungsmuster geprägten Arbeitsmarkt an die Hand gegeben werden.

Nicht zuletzt sollten im Rahmen derartiger Untersuchungen auch die Bedingungen und Voraussetzungen analysiert werden, unter denen es das DDR-System fertiggebracht hatte, die Frauen so stark, wie dies geschehen ist, in die Arbeitsgesellschaft zu integrieren. Hieraus könnten Erkenntnisse vor allem auch für die Frage gewonnen wer-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

den, wie eine Kompatibilität von Frauenbeschäftigung und Kinderbetreuung im westlichen Regulierungssystem der Arbeit hergestellt werden könnte, ein Thema, das gegenwärtig - unter anderem als Folge der Diskussion um ein zukünftiges Arbeitsvertragsgesetz - auch in den westlichen Bundesländern wieder an Bedeutung gewonnen hat.

(2) Ein zweites sozialwissenschaftliches Problemfeld der Regulierung der Arbeit stellt in diesem Zusammenhang das **arbeitsmarktbezogene Regulierungssystem selbst** dar. Das heißt, es geht hier um die generelle institutionell-rechtliche Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik und um die ihr zugrundeliegenden Defizite, die für die beschränkte Effizienz von arbeitsmarktsteuernden Maßnahmen (mit) ursächlich sind. Zu untersuchen wären hier sowohl die dafür relevanten Strukturen und Einflußgrößen rechtlicher und faktischer Art als auch die Ansatzpunkte und Alternativen, die sich zur Überwindung verschiedener Schwachstellen anbieten.

Solche Aspekte sind bereits mit Bezug auf die spezifischen ostdeutschen Arbeitsmarktprobleme angeklungen. Gleichwohl scheint gegenwärtig die deutsche Arbeitsmarktpolitik insgesamt vor der Frage zu stehen, wie mit den anstehenden und zukünftig zu erwartenden Beschäftigungsproblemen wirksamer umgegangen werden kann. Eine Hauptschwäche der Arbeitsmarktpolitik ist darin zu sehen, daß sie zu sehr auf die Angebotsseite hin orientiert ist, während die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes - insbesondere die personal- und qualifikationsbezogenen Strukturen und Bedärfe in den Unternehmen - sehr viel weniger berücksichtigt wird, zumal darüber auch relativ wenig bekannt ist. Kernpunkte solcher Analysen, die einen besseren und insbesondere zahlenmäßig genaueren Einblick in die Nachfrageseite ermöglichen sollten, wären die jeweiligen Belegschaftsstrukturen[6] und Innovationspotentiale sowie das jeweilige Betriebszeitmanagement, und zwar auch bezogen auf ihrem Entwicklungsstadium entsprechend differenzierte Betriebstypen. Hieraus erhofft man sich Rückschlüsse auf die konkreten Bedärfe und Bedingungen von Betrieben und Branchen und Hinweise darauf, wie dies in aktiven arbeitsförderpolitischen Maßnahmen, insbesondere in einer Koordination und Kombination mit angebotsseitigen Regulierungsinstrumenten, Berücksichtigung finden könnte.

Eine andere wichtige Anforderung an eine Novellierung der gesetzlichen Arbeitsförderung wurde oben bereits mit der Notwendigkeit angesprochen, verstärkt über die beratende und organisierende Unterstützung von Netzwerken auf der kommunal- und regionalpolitischen Schiene (was in Ostdeutschland bereits über die Hälfte der Arbeitsvermittlungsaktivitäten ausmacht) Grundlagen und Anstöße für eine aktivere Arbeitsmarktpolitik zu schaffen. Entsprechend wären auch Erfahrungen aus Analysen zu den wenigen innovativen, im Osten allerdings breit zum Einsatz gekommenen institutionellen Formen von ABS- und Qualifizierungsgesellschaften zu sammeln und unter

6 Dieser Punkt verweist auch auf die generelle Relevanz der bereits oben mit Blick auf die neuen Bundesländer betonten segmentationstheoretischen Fragen.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

der Perspektive einer eventuellen Übertragung auf die alten Bundesländer bzw. für die gesamte Arbeitsmarktpolitik auszuwerten. Ähnliches gilt für die in ostdeutschen Wirtschaftsentwicklungsprogrammen als Nuclei für die Bildung oder Erhaltung industrieller Kerne vorgesehenen Management-KGs. Auch die im Kontext unternehmensübergreifender Rationalisierungsstrategien in verschiedenen Branchen forcierten Produktionsnetzwerke wären daraufhin zu untersuchen, inwiefern sie als Unterfütterung für solche arbeitsmarktpolitischen Bestrebungen dienen könnten. Nicht zuletzt aber sollten auch Analysen zur grundsätzlichen Wirksamkeit beschäftigungspolitischer Maßnahmen (z.B. zum Verhältnis von Beschäftigungsgrad und Regulierungswirkung) und zur Eignung der im Osten eingesetzten Instrumente der Arbeitsförderung (wie etwa die spezifischen Mega-ABM-Maßnahmen, die im Rahmen des § 249h AFG verfolgten Bemühungen usw.) durchgeführt werden, um solche Instrumente generell auf ihre Übertragbarkeit ebenso wie auf ihre Unverträglichkeit bezüglich des gesamten deutschen Regulierungssystems zu überprüfen.

Auf dieser genuin institutionell-rechtlichen Ebene angesprochen sind ferner auch grundlegendere Fragen - wie etwa die einer effektiveren Verzahnung der für die Steuerung von Arbeit und Arbeitskräfteangebot relevanten Arbeitsmarktpolitik mit den verschiedenen struktur- und industriepolitischen Aktivitäten regionaler oder länderspezifischer Institutionen. Eine Schließung dieser durch die partikulare Struktur des westdeutschen Regulierungssystems bedingten "institutionellen Lücke" scheint unabdingbar. Nur dann lassen sich regionale Fehlsteuerungseffekte zielgruppenorientierter Arbeitsfördermaßnahmen effektiv verhindern. Es müßte also zu einer, die jeweiligen institutionellen Strukturen in ihren politikbezogenen und räumlichen Zuständigkeitsbereichen übergreifenden Inangriffnahme beschäftigungsfördernder Maßnahmen kommen, damit die darin liegenden Potentiale im Sinne einer effektiveren Förderpolitik gebündelt und die Gefahren konkurrierender Aktivitäten und sich konterkarierender Ergebnisse zwischen Regionen oder einzelnen Bundesländern vermieden bzw. zumindest gering gehalten werden können.

Ein ebenso wenig geklärter, gegenwärtig aber stark ins Blickfeld gerückter Problemzusammenhang besteht in der Interdependenz von Regulierungsmaßnahmen der Arbeitsmarktpolitik und der Sozialpolitik (ähnliches gilt auch für die Bildungspolitik, wie oben bereits angeklungen ist). Mit dem extrem ausgedehnten Einsatz arbeitsmarktpolitischer Fördermaßnahmen in Ostdeutschland ist inzwischen immer deutlicher geworden, daß es sich dabei - trotz des Versuchs, einem Teil der Maßnahmen eine investive und/oder qualifikationsfördernde Komponente zu geben - eher um Maßnahmen handelte, die einer sozialpolitischen Absicherung eines zunehmend beschäftigungslosen Teils der Bevölkerung dienten. Freilich kann man sich kaum des Eindrucks erwehren, daß damit für viele nur der Übergang in eher vom Sozialrecht geprägte Existenzformen abgefedert wurde und wird. Damit verbindet sich aber auch eine gesamtgesellschaftliche Frage. Denn eine derartige Entwicklung kann, angesichts offenbar zukünftig nicht auszuschließender weiterer Betriebsstillegungen in Ost und West und dem Auslaufen verschiedener zeitlich befristeter arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen insbesondere im Osten, für verschiedene Bevölkerungsgruppen zu einem

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

echten Problem sozialer Absicherung werden, bei dem sich die Sozialhilfe schließlich als letztes Auffangnetz für viele Arbeitslose angesichts der beschäftigungspolitischen Ineffizienz arbeitsmarktpolitischer Regulierung erweist. Mit dieser Tendenz scheint sich auch eine Art Verlagerung der Problemwahrnehmung und -bearbeitung von der Arbeitsmarktpolitik hin zur Sozialpolitik abzuzeichnen, von der auch die bisherigen Trennlinien und gemeinsamen Bezüge beider Politikbereiche tangiert werden.

Angesichts solcher Entwicklungen stellt sich die Forschungsfrage, welche Konsequenzen daraus für die wechselseitige Abstimmung beider Politikbereiche unter dem Aspekt der normativ-rechtlichen und finanziellen Regulierung zu ziehen sind. Es müßte z.B. untersucht werden, ob und welche Möglichkeiten es gibt, mehr Durchlässigkeit zwischen beiden Systemen auch zugunsten eines Wiedereintritts Betroffener in das Erwerbsleben herzustellen, zumal die strukturellen Veränderungen in den neuen Bundesländern, wie aber auch generell in Deutschland, doch eindeutig darauf verweisen, daß zukünftig verstärkt auch Arbeitskräftegruppen frühzeitig in soziale Problemlagen geraten können, für die dies bislang unvorstellbar gewesen wäre (Stichwort: Akademiker-Arbeitslosigkeit). Schließlich spielt in diesem Zusammenhang auch die Frage eine Rolle, ob sich aus solchen Entwicklungen nicht bei den Betroffenen Erwartungen, Orientierungen und Blockierungen herausbilden können, die in Form verallgemeinerter Forderungen gegenüber dem Sozialsystem letztlich strukturell auf das Sozialsystem zurückschlagen bzw. zu seiner weiteren Überfrachtung beitragen.

In einem eher generellen Kontext ist hier nochmals auf Sinn und Risiken eines zweiten Arbeitsmarktes einzugehen, zumal dessen Bewertung gegenwärtig noch sehr umstritten ist, auch wenn - insbesondere unter dem Eindruck steigender Arbeitslosenzahlen - die Notwendigkeit zu Maßnahmen, die in diese Richtung weisen, immer weniger angezweifelt wird. Die Frage lautet also weniger, **ob** überhaupt ein zweiter Arbeitsmarkt installiert werden sollte als vielmehr, **wie** dieser denn auszusehen hätte. Um hierauf Antworten zu finden, sind breite Analysen gerade über die bisher identifizierbaren Strukturen und Wechselbeziehungen zwischen dem ersten und dem sog. bisherigen zweiten Arbeitsmarkt notwendig. Dabei sollten insbesondere qualitative Forschungsergebnisse zur Praxis atypischer Beschäftigungsverhältnisse, arbeitsmarktpolitisch gestützter Arbeitsverhältnisse und untertariflich praktizierter Beschäftigungsformen miterhoben und in die wissenschaftliche Betrachtung einbezogen werden. Auf dieser Grundlage wäre dann zu klären, ob und in welchem Umfang rechtlich normative "Vorkehrungen" zu treffen sind, damit der zweite Arbeitsmarkt seine gesamtgesellschaftliche Funktion erfüllen kann, ohne daß hierdurch legitime Arbeitnehmerrechte beeinträchtigt werden.

Ein für dieses Problemfeld hochrelevantes generelles Problem hängt schließlich mit der an vielen Stellen der Expertise bereits berührten Grundfrage zusammen, wie das Arbeitsvolumen angesichts zunehmender Massenarbeitslosigkeit zukünftig besser verteilt werden kann, um mehr Arbeitsplätze zu schaffen. Dabei sind gerade auch Themenstellungen der tarifpolitischen und der unternehmenspolitischen Ebene wesentlich mit angesprochen. Gleichwohl ist auch innerhalb dieses Problemkomplexes der Frage

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

nachzugehen, inwieweit die dort entwickelten und praktizierten Regulierungsinstrumente für die im arbeitsmarktpolitischen Kontext diskutierten Voraussetzungen und Möglichkeiten eine Rolle spielen; insbesondere geht es auch darum, welche institutionell-rechtlichen Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik und Normalarbeitsverhältnis im Rahmen dieser Problemstellung berücksichtigt werden müssen (z.B. Arbeits- und Erwerbszeiten als Voraussetzungen für die Berechtigung und die Höhe von finanziellen Ansprüchen u.v.a.). Die zentrale Frage richtet sich also darauf, wie das bislang relativ strikt geordnete Verhältnis von Arbeit und Nichtarbeit im deutschen Arbeitssystem neu bestimmt und reguliert werden kann, zumal die schon seit Jahrzehnten fragwürdige, gleichwohl nie geänderte Finanzierung von Nichtarbeit (durch Arbeitslosenunterstützung, Sozialhilfe u.v.a.) mit all ihren negativen Folgen für die Orientierung und die soziale Position der Betroffenen nunmehr in vielen - meist der Tagespolitik geschuldet unausgegorenen - Vorschlägen zur Disposition gestellt wird. Auf diese Diskussion kann und soll hier nicht näher eingegangen werden.

Wesentlich ist jedoch, daß mit der Verteilung von verbleibender Arbeit zwei Intentionen verfolgt werden: Zum einen soll neue Arbeitslosigkeit vermieden werden, zum anderen sollen Menschen aus der Arbeitslosigkeit zurückgeholt werden. Welchen Beitrag Arbeitsmarktpolitik zur Erreichung beider Zielsetzungen leisten kann, wird bislang freilich vorrangig nur unter dem Blickwinkel der bisherigen Instrumente diskutiert. Hier aber für alle Beteiligten sinnvolle und effektive Regulierungsformen zu finden, stellt die Arbeitsmarktpolitik - ebenso wie die Tarifpolitik - vor erhebliche konzeptuelle Anforderungen. Von daher sind grundlegende und die einzelnen arbeitsbezogenen Regulierungsbereiche übergreifende Analysen gefragt, um die Grenzen und Möglichkeiten für eine Weiter- oder Neuentwicklung arbeitsmarktpolitisch adäquater Regulierungsmuster zur allgemeinen Gestaltung von Arbeitszeit/Entlohnungsrelationen zu bestimmen, wenn das Verhältnis von Arbeit und Nichtarbeit nicht ausschließlich zum Spielball unternehmensindividueller oder konjunktureller Einflüsse werden soll.[7] In diesem Zusammenhang wäre auch der bereits angesprochene thematische Ansatz von Bedeutung, in Untersuchungen zum Zusammenhang von beruflichen und sozialen Strukturen angesichts der durchgängig feststellbaren Erosion des Normalarbeitsverhältnisses[8] wichtige Rahmenbedingungen und Ansatzpunkte für eine effektivere Arbeitsmarktpolitik zu identifizieren und Möglichkeiten zur neuartigen Gestaltung des Verlaufs von Qualifizierungs- und Erwerbsverläufen zu eruieren. Auf dieser Basis ließen sich dann möglicherweise Alternativen der

7 Hier zeigt sich besonders die bereits erwähnte grundsätzliche Problematik zukünftiger Regulierung der Arbeit, auf welche Weise auf einer allgemeinen Ebene Schutzinteressen der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden können und gleichzeitig die angestrebten Flexibilitätsspielräume hinsichtlich einer differenzierteren und durchlässigeren Gestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Nichtarbeit erreicht werden können.

8 Wie sie etwa in der Tendenz von der "Zweidrittel-Gesellschaft" zur "Vierviertel-Gesellschaft" zum Ausdruck kommt.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

Neuverteilung von Lebensarbeitszeit bestimmen (hinsichtlich der unterschiedlichen Plazierung arbeitsfreier Arbeitszeitblöcke zur Weiterqualifizierung, zur besseren Erfüllung lebensaltersbedingter Interessen und Bedürfnisse - wie z.B. zur Kinderbetreuung usw.), die auch wesentlich zu einer Entlastung des Angebotsdrucks auf dem Arbeitsmarkt beitragen könnten.

(3) Ein drittes Problemfeld der Regulierung der Arbeit richtet sich schließlich auf eher **allgemeine, die Arbeitsmarktpolitik übergreifende Zusammenhänge**, die für ihre Wirksamkeit gleichwohl entscheidend sind. Hier geht es vor allem um Probleme, die hinsichtlich der Steuerung und Koordinierung ökonomischer Makrozusammenhänge, insbesondere im Rahmen der - auch auf institutioneller Ebene - zunehmend engeren internationalen Verflechtung von Wirtschaftsräumen, deren Arbeitssysteme gleichwohl weitgehend nationalspezifisch reguliert sind, virulent werden. Damit sind freilich sehr generelle Fragen aufgeworfen, die über den thematischen Auftrag dieser Expertise weit hinausgehen. Dennoch sollen sie hier kurz angerissen werden, zumal in den Erhebungen deutlich wurde, daß solche Aspekte große Relevanz für die Effizienz von Arbeitsmarktpolitik ebenso wie für die erfolgreiche Regulierung des Arbeitsmarktes und der Verteilung von Arbeit im nationalen Kontext haben und von daher in einschlägigen sozialwissenschaftlichen Analysen immer weniger vernachlässigt werden können.

Denn auch die eben angesprochene Thematisierung einer (Um-)Verteilung von Arbeit und der Entwicklung geeigneter Konzepte (ebenso wie die vielfältigen, auf anderen Ebenen der Arbeitsregulierung inzwischen in Gang gekommenen Überlegungen und Ansätze zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Tarif- oder Arbeitsstrukturen etc.) kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß alle hierzu angestellten wissenschaftlichen und praktischen Anstrengungen letztlich für eine Bewältigung des Problems eines grundsätzlichen - über nationale Grenzen weit hinausreichenden - Defizits an Arbeitsplätzen nicht ausreichen werden und können. Vielmehr kann es sich hierbei im Grunde "nur" um eine bessere und die Probleme etwas entschärfende, gleichwohl kurz- und mittelfristig hochwichtige, arbeitsmarkt- und tarifpolitische Mangelverwaltung handeln. Denn die strukturelle Gesamtentwicklung, wie sie sich mit Verweis auf Lean Management- und Modernisierungsstrategien in den westlichen Industriegesellschaften insgesamt ankündigt, dürfte sich unter anderem durch eine stetige Tendenz zur Beschäftigungsreduzierung auszeichnen - und zwar sowohl bei den unqualifizierten als auch bei den qualifizierten Arbeitskräftegruppen (Stichworte: Abflachung der Hierarchien, Integration von Funktionsbereichen etc.). Auch dürfte es nach Einschätzung einschlägig befaßter Experten kaum funktionieren, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der gesamten deutschen Industrie mit - im Vergleich zu bisher - schlechteren Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen auf Dauer wiederherzustellen und dadurch eine Erhöhung der Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften zu bewirken.

Die Grundfragen, die sich hier stellen, sind vielmehr: Wo und wie lassen sich all jene Arbeitskräfte unterbringen, die im Zuge der weiteren (systemisch und unternehmens-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

übergreifend orientierten) Rationalisierung, der entsprechenden Modernisierung und Reorganisation der Unternehmens- und Arbeitsstrukturen, der sukzessiven Verlagerung von Teilprozessen der Produktion ins Ausland sowie der noch stärkeren Konzentration auf Schlüsselindustrien und der schließlich - auch für die administrativen Bereiche - wachsenden Konkurrenz und fortschreitenden Unternehmenskonzentration innerhalb der Europäischen Union schließlich ihre Arbeitsplätze verlieren werden? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus, daß die "verbleibenden" produktiven und administrativen Sektoren die ausscheidenden Arbeitskräfte - insbesondere angesichts der spezifischen deutschen "kopflastigen" Altersstruktur - mittragen müssen? Diese Fragen verweisen einmal auf die Notwendigkeit wissenschaftlicher Analysen zu politikübergreifenden Anforderungen und Möglichkeiten etwa dahingehend, wie die Tendenzen der Deindustrialisierung (durchaus mit Bedeutung für Gesamtdeutschland) und die dadurch bedingten Probleme generell mit der Entwicklung des Dienstleistungsbereichs in Hinblick auf sektorale und regionalpolitische Ansätze der Wirtschafts- und Industriepolitik verknüpft werden könnten. Ferner müßte sich sozialwissenschaftliche Forschung grundsätzlicher mit Voraussetzungen und Lösungswegen für effektive und arbeitsschaffende Innovations- und Investitionsstrategien befassen. Im Rahmen beider Themenstellungen wäre unter anderem den Funktionen und Strukturen hierfür relevanter beratender Institutionen und entsprechender organisatorischer Netzwerke intensiver nachzugehen.

Zum anderen und vor allem geht es hier aber um das Problem, ob nicht und auf welche Weise zukünftig neue Institutionen und Formen der Regulierung der Arbeit gefunden werden müssen, die dazu in der Lage sind, so über nationale Grenzen hinweg zusammenzuwirken, daß international induzierte Beschäftigungs- und Arbeitsstrukturierungsprobleme vermieden bzw. bewältigt werden können. Dabei geht es um sehr viel mehr als z.B. um die bislang eher auf der finanziellen Ebene praktizierten Maßnahmen der EU. Vor allem wird man angesichts der zunehmenden Verlagerung von Produktionsteilprozessen vorrangig in Billiglohnländer, des zunehmenden grenzüberschreitenden Einflusses global operierender Unternehmen (Produktionsvernetzung) und des inzwischen auch freien Verkehrs von Dienstleistungen auf dem europäischen Binnenmarkt auf Dauer nicht um die internationale Festlegung von generell einzuhaltenden Mindeststandards des Sozialwesens und der Arbeitsbedingungen herumkommen. Nur so dürften die mit solchen Entwicklungen (z.B. durch Sozial- und Umweltdumping) drohenden bzw. bereits spürbaren Folgen für die Beschäftigungssituation auf den nationalen Arbeitsmärkten auf Dauer zu beherrschen bzw. die Effizienz der dort eingesetzten Regulierungsinstrumente zu sichern sein. Jenseits längst praktizierter ökonomisch orientierter Vereinbarungen dürfte dies zusammen mit anderen zunehmend dramatischer werdenden globalen Problemen (wie Migrationsdruck, Standortprobleme, Umweltproblematik) die Bildung - über die EU hinausreichender - internationaler Regulierungsformen notwendig machen.

Für das Gelingen und die Wirksamkeit solcher Regulierungsformen spielt auch die bereits erwähnte Frage eine wesentliche Rolle, inwieweit sich konsens- oder konfliktorientierte Regulierungsprinzipien international durchsetzen bzw. erhalten werden. For-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

schungsthemen in diesem Zusammenhang könnten sich daher darauf richten, inwieweit welche einzelbetrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Rationalitäten und Zielsetzungen (etwa hinsichtlich kollektiv regulierter arbeitsmarkt- und tarifpolitischer Rahmenbedingungen) letztendlich im Rahmen global orientierter Managementkonzepte strategieprägende und handlungsleitende Bedeutung entfalten, eine Frage, die besonders auf die Leerstelle sozialwissenschaftlicher Managementforschung verweist (s. Kap. III., 4.). Eine andere sozialwissenschaftliche und ökonomische Themenstellung könnte in der Aufgabe bestehen, unterschiedliche Strukturen der Arbeitsregulierung marktwirtschaftlicher Systeme hinsichtlich ihres langfristigen Beitrags zur Sicherung von Rentabilitäts- und Produktivitätszielen zu bewerten, etwa durch den Vergleich konsensuell praktizierter deutscher Regulierungsformen (wie etwa tarifpartnerschaftlich orientierte Arbeitsmarktpolitik, kollektive und partizipative Formen der Interessenvertretung, Tarifautonomie etc.) mit solchen, die ausschließlich auf die marktwirtschaftliche und/oder individuelle Aushandlung von Arbeits- und Leistungsbedingungen setzen.

3. Die Regulierungsebene der industriellen Beziehungen

Problemfelder der Regulierung der Arbeit kommen auf dieser Ebene weniger in einer mangelnden Effizienz von Regulierungsinstrumenten der Tarifpolitik und des Betriebsverfassungsrechts gegenüber der Bewältigung von Arbeitsproblemen (infolge von Beschäftigungsabbau, Dequalifizierungseffekten, nicht menschengerecht gestalteter Arbeitsstrukturen usw.) zum Ausdruck. Solche Probleme werden zwar auch gesehen; sie sind aber zu einem erheblichen Teil einer von zu optimistischen Erwartungen herrührenden Überschätzung der grundsätzlich möglichen Problemlösungsfähigkeit auf dieser Regulierungsebene geschuldet. Die wesentlichen Problemfelder liegen hier vielmehr darin, daß dem Westen vergleichbare funktionsfähige industrielle Beziehungen sich in den neuen Bundesländern institutionell-rechtlich nur schwer zu etablieren scheinen; insbesondere vermögen sie sich offensichtlich auf der Ebene der konkreten Verhandlungsstrukturen und -praktiken, den dafür relevanten Handlungsvoraussetzungen und entsprechenden Verhandlungsergebnissen nur unzulänglich herzustellen. Dabei wird deutlich, daß die Wirksamkeit von Regulierung auf dieser Ebene doch ganz entscheidend von der Funktionsweise und Funktionsfähigkeit der jeweiligen Institutionen, Strukturen und Akteure abhängig ist, zumal sich die normativ-rechtlichen Regelungen fast ausschließlich auf die Festlegung von Rahmenbedingungen und Spielräumen der Interessenvertretung und weniger auf die darin vollziehbaren Formen und Inhalte der Interessenauseinandersetzung bzw. entsprechender konkreter Regulierungsinhalte richten.

Das heißt aber auch, daß sich dort, wo sich solche Institutionen, Strukturen und Akteure nicht oder nur unzureichend herausbilden, industrielle Beziehungen nur unvollkommen herstellen und/oder allenfalls indirekt Einfluß entfalten können. Auch wenn die transformationsbezogene Diskussion vor allem auf die sehr viel größere Spannbreite möglicher Formen industrieller Beziehungen aufmerksam macht (s.u.), so ver-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

weisen doch zahlreiche Einschätzungen und Befunde hierzu zwingend darauf, daß in diesem Kontext seit längerem in den alten Bundesländern diskutierte und auch gegenwärtig sozialwissenschaftlich bearbeitete Problemstellungen der Verbetrieblichung von Interessenvertretung ebenso wie der Individualisierung der Belegschaften eine entscheidende Rolle spielen. Damit sind aber grundlegende Fragen nach den strukturellen Voraussetzungen funktionsfähiger Interessenvertretung angesprochen. Vom Aspekt der normativ-rechtlichen Arbeitsregulierung gesehen, stellt sich dann die Frage danach, inwieweit die bisherige Regulierung industrieller Beziehungen über Tarifautonomie und Tarifverträge, über Betriebsverfassung und innerbetriebliche Interessenvertretung nicht gesundheitlich schon (bereits funktionierende) Strukturen voraussetzt, die sich in Ostdeutschland aber nur sehr schleppend und unvollständig entwickeln, was bislang eher zu einer Pluralisierung oder gar Atomisierung der Austauschbeziehungen geführt hat.

Ein Ende dieser Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland ist gegenwärtig (noch) nicht abzusehen. Schlußfolgerungen auf die Entwicklungsrichtung und auf die dabei sich herauskristallisierenden Formen zu ziehen, wäre also noch verfrüht. Dasselbe gilt für die Frage, ob und welche Veränderungen hieraus letztlich für das nunmehr gesamtdeutsche tarifrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Regulierungssystem resultieren werden, insbesondere ob es dadurch zu einer Schwächung des Systems hinsichtlich seines stabilitätsstiftenden Beitrags kommen kann bzw. ob auf normativ-rechtlicher Ebene neuartige Regulierungsformen und -muster erforderlich werden. Spezifische Erscheinungsformen weisen jedenfalls daraufhin, daß das westliche System industrieller Beziehungen durchaus spürbar tangiert werden dürfte und zum Teil auch schon bereits manifest betroffen ist.

Von daher wären Problemfelder im Bereich der industriellen Beziehungen, die in der sozialwissenschaftlichen Forschung vergleichsweise intensiver als andere Regulierungsfelder erforscht wurden, zunächst weiterhin mit Blick auf die Entwicklung in den ostdeutschen Branchen und Betrieben und die Auswirkungen und Zusammenhänge hinsichtlich der Gesamtentwicklung kollektiver Interessenvertretung in Deutschland zu untersuchen. Darüber hinaus aber hätte sich sozialwissenschaftliche Forschung verstärkt allgemeinen Fragen zuzuwenden, die sich insbesondere auf die Entwicklung der strukturellen Voraussetzungen industrieller Beziehungen in der Arbeitnehmerschaft, in den Verbänden und im internationalen Kontext richten, und die in diesem Zusammenhang relevanten normativ-rechtlichen Implikationen zu betrachten.

(1) Erste Forschungshinweise und gegenwärtige Experteneinschätzungen kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, daß die Landschaft im Bereich der **industriellen Beziehungen in Ostdeutschland** hoch differenziert bis unübersichtlich ist und im Vergleich zu den alten Bundesländern deutliche Verwerfungen aufweist. Damit stellt sich zunächst einmal die Aufgabe, diese Entwicklung auf breiter Ebene weiter zu verfolgen, sich verfestigende Tendenzen frühzeitig zu identifizieren und die dabei zur Geltung kommenden Formen und Einflußfaktoren auf die im Westen bestehenden bzw. in Bewegung geratenen Strukturen zu beziehen und zu beurteilen.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

(a) Nach einhelliger Meinung weisen die industriellen Beziehungen in Ostdeutschland auf **Betriebs- und Unternehmensebene** eine große Vielfalt an unscharfen Ausprägungen auf; diese sind zudem durch überkommene, z.T. auf Kombinatsstrukturen rückführbare Management-/Belegschaftskonstellationen und vom Westen grundlegend abweichende Verhaltensmuster und Orientierungen gekennzeichnet. Während also im Laufe des bisherigen Transformationsprozesses die aus der DDR-Zeit stammenden Regulierungsstrukturen auch auf dieser Ebene weitgehend zerstört worden sind, läßt die Stabilisierung und Konsolidierung neuer Strukturen industrieller Beziehungen, vor allem auch aufgrund der weiterhin unsicheren Zukunft der meisten Unternehmen, noch auf sich warten. Gleichwohl weist die Entwicklung Merkmale auf, die für die Zukunft der industriellen Beziehungen im gesamten Deutschland von Bedeutung sein können.

Trotz des vergleichsweise hohen - wenn auch gegenwärtig rückläufigen - gewerkschaftlichen Organisationsgrades in den meisten Betrieben (z.T. noch bis zu 80 %) weist das Verhältnis zwischen Belegschaften und Betriebsräten eher sachlich-funktionale bzw. administrative Züge auf, und es ist weniger durch Elemente einer interessenpolitischen Arbeitnehmervertretung geprägt. Häufig existieren spezielle Beziehungsgefüge zwischen Management und Betriebsrat oder unmittelbar zwischen Management und Belegschaft. Dabei kommen durchgängig Beziehungsmuster zur Wirkung, die sich durch traditionelle Strukturen (z.B. noch auf kombinatsspezifische Bindungen basierend) auszeichnen oder - bedingt durch die gegenwärtig prekäre Arbeitsmarktlage - durch eine hohe Leistungs- und Kooperationsbereitschaft, durch Unternehmensloyalität und Betriebsbindung (Stichwort: interne Arbeitsmarktstruktur) geprägt sind. In solchen Beziehungsmustern kommt zudem fast überall spürbar eine faktische "Eigentumsorientierung" der Beschäftigten zur Geltung. Auch wenn die Spannbreite industrieller Beziehungen offensichtlich von durch die Montanmitbestimmung geprägten Formen über total kopierte westliche Interessenvertretungsstrukturen, eine Vielfalt von Kooperationsmodellen bis hin zu Formen eines ausgesprochenen "Manchesterkapitalismus" reicht, so läßt sich das Gros der Beziehungsstrukturen doch ganz wesentlich durch Begriffe wie "Notgemeinschaft", "Überlebenspakt", "Komanagement" oder "Aufbaupartnerschaft" beschreiben. Die kooperative Komponente solcher industrieller Beziehungen kommt ganz besonders - wenn auch sehr differenziert - in den zahlreichen Management-by-out-Betrieben zum Ausdruck. Beziehungsstrukturen werden dort stark dadurch geprägt, daß frühere Kollegen nunmehr als Manager fungieren, so daß ein weithin einverständliches Verhältnis zwischen Management und Belegschaft herrscht, bei dem der Betriebsrat häufig gewissermaßen "außen vor" bleibt.

Dementsprechend verweisen gegenwärtige Forschungserfahrungen auf eine Aufspaltung der Betriebsräte in gewerkschaftsloyale, "gewerkschaftsfeindliche" und auf eine große Zahl von betrieblichen Interessenvertretungen, die gegenüber Belegschaft, Management und Gewerkschaft eher distanziert agieren. Dabei zeigt sich allerdings durchgängig eine im Vergleich zu den alten Bundesländern erheblich schwächere Position der Betriebsräte, zum einen weil viele von seiten der Gewerkschaften wenig

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

Unterstützung erhalten oder wünschen, zum anderen weil von seiten des Managements auch gezielt in eine solche Richtung "gearbeitet" wird. Eine wesentliche Rolle spielt hierfür sicherlich auch, daß sich in vielen Betrieben, in Abweichung zu westlichen Verhältnissen, die Interessenvertretung vorrangig aus Angestellten zusammensetzt. Die Betriebsräte haben somit allgemein in der Belegschaft eine eher geringe Basis, zumal in den meisten Betrieben nach wie vor keine gewerkschaftlichen Vertrauensleute vorhanden sind.

Insbesondere die Tatsache, daß viele Ostmanager, sehr viel mehr als dies im Westen der Fall sein dürfte, verstärkt auf die Beteiligung der Arbeitnehmer - und zwar nicht nur in den Management-by-out-Betrieben - setzten, trug entscheidend zu dieser Entwicklung bei. Dieser eher partizipative Führungsstil (Stichwort: Einführung von Gruppenarbeit, von Projektgruppen usw.) scheint allerdings unter den in Ostdeutschland herrschenden Bedingungen auch leichter realisierbar zu sein; obwohl hiervon die Betriebsräte nicht ausgeschlossen werden, bewirken solche Beteiligungsstrukturen (deren "partizipative Qualität" freilich fragwürdig ist - s.u. Abschnitt 4.) doch wesentlich, daß ihre Position im Verhältnis zwischen Management und Belegschaft insgesamt weniger Gewicht besitzt.

Hinzu kommt, daß die Tätigkeiten der ostdeutschen Betriebsräte in der Vergangenheit stark auf Fragen des Beschäftigungsabbaus (Sozialpläne usw.), der Unternehmensprivatisierung, der tariflichen Einstufung und Arbeitszeitregelungen konzentriert waren. Von daher wurden sie auf anderen wichtigen Aktions- und Handlungsfeldern der innerbetrieblichen Mitbestimmung - wie etwa im Rationalisierungs- und Arbeitsschutz - nur wenig aktiv und konnten auch kaum entsprechende Kompetenzen entwickeln. Auch dies hat zu ihrer grundsätzlich schwachen Position und ihrem geringen Rückhalt in der Belegschaft beigetragen. Dabei ist nicht zu verkennen, daß dieser Effekt auch erheblich durch die Erkenntnis bei den Beschäftigten verschärft wurde, daß die Betriebsräte doch vergleichsweise wenig von dem bewirken konnten, was von ihnen erwartet oder erhofft worden war.

Diese grundsätzliche Schwäche der betrieblichen Interessenvertreter zeigt sich schließlich auch darin, daß sie oft nur dort ihren Einfluß zugunsten der vertretenen Belegschaft wirksam geltend machen konnten, wo sie sich auf rechtlich-normativ eindeutig festgelegte Regelungen beziehen konnten. Im Bereich der eher weichen Verhandlungsfelder (Rationalisierungsschutz, Einführung neuer Technologien, Qualifizierung, Partizipation usw.) hingegen wurden und werden sie bislang kaum aktiv, verfügen im allgemeinen über keinerlei Konzepte und sind zudem wenig über die einschlägigen Mitbestimmungsregelungen informiert.

Solche Einschätzungen verweisen u.E. zwingend auf die Forschungsfrage, welche Bedeutung der Ebene und der Intensität rechtlicher Regulierung innerhalb arbeitsbezogener Austauschbeziehungen zukommen kann bzw. zukommen muß, wenn die realisierten Formen industrieller Beziehungen nicht den Entwicklungsstand haben bzw. erreichen, wie er in den meisten Bereichen der alten Bundesländer inzwischen üblich ist. Zugleich ist dem Problem nachzugehen, inwieweit im Verlauf der bisherigen

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Entwicklung nicht bereits strukturprägende Effekte in den Orientierungen und Verhaltensmustern der Interessenvertreter ebenso wie der Belegschaften eingetreten sind. Während nämlich das Funktionieren kollektiver Interessenauseinandersetzung auf betrieblicher Ebene nach westlichem Regulierungsmuster auch im Rahmen einer grundsätzlichen Konsensorientierung ("Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit") die Fähigkeit zu konfliktorientiertem Verhandeln, insbesondere seitens der Betriebsräte, voraussetzt, scheinen aufgrund der spezifischen Ausgangsvoraussetzungen und der heutigen Situation in Ostdeutschland die dortigen Formen der Interessenvertretung weitgehend durch eine generelle Konsensorientierung geprägt zu sein, die sich in einer zwangsläufig hohen Kompromißbereitschaft schwacher Betriebsräte niederschlägt. Konsens ist hier also weniger das Ergebnis von Verhandlungen über streitige Interessen als vielmehr das Resultat geringer Verhandlungsmacht ohnehin durchsetzungsschwacher Interessenvertretungen, zumal auch die Belegschaftsmitglieder selbst von ihren Mitwirkungsrechten (z.B. in der Belegschaftsversammlung) kaum Gebrauch machen.

Aufgrund dieser Einschätzung scheint es daher dringend erforderlich, daß - zumindest für den Osten der Bundesrepublik Deutschland, mittelfristig aber auch für die alten Bundesländer - sozialwissenschaftliche Forschung intensiv der Frage nachgehen müßte, welche prägende Kraft solche Entwicklungen für die Gestaltung und die Funktionsfähigkeit der industriellen Beziehungen auf betrieblicher Ebene überhaupt entfalten können.

(b) Diese Forschungsfrage stellt sich erst recht für das gesamte System der dualen Interessenvertretung, wenn man die Entwicklungen auf **überbetrieblicher bzw. auf gewerkschaftlicher Ebene** in Ostdeutschland mitbetrachtet. Trotz des - wie gesagt - (noch) hohen Organisationsgrades, nehmen die Beschäftigten in Ostdeutschland bereits seit längerem eine hochdistanzierte Position zu den Gewerkschaften ("Versicherungsinstitutionen") ein. Hierfür mag es verschiedene Gründe geben - etwa als Reaktion auf vergangene, durch totalitäre Strukturen geprägte Erfahrungen, aber auch auf die heutige prekäre Beschäftigungs- und Entlohnungssituation. Ein wichtiger Indikator für dieses distanzierte Verhältnis ist dabei die bereits erwähnte Tatsache, daß in den meisten Unternehmen keine oder nicht genug Vertrauensleute da sind bzw. sich für deren Aufgabe keine Belegschaftsmitglieder bereitfinden und daß - wie oben gezeigt - zahlreiche Betriebsräte selbst eine distanzierte bis konträre Position zu den Gewerkschaften einnehmen. Zudem bewirken beide in den oben angeführten Kooperationsstrukturen angelegten Orientierungsvarianten (nämlich als Notgemeinschaft zu überleben oder aber - als eher unternehmenskulturelle Variante - das "An-einem-Strang-ziehen" von Management und Belegschaft) eine Abgrenzung zu den Gewerkschaften, indem versucht wird, alle Probleme intern im Betrieb zu bewältigen. Gründe für diese Distanzierung sind unter anderem auch darin zu sehen, daß es an tragfähigen und überzeugenden Konzepten der Gewerkschaften fehlt, die geeignet wären, die spezifischen, vom Westen stark abweichenden Interessen der Beschäftigten, insbesondere aber auch der beschäftigungslosen Arbeitnehmer, interessenpolitisch aufzunehmen und zu vertreten. Gerade die Tatsache, daß inzwischen ein hoher Prozentsatz der organisierten Arbeitskräfte arbeitslos ist, zeigt, daß hier neue Wege erforderlich

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISF MÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

wären, um in der Arbeitnehmerschaft Grundlagen für kollektive Interessenvertretung zu schaffen.[9] Eine gleichgerichtete gewerkschaftliche Politik auf Verbands- wie auf Unternehmensebene ist also angesichts solcher Bedingungen kaum herzustellen.

Zunehmende Fälle von Verbandsflucht, Nichteintritt in Unternehmensverbände oder Ausscheren aus der offiziellen Verbandslinie bei den ostdeutschen Unternehmen und Arbeitgebern verweisen aber darauf, daß es auch auf der anderen Seite der industriellen Beziehungen an den notwendigen Voraussetzungen zur Solidarität und zur Solidaritätserzeugung fehlt. Viele Unternehmen suchen ihr Heil in Haustarifen bzw. in einer verbandsfreien Gestaltung der industriellen Beziehungen und der Arbeitsbeziehungen. Auch die jüngsten tarifpolitischen Auseinandersetzungen in Ostdeutschland und die Reaktionen vieler Unternehmer darauf sind ein deutlicher Beleg dafür. Gleichwohl ist gegenwärtig noch nicht abzusehen, inwieweit solche, in der gegenwärtigen Situation verständliche, wenn auch wohl kurzsichtige Strategien Schule machen und ob das stabilisierende, für alle Wirtschaftsteilnehmer gleiche Bedingungen schaffende System tarifpolitischer Vereinbarungen dadurch nicht in Frage gestellt wird.

Die Tendenzen auf beiden Seiten der industriellen Beziehungen machen freilich deutlich, daß sich die im Westen entwickelten Strukturen und Regulierungsmuster der tarifpolitischen Ebene für die Bearbeitung der Probleme in den neuen Bundesländern nur sehr begrenzt eignen. Deshalb werden vielfach eher negative Konsequenzen für den Aufbau und die Funktionsfähigkeit der industriellen Beziehungen im Vergleich zu den alten Bundesländern befürchtet. Aufgrund der geschwächten Position der Gewerkschaften und angesichts der weiterhin kritischen Beschäftigungslage besteht in der Tat nicht nur die Gefahr, daß das System der Tarifautonomie sukzessive ausgehöhlt wird. Die geringe Einflußnahme der Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene könnte auch eine Verbetrieblichungstendenz begünstigen, mit der die Struktur des dualen Interessenvertretungssystems, zumindest einmal, was die ostdeutsche Situation angeht, in Frage gestellt sein könnte.

Dabei ist als spezifisches Forschungsproblem festzuhalten, daß der "naturwüchsigen" Deregulierung der industriellen Beziehungen auf tarifpolitischer Ebene eben auch auf der betrieblichen Ebene erkennbare Deregulierungstendenzen entsprechen, indem aufgrund der schwachen Position der Betriebsräte auch dort nur eine begrenzte Berücksichtigung der legitimen Interessen der Arbeitskräfte möglich sein dürfte, worauf die bereits angeführten Befunde wie auch eine zunehmende Tendenz zu untertariflicher Bezahlung, zum Unterlaufen von Arbeitsschutz- und Arbeitnehmerschutzregelungen usw. hindeuten. Die Verbetrieblichungstendenz der Interessenvertretung in Ostdeutschland weist also eine besondere Qualität der Betriebszentrierung industrieller Beziehungen auf.

Ob und inwieweit mit dieser Entwicklung neue Formen des Umgangs innerhalb der

9 Indikator dafür sind etwa so ungewöhnliche Überlegungen wie die Teilnahme östlicher Gewerkschaftsgliederungen an Kommunalwahlen.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Verbände selbst und zwischen den Tarifpartnern induziert bzw. notwendig werden und ob hierzu Innovationen in den Grundstrukturen der Verbände, in den Inhalten tarifpolitischer Vereinbarungen und in den normativ-rechtlichen Kompetenzen zur Regulierung von Arbeitsverhältnissen (bezüglich Arbeitszeit, Entlohnung, Arbeitsbedingungen usw.) erarbeitet werden können oder müssen, all dies stellt ein weites Feld für Forschung und Wissenschaft ebenso wie für die Praxis dar. Eine auf Ostdeutschland gerichtete Beobachtung und Analyse dieser Entwicklung ist jedenfalls unbedingt erforderlich. Dies gilt vor allem für die Entwicklung der Mitbestimmung der Betriebsräte auf den bislang vernachlässigten Verhandlungsfeldern (wie eben die Einführung neuer Technologien und Partizipationsstrukturen), für eine systematischere und genauere Untersuchung des Verhältnisses zwischen Belegschaft und Betriebsräten (etwa durch Arbeitnehmerbefragungen), für die Funktionsmechanismen innerhalb und zwischen Gesamtbetriebsräten und Konzernbetriebsräten und schließlich auch für die Relevanz alter und neuer Netzwerke zwischen den Akteuren der industriellen Beziehungen (Stichwort: Berliner Betriebsratsinitiative).

(2) Es ist offensichtlich, daß die Untersuchung derartiger Regulierungsprobleme nicht ohne Bezug zu sozialwissenschaftlichen Analysen des **Gesamtsystems industrieller Beziehungen und seiner Entwicklung im gesamten Bundesgebiet** erfolgen kann. Die Gründe dafür liegen nicht nur darin, daß die Regulierungsprobleme im Osten auf generelle rechtlich-institutionelle Aspekte der Konstruktion und Praxis industrieller Beziehungen verweisen oder daß erste Experimente im Umgang mit diesen Problemen (wie z.B. Einbau von Öffnungsklauseln in Tarifverträge, arbeitgeberseitige Kündigung westlicher Tarifverträge, ebenso wie die jüngst in Bewegung kommende Diskussion um eine tarifvertragliche Neuverteilung von Arbeitsvolumina) auf die allgemeine Bedeutung dieser Problematik für die Zukunft der industriellen Beziehungen aufmerksam gemacht hätten. Gerade auch durch die westliche Rationalisierungsentwicklung der letzten zehn Jahre (Stichworte: Abnehmer-Zulieferer-Abhängigkeit, Individualisierung der Belegschaftsstrukturen, Segmentation der Arbeitnehmerschaft usw.) ist dieses Forschungsthema schon seit einiger Zeit in den Vordergrund gerückt worden. Dabei gehen - im Gegensatz zur Diagnose der Problemfelder auf dieser Ebene - die Einschätzungen über die zukünftige Entwicklung auseinander. Ob die Stabilität der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik Deutschland durch den Erhalt eines dominanten konsensorientierten Arbeitsregulierungssystems erhalten bleibt oder ob die Entwicklungen im Osten und Westen einschließlich der Impulse der EU zu ihrer Dereglementierung führen, wird von vielen für offen angesehen, allerdings wird von vielen auch die Position vertreten, daß zahlreiche Indikatoren für einen grundsätzlichen Erhalt des Systems sprechen. Unabhängig von bislang noch nicht auswertbaren Ergebnissen aus aktuellen Untersuchungen zu diesem Thema läßt sich u.E. jedoch festhalten: Die Antwort auf diese Frage wird - abgesehen von den konkreten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft - entscheidend davon abhängen, inwieweit die jeweiligen Verbände und Akteure auf tarifpolitischer und betrieblicher Ebene in der Lage sein werden, mit den geschilderten Problemen umzugehen und zu neuen konsensfähigen Regulierungsmustern zu kommen. Freilich besteht gerade hier für die einzelbetriebliche Ebene allgemein ein großes Defizit an

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

sozialwissenschaftlicher Forschung; während sich sozialwissenschaftliche Studien traditionell der Betriebsratsseite angenommen haben, sind Strukturen, Orientierungen und Verhaltensweisen des Managements bislang kaum zum Gegenstand von Untersuchungen gemacht worden.

Eine ähnlich wichtige Themenstellung ergibt sich aufgrund der bislang ebenfalls stark vernachlässigten Analyse der Strukturen und des Funktionierens von Großverbänden. So wäre etwa zu untersuchen, inwieweit welche Interessen von Arbeitskräftegruppen ebenso wie von Unternehmensgruppen im Tarifgeschehen von solchen Verbänden überhaupt erfaßt und vertreten werden. Es stellen sich hier insbesondere Fragen nach der Vertretungslegitimation und der Sicherung von Solidarität im Rahmen industrieller Beziehungsstrukturen. Auf der Seite der Arbeitnehmer gilt dies insbesondere für das Problem, auf welcher Grundlage Gewerkschaften neue klientelmobilisierende Strategien entfalten können und müssen, insbesondere wie die Bedürfnisse und Interessen zunehmend größerer Gruppen von Arbeitslosen oder prekär beschäftigten Arbeitnehmern Berücksichtigung finden können. Differenziertere Untersuchungen zur Fragmentierung der Arbeitnehmerschaft angesichts der zunehmenden Differenzierung von Arbeitsverhältnissen wären hier ebenso erforderlich wie über die Frage, wie die Gewerkschaften mit den konkreten Tendenzen zu betrieblich zentrierter Interessenvertretung und zu individualisierten Belegschaften umgehen bzw. umgehen können. Aber auch die Strukturen und Mechanismen innerhalb der Unternehmensverbände sind ein altes, aber bisher wenig durchleuchtetes Forschungsthema. Hier wäre insbesondere zu untersuchen, wie die Interessen unterschiedlich leistungsfähiger Unternehmen (Groß- versus Klein- und Mittelunternehmen, dominante Großabnehmer versus Zulieferbetriebe usw.) in den jeweiligen Verbänden durchgesetzt bzw. in Einklang gebracht werden (können). Eine entsprechende Forcierung von Korporatismusforschung ist also notwendig.

Ein weiterer, hier wichtiger Forschungsaspekt bezieht sich auf das Potential der Verbände, jenseits ihrer tarifpolitischen und betriebsbezogenen Anstrengungen auf kommunal-, regional- und industriepolitischer Ebene Initiativen zur Bildung und Unterstützung von arbeitsplatzfördernden Netzwerken zu entwickeln, ein Aspekt, der schon seit längerem in der wissenschaftlichen und gewerkschaftspolitischen Diskussion thematisiert wird. In eine ähnliche Richtung zielen Fragestellungen, die Defizite in den industriellen Beziehungen zum Gegenstand haben, wie sie aus veränderten Organisationsstrukturen von Produktions- und Lieferbeziehungen (Verlagerung von Prozessen ins Ausland, internationale Teilebeschaffung, unternehmensübergreifende Produktionsnetzwerke) resultieren und kollektive Interessenvertretung ins Leere laufen lassen. Hier ginge es einmal darum, die Möglichkeiten und Bedingungen branchen- und/oder nationenübergreifender tarifvertraglicher Vereinbarungen intensiver zu klären und entsprechende Regulierungsmodelle zu entwerfen. Zum anderen wären auch innovative Überlegungen zu thematisieren, wie Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene (Stichworte sind: "Euro-Betriebsräte", Interessenvertretung in "faktischen Konzernen" oder entlang der "logistischen Kette") in unternehmensübergreifenden und grenzüberschreitenden Produktions- oder Serviceverbünden gelingen könnte.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Während die Wirksamkeit industrieller Beziehungen also aufgrund unternehmens- und industriestruktureller Entwicklungen generell in Frage gestellt sein kann, machen doch zahlreiche Entwicklungen in Ostdeutschland eben auch deutlich, daß die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen vielfach allein daran scheitert, daß rechtlich geregelte Sachverhalte nicht realisiert werden können, weil die Akteure dies aufgrund der ökonomischen Zwänge nicht durchsetzen können, dazu selbst nicht fähig sind (Durchsetzungsschwäche der Betriebsräte, "kooperative" Arbeitnehmerorientierung) oder weil dazu überhaupt die Akteure fehlen (keine Betriebsräte, keine Vertrauensleute). Das Regulierungsproblem besteht dann also vor allem darin, daß auf der Ebene der industriellen Beziehungen zugunsten der Arbeitskräfte keine Regulierungsmuster greifen, indem entweder rechtlich geregelte Anforderungen nicht umgesetzt werden (z.B. tarifrechtlich adäquate Entlohnung, Geltendmachung von Arbeitnehmerschutzrechten usw.) oder aber indem solche Regulierungsmuster gar nicht zustande kommen können. Zwar gibt es auch in den alten Bundesländern weite Bereiche, wo dies in ähnlicher Weise der Fall ist (insbesondere betriebsratslose Betriebe - wie etwa im kleinbetrieblichen Bereich, im Handel, im Dienstleistungssektor), wo aber die inzwischen allgemein erreichten Standards in den industriellen Beziehungen bis zu einem gewissen Grad zumindest indirekt positive Effekte (hinsichtlich des Entlohnungsniveaus, der Mindestregulierung von Arbeitsbeziehungen usw.) bewirken. Gleichwohl stellt sich die Situation der Arbeitnehmer etwa in betriebsratslosen Betrieben sehr viel anders dar. Vor allem angesichts der gegenwärtigen ökonomischen Entwicklung dürfte offen sein, inwieweit sich dies nicht besonders negativ für die Rechtsposition der Betroffenen auswirken kann. Auf diesem Gebiet besteht schon seit langem ein absolutes Dunkelfeld sozialwissenschaftlicher Forschung, so daß auch seit jeher unklar ist, ob und inwieweit hier durch arbeitsrechtliche Regelungen eine gewisse Substitution des fehlenden Einflusses industrieller Beziehungen zugunsten der Arbeitnehmer zu erfolgen hätte.

Aus den hier angesprochenen Forschungsthemen wird deutlich, daß sich der Untersuchungsfokus vor allem darauf zu richten hätte: Inwieweit lassen sich aus den Regulierungsproblemen auf der Ebene der industriellen Beziehungen Rückschlüsse darauf ziehen, ob und wie auf normativ-rechtlicher Ebene Vorkehrungen getroffen oder Alternativen entwickelt werden müssen, damit sich die industriellen Beziehungen - im Interesse ihres Beitrags zu einer funktionsfähigen und stabilitätsverleihenden Regulierung des gesamten Wirtschafts- und Arbeitssystems - nicht zuungunsten einzelner Arbeitskräftegruppen entwickeln, die von den "üblichen" Formen der kollektiven Interessenvertretung ausgeschlossen sind oder deren Interessen darin faktisch nicht vertreten werden. Das heißt, daß Regulierungsprobleme auf dieser Ebene sehr viel grundlegender aufgearbeitet werden müssen. Angesprochen sind insbesondere Fragen - und hier besteht ein Bezug zu den bereits oben behandelten Problemkomplexen -, ob und mit welcher Konkretion welche Regulierungsmuster und -inhalte auf tarifvertraglicher Ebene festzuschreiben sind und wie gesichert werden kann, daß diese auch auf der individuellen Ebene von Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungen Wirkung entfalten oder ob dafür normativ-rechtliche Regelungen auf anderen Regulierungsebenen erforderlich sind. Angesprochen ist damit auch in diesem Zusammenhang, in welchen Re-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

gulierungsformen und mit welcher normativ-rechtlichen Qualität sowohl flexibilitätseröffnende als auch besitzstandssichernde Sachverhalte (auch im Verhältnis kollektiver Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung versus individueller Arbeitsvertrag) zu kodifizieren sind; dies schließt die Frage nach der Herstellung einer Balance zwischen firmenzentrierten Interessen und den Erfordernissen einer effizienten Tarifautonomie mit ein.

Letztlich ist damit aber auch grundsätzlich danach zu fragen, inwieweit Probleme der Arbeitsregulierung überhaupt über tarifliche Autonomiestrukturen ausreichend bewältigt werden könnten und welche staatlich-gesetzlichen Rahmenvorgaben oder Interventionen prinzipiell notwendig sind. Entsprechende auf die normative Regulierung der Arbeit gerichtete sozialwissenschaftliche Untersuchungen müßten also auch jene Interdependenzen aufhellen, die sich daraus ergeben können, daß Regulierungsprozesse auf tariflicher oder auf Unternehmensebene unmittelbar regulierungsrelevante Schwierigkeiten und Erfordernisse im sozial- oder arbeitsmarktpolitischen Bereich auslösen, ein Zusammenhang, der - wie bereits oben gezeigt - zwar seit jeher für das gesamte Regulierungssystem in den alten Bundesländern besteht, dessen Strapazierfähigkeit aber aufgrund solcher zunehmenden Wechselwirkungen gegenwärtig immer mehr in Frage steht.

4. Die Regulierung betrieblicher Arbeitsstrukturen und Arbeitsbedingungen

Arbeitsregulierung im Betrieb vollzieht sich weitgehend innerhalb des Spielraums, der den Unternehmen hinsichtlich Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft sowohl individuell arbeitsvertraglich (hinsichtlich ihrer Direktionsmacht) als auch kollektivrechtlich (hinsichtlich Leistungspolitik, Arbeitsorganisation, technisch-organisatorischer Rahmen usw.) "eingeräumt" ist. Dieser gewissermaßen von normativ-rechtlicher Regulierung freigehaltene Raum wird aber durch die betriebsspezifischen Gegebenheiten, durch Verhaltensmuster und Orientierungen bzw. entsprechend geprägte Entscheidungen und Aktivitäten der Einzelakteure des Managements, der Belegschaft sowie - sofern vorhanden - der betrieblichen Interessenvertretung strukturiert. Diese sind sozusagen Träger der Regulierung, über die mehr oder weniger indirekt auch die Einflußgrößen des Unternehmensumfeldes, damit also auch das Gros der normativ-rechtlichen Regelungen, Wirkung erlangen. Dementsprechend ist der Wirkungszusammenhang zwischen normativer Regulierung der Arbeit einerseits und der Struktur und Gestalt von Arbeit und Arbeitsbeziehungen auf der Ebene des einzelnen Betriebs andererseits ein sehr vermittelter (sieht man von vergleichsweise direkt ansetzenden Vorgaben insbesondere etwa des Arbeitsschutzes, der Lohntarife usw. ab). Gleichwohl erschöpft sich die Relevanz normativer Regulierung hier nicht in der mehr oder weniger regelgerechten Umsetzung institutioneller, verfahrens- und verhaltensbezogener Regulierungsformen; sie begründet sich vor allem auch darauf, welche Muster und Strukturen der Regulierung sich innerhalb dieses Raumes herausbilden, für die Betroffenen gleichsam normative Kraft entfalten bzw. ob und welche übergeordneten Defizite und Erfordernisse sich dabei infolge inadäquater oder nicht-intendierter Re-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISF MÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

gulierungseffekte ergeben. Aus einer solchen Perspektive sind die im folgenden aufgeführten Problemfelder der Regulierung der Arbeit primär zu verstehen, auch wenn in diesem Zusammenhang die ganze Breite dessen, was Regulierung der Arbeit in sozialwissenschaftlicher Sichtweise umfassen kann, mit angesprochen ist und in den zahlreichen Expertenhinweisen auf Forschungsbedarf und Forschungsthemen zum Ausdruck gebracht wurde.[10]

Mit Blick auf den Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern geht es dabei vor allem darum, zu klären, wie betriebsbezogene Regulierung der Arbeit mit den bestehenden, in den Menschen und deren Beziehungsgefügen inkorporierten sozialen Strukturen, Qualifikations- und Handlungspotentialen umgegangen ist bzw. umgeht, Strukturen, die eben nicht einfach ersetzt oder ausgetauscht werden konnten wie die arbeitsrechtlichen Regelungen und Institutionen. Zu fragen ist insbesondere nach daraus resultierenden Problemen und Defiziten und inwieweit diese auf Aspekte und Alternativen normativer Regulierung der Arbeit verweisen.

Als wichtige Problemfelder stehen in dem hier interessierenden Zusammenhang verschiedene Defizienzen im Vordergrund, die in den organisations- und arbeitsbezogenen Strukturen ostdeutscher Unternehmen und in den dort vorherrschenden Lohn-/Leistungsorientierungen begründet liegen, Defizienzen, die sowohl ganz spezifische Schwierigkeiten und Hindernisse in der Arbeitsgestaltung als auch die Notwendigkeit ihrer wissenschaftlichen Aufhellung thematisieren, die aber auch auf generelle Forschungsfragen hinweisen, wie sie in den alten Bundesländern vorrangig im Rahmen sehr viel breiterer arbeits- und industriesoziologischer bzw. arbeitspolitischer Forschungszusammenhänge bearbeitet werden.

(1) Einer weithin geteilten Einschätzung zufolge hat der **Transformationsprozeß in den ostdeutschen Unternehmen** - den jeweils sehr differenzierten Anpassungsprozessen und industriellen Beziehungsformen entsprechend - zu einem **sehr breiten und vielfältigen Spektrum an Personalstrategien und Arbeitsstrukturen** geführt, die zudem in Einzelaspekten ganz erhebliche Unterschiede zu westdeutschen Erfahrungen aufweisen können (wenn man z.B. an die sehr viel höhere Schichtbereitschaft der Arbeitnehmer denkt). Solche Strukturen reichen von nach wie vor bestehenden östlichen, dem Taylorisierungsprinzip verpflichteten und/oder durch Kommandostrukturen charakterisierten Formen (insbesondere in den Noch-Treuhandbetrieben) über traditionelle westliche, hocharbeitsteilig organisierte Ausprägungen bis hin zu hochschlanken Produktions- und Arbeitsstrukturen, deren Gestaltung den en vogue stehenden "arbeitszentrierten" Konzepten folgt und insbesondere mit partizipativen Formen der Arbeitsorganisation (wie Projektgruppen, Gruppenarbeit usw.) experimentiert; in den letzteren könnten sich denn auch am ehesten "Transformationseffekte" abzeichnen. Diese durch große Vielfalt geprägte Landschaft wird zudem noch durch die

10 Dies sind insbesondere Problemstellungen, wie sie vor allem in Zusammenhang mit dem gegenwärtig konstatierten Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft verfolgt werden und deren Notwendigkeit wissenschaftlicher Bearbeitung hier nicht zur Debatte steht.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

unterschiedlichen Ausgangsstrukturen und Entwicklungen in den einzelnen Branchen differenziert, so daß durchaus in bestimmten Bereichen eher taylorisierte Arbeitsformen dominieren, während in anderen Bereichen, insbesondere z.B. im Maschinenbau, die Arbeit sehr viel anders strukturiert sein kann.

Trotz eines derart hochdifferenzierten Spektrums ist wohl nicht von der Hand zu weisen, daß sich in vielen Unternehmen eine Tendenz abzeichnet, die eher in Richtung auf höhere Arbeitsteiligkeit, konsequente Durchorganisierung der Prozesse, größere Kontrollintensität usw., zumindest im Produktionsbereich, weist. Sie wird durch eine nunmehr zwingendere Ausprägung formal-hierarchischer Beziehungen zwischen Management und Belegschaft und auch eine diesbezüglich offenbar bestehende Neigung der Vorgesetzten verstärkt. Hinter diesem "Mainstream" der Arbeitsgestaltung standen und stehen vor allem Leitbilder wie Effektivität, Rationalität, Transparenz und Rentabilität, wie sie von den meisten westlichen Unternehmensberatern und Managern, unterstützt durch die ebenfalls vorwiegend aus westlichen Managerkreisen rekrutierte Treuhandanstalt, transferiert wurden. Sie konzentrierten sich offenbar angesichts der von Politik und Treuhandanstalt gesetzten Privatisierungserfordernisse vorrangig darauf, Personalkapazitäten, soweit sie aus ihrer Sicht den Verkauf oder die baldige Sanierung behinderten, radikal abzubauen und Organisationsformen zu installieren, die auf die jeweils in den Unternehmen vorhandenen Strukturen und Potentiale wenig Rücksicht nahmen.

Die Befunde der meisten Experten verweisen z.B. darauf, daß als Folge solcher, ausgesprochen auf kurzfristige Zielstellungen der Produktivitäts- und Rentabilitätsverbesserung ausgerichteter Strategien in den meisten Betrieben - neben anderen etwa sozialpolitisch bedeutsamen Strukturen wie z.B. der Gesundheitsversorgung, der Kinderbetreuung etc - als überflüssig betrachtete Abteilungen wie die Forschung und Entwicklung, die Aus- und Weiterbildung, der Rationalisierungsmittelbau usw. auf der Strecke blieben. Dabei handelte es sich jedoch gerade um Bereiche, die alle für die langfristige Entwicklung der meisten Unternehmen angesichts der hohen innovativen und qualifikatorischen Anforderungen im Transformationsprozeß von größter Bedeutung waren. Mit ihnen verknüpfte sich ein Großteil jener Kooperationspotentiale und Sozialkompetenzen, die für die Überwindung von Anpassungsproblemen und die Herstellung moderner arbeitsorganisatorischer Strukturen heute als besonders wichtige Voraussetzungen gelten. Aber auch "anschlußfähige Potentiale", wie sie gerade in Zusammenhang mit den ehemaligen Brigadestrukturen, einzelnen Formen der "Nestfertigung" oder den informellen Strukturen im "sekundären Apparat" in der Produktionsbelegschaft vermutet und in verschiedenen Untersuchungen belegt werden, wurden im Zuge dieser Umstrukturierungsmaßnahmen weder identifiziert noch arbeitsorganisatorisch berücksichtigt. Im Gegenteil: Durch die Favorisierung eher traditioneller Managementkonzepte wurden sie im allgemeinen nicht genutzt und womöglich in vielen Fällen mit der Zerschlagung der vorhandenen Netzwerke und dem Weggang vieler Mitarbeiter zerstört.

Von daher waren aber auch viele Maßnahmen der Unternehmen zur Einführung von Strukturen, die sich an Lean Production oder Lean Management orientierten, vorran-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

gig den personalkostensenkenden Effekten und dem personalabbaubedingten Mangel an Schlüssel- und Querschnittsqualifikationen geschuldet[11] und weniger darauf ausgerichtet, partizipative Strukturen mit dem Ziel echter Arbeitnehmerbeteiligung herzustellen. Dies unterstreichen auch die Hinweise einiger Gesprächspartner, wonach solch schlanke Produktionskonzepte in vielen Betrieben nur deshalb funktionierten, weil die herkömmlich informellen Strukturen dort noch vorhanden sind und genutzt werden können. Selbst dort, wo grundlegend neue Organisations- und Arbeitsstrukturen mit durchgängig wenig Hierarchieebenen und selbstregulierenden Arbeitsgruppen installiert werden sollten, wie z.B. in den als "Kathedralen in der Wüste" problematisierten Neugründungen von Betrieben, scheinen erhobenen Einschätzungen zufolge die praktizierten Formen erheblich von dem abzuweichen, was in der sozialwissenschaftlichen Diskussion unter partizipativen Arbeitsstrukturen verstanden wird.

Angesichts solcher Befunde ist daher die Frage aufzuwerfen, ob die von den Unternehmensberatern und vielen West-Managern praktizierte Transformationspolitik nicht in vielen Betrieben Ansätze für neue Modernisierungsblockaden geschaffen haben, die weniger in den Orientierungen der Arbeitskräfte angesiedelt sind. Derartige Blockaden könnten durch die Hemmnisse auf der Ebene der Interessenvertretung (s.o.), insbesondere infolge der Unfähigkeit vieler Betriebsräte, auf eine alternative Reorganisation von Arbeitsstrukturen gestaltend hinzuwirken, verstärkt werden. Diese Frage stellt sich um so mehr, als es offensichtlich Erkenntnisse über Unternehmen gibt, deren (zumeist Ost-)Manager in Abweichung von den Vorschlägen und Vorgaben der Beratungsunternehmen andere Wege beschritten haben, indem sie traditionelle Strukturelemente ihrer Betriebe bei der Reorganisation mitberücksichtigt haben und die auf diese Weise weit mehr Erfolg zu versprechen scheinen. Auch wurde nicht selten die Vermutung geäußert, daß Ostunternehmen aufgrund ihrer Ausgangslage, völlig neue Produktions- und Arbeitsstrukturen bilden zu können und dafür offensichtlich in der Arbeitnehmerschaft auch ausreichend große Kooperations- und Leistungsbereitschaft vorzufinden, grundsätzlich den Umweg über die Realisierung traditioneller westdeutscher Organisationskonzepte vermeiden könnten; vielmehr wäre es durchaus möglich, daß sie von vorneherein moderne und hochkonkurrenzfähige, ja sogar den gängigen Strukturen in den westdeutschen Unternehmen überlegene und dadurch auf diese zurückwirkende Regulierungsmuster entwickeln.

Antworten auf diese Fragen zu finden, scheint unter dem Gesichtspunkt der Regulierung der Arbeit schließlich auch deshalb von großer Relevanz, weil in den meisten Fällen durch die Politik der Treuhandanstalt auf betrieblicher Ebene ein Regulierungseinfluß zur Geltung gekommen ist, über den vermittelt Konzepte und Orientierungen von Unternehmensberatern und West-Managern sowie ihre konkreten inhaltlichen Reorganisationsvorschläge gewissermaßen normativ-rechtlichen Charakter erhalten

11 Dies wird um so augenfälliger, als im Osten fast überall nur noch mittelgroße Betriebe existieren, in denen verschiedene Funktionsbereiche und Abteilungen eine ausgesprochene Unterbesetzung aufweisen.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

haben. Dieser Vorgang wäre hinsichtlich seiner Regulierungsproblematik und -qualität zu hinterfragen und auch daraufhin zu analysieren, welche Potentiale und Vorkehrungen grundsätzlich bei einem unternehmens- oder nationenübergreifenden Transfer von unternehmensspezifischen Regulierungsmustern zugunsten betroffener Betriebe und/oder Belegschaften Berücksichtigung zu finden hätten und möglicherweise normativ-rechtlich zu regeln wären, eine Problemstellung, die angesichts gegenwärtiger Tendenzen zur "Übernahme" bislang fremder Management- und Produktionskonzepte oder zur multinationalen Umsetzung allgemeiner konzernbezogener Rationalisierungskonzepte auch generell enorme Bedeutung erlangt hat.

Ein weiteres Problemfeld auf der betrieblichen Regulierungsebene verbindet sich offenbar mit der in vielen Ostunternehmen bestehenden Spezifik der Belegschaftsstrukturen. Als Folge des extremen, an sozialen Kriterien orientierten Belegschaftsabbaus der ersten Transformationsphase sind die Personalstrukturen in vielen Betrieben ausgesprochen überaltert. Es gibt allerdings Hinweise, daß man sich beim Belegschaftsabbau immer weniger an sozialen Kriterien orientiert und sich zunehmend von den älteren Arbeitskräften trennt, obwohl es sich dabei in der Regel um die Leistungsträger der Unternehmen handelt. Dennoch findet aber im allgemeinen auch keine Neurekrutierung und keine betriebsinterne Berufsausbildung statt. Als problematisch wird auch der Umgang der Unternehmen mit Qualifikation und Qualifikationsstrukturen gesehen, da zum einen die nach der Wende noch vorhandenen Potentiale nicht genutzt worden sind (Rückgang des Qualifikationsniveaus), zum anderen aber bislang auch keine schlüssigen Personalentwicklungskonzepte entwickelt und verfolgt werden. Auf welche Weise der mittel- bis langfristige Bedarf der Betriebe an leistungsfähigen und qualifizierten Arbeitskräften gedeckt werden soll, ist daher für viele Betriebe ein ebenso ungelöstes Problem wie die Notwendigkeit einer belegschaftsgerechten und betrieblich adäquaten Anpassung der Personalstrukturen selbst. Mit Blick auf die Entwicklung in Ostdeutschland könnte sich eine spezielle Untersuchungsfrage daher durchaus in Zusammenhang mit den oben angerissenen Qualifizierungsfragestellungen darauf richten, inwieweit es im Rahmen der Bemühungen der Betriebe zur Lösung solcher Schwierigkeiten dazu kommt, daß Schutzregelungen ignoriert oder - etwa durch Betriebsstillegung und anschließende Neueinstellung (auch ein im Westen nicht ungewöhnliches Verfahren) - unterlaufen werden, und wo die Hindernisse und Ansatzpunkte für das Ingangsetzen von Weiterbildung, Neurekrutierung und/oder Berufsausbildung liegen.

Als eigenständige Forschungsaufgabe ergibt sich ferner - und dies war auch einhellige Expertenmeinung - die Notwendigkeit zu Untersuchungen, die Aufschluß über jene "anschlußfähigen" oder "abgreifbaren" Potentiale geben, die in den überkommenen Strukturen der Ostbetriebe vorhanden waren oder noch vorhanden sind. Damit könnte sichergestellt werden, daß im Rahmen der in vielen Betrieben nunmehr angebrochenen "zweiten Sanierungsphase", in der die Betriebe ihre eigenständigen Strukturen ausbilden, derartige Potentiale in den jeweiligen Reorganisationsstrategien in geeigneter Weise (noch) berücksichtigt und integriert werden können. Dabei handelt es sich insbesondere um Potentiale, die in der breiten Qualifikation der

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISF MÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Facharbeiter und in der "Eigentumsorientierung" vieler Arbeitnehmer angelegt sind, um Fähigkeiten und Kompetenzen zu intensiver aufgabenbezogener und hierarchieübergreifender Kooperation, um Erfahrungen mit KVP-ähnlichen Prozessen des "Erneuerungswesens" oder um vor allem bei vielen Managern vorgefundene Kompetenzen zu Improvisation und Krisenbewältigung.

Eine weitere eigenständige, sehr viel stärker unter normativ-rechtlichen Gesichtspunkten zu verfolgende Themenstellung richtet sich auf die Analyse der Strukturen und Entscheidungszusammenhänge der gesamten Treuhandanstalt. Der Einfluß der über die Treuhandpolitik wirksam gewordenen Faktoren und Netzwerke und die vielfältigen in diesem Zusammenhang erfolgten rechtlichen und faktischen, z.T. mit westlichen Regulierungsprinzipien kollidierenden, Regulierungsergebnisse (wie z.B. die überbetriebliche Entwicklung einzelbetrieblich verbindlicher Sozialplanrichtlinien), all dies bedarf nach einhelliger Auffassung einer umfassenden und intensiven wissenschaftlichen Aufarbeitung, um Befunde über Fehlsteuerungen ebenso wie über erfolgreiche Ansätze sowie über die dafür ursächlichen Mechanismen und Strukturen zu gewinnen. Entsprechende Erkenntnisse dürften nicht nur für die gegenwärtig ablaufenden und für zukünftige Transformationsprozesse, insbesondere im internationalen Kontext, sondern auch und gerade für die Rolle von Institutionen bei der Regulierung komplexer und eng vernetzter Industriegesellschaften hoch relevant sein.

Als letztes besonders zu erwähnendes Problemfeld sind hier Regulierungsdefizite zu nennen, die sich im Zuge der Einführung von Lohntarifverträgen in Ostdeutschland ergeben haben. Dabei geht es zum einen um Fragen, die sich mit der Eingruppierung der Beschäftigten verbinden. So haben entsprechende Aktivitäten in zahlreichen Betrieben z.B. dazu geführt, daß die Eingruppierungsstruktur nicht ausreichend ausgeglichen ist und nun auf die Belegschaft als Kostenargument zurückschlägt. In vielen Fällen wurden bei der Eingruppierung aber auch die Betriebszugehörigkeitszeiten der Arbeitskräfte nicht angemessen berücksichtigt. Derartige Hinweise, ebenso wie die geringe Anzahl einschlägiger Untersuchungen, zeigen, daß der gesamte Komplex Eingruppierung offensichtlich überhaupt noch sehr intransparent ist, zumal die in den Betrieben durchgeführten Bemühungen vielfach nur vorläufige Ergebnisse gebracht haben. Ein wichtiges Forschungsanliegen wäre daher, zu klären welche Entwicklungen auf diesem Feld inzwischen stattgefunden haben und zu welchen Regulierungs- und Rechtsproblemen dies geführt hat, könnten sich daraus doch auch Anstöße zu der im Westen ohnehin laufenden Diskussion um neue Eingruppierungs- und Entgeltdifferenzierungsformen ergeben.

Zum anderen wird problematisiert, daß große Teile der erwerbstätigen Bevölkerung in Ostdeutschland für das nunmehr nach westlichem Muster geprägten Lohn-/Leistungsverhältnis kein Verständnis entwickeln können. Die Gründe dafür liegen offensichtlich nicht allein in tradierten Orientierungen, sondern wesentlich auch darin, daß ostdeutsche Arbeitnehmer noch keine Erfahrungen im Umgang mit konkreten Lohn-/Leistungsrelationen im Betrieb sammeln können. Denn leistungsorientierte Lohnformen werden bislang nur verzögert eingeführt, dominierende Entlohnungsform

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISF MÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

ist der Zeitlohn ohne leistungsbezogene Elemente. Hinzu kommt vor allem, daß die Hälfte aller Arbeitenden in keinem "richtigen" Arbeitsverhältnis steht. Der gesamte Komplex Entlohnungssystem und Tarifpolitik in Ostdeutschland ist deshalb ein wichtiges Forschungsthema, wobei insbesondere den möglichen strukturprägenden Effekten solcher über einen längeren Zeitraum praktizierter Entlohnungsformen Aufmerksamkeit zu schenken sein wird, zumal sie in der zukünftigen Gestaltung kollektivrechtlich regulierter Entlohnungssysteme und ihrer Praxis in den neuen Bundesländern bedeutsam werden könnten.

In diesen Zusammenhang ist schließlich eine letzte wichtige Forschungsfrage einzuordnen: Inwieweit sind angesichts des erheblich geringeren Entlohnungsniveaus im Osten und der zunehmend geringeren Aussicht auf eine baldige Angleichung der Löhne nicht verstärkt (gewissermaßen kompensatorisch wirkende) Möglichkeiten zu echten Partizipationsformen zu diskutieren, zu entwickeln und zu erproben, insbesondere auch um der gegenwärtigen arbeitsbezogenen Rigidisierungstendenz in vielen ostdeutschen Betrieben entgegenzuwirken. Wichtige Erkenntnisse hierzu ließen sich möglicherweise aus Analysen in den sich durch stark kooperativ geprägte Bedingungen und Strukturen auszeichnenden zahlreichen Management-buy-out-Unternehmen gewinnen. Entsprechende Untersuchungen hätten dabei auch die dafür relevanten formalrechtlichen Rahmenbedingungen sowohl auf der Ebene qualitativer Tarifpolitik als auch auf der Ebene betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmung mitzureflektieren.

(2) Die in diesem Problemkomplex angezogenen Problemfelder der Regulierung der Arbeit erfordern zwar durchgängig Untersuchungen, die auf die spezifischen, betrieblichen und branchenbezogenen Realitäten in den neuen Bundesländern orientiert sein müssen. Dennoch lassen sie sich in ihren Grundfragen auch **generellen Regulierungsproblemen** zuordnen, wie sie sich sowohl in bisherigen Forschungsdefiziten als auch in aktuell gewordenen Problemstellungen und Forschungszusammenhängen in den alten Bundesländern wiederfinden. Solche Problemstellungen wären freilich sehr viel stärker auch auf die damit verbundenen normativ-rechtlichen Regulierungszusammenhänge zu betrachten. Ganz besonders gilt dies für das Problem, daß - wie bereits gesagt - über die Strukturen und das Verhalten des Unternehmensmanagements sowohl in seinen genuin regulierenden Funktionen der Planung, Organisation und Gestaltung von Produktions- und Arbeitsprozessen als auch in seinem Verhältnis zur kollektiven Interessenvertretung wenig bekannt ist. Welche Orientierungen, Leitbilder und Regulierungsvorstellungen die Arbeit der Manager prägen, wie sich diese der ausführenden Arbeit vermitteln und welche Auswirkungen damit für die Arbeit "vor Ort" verbunden sind, ist ebensowenig geklärt wie konkrete Fragen zum "Trägheitsverhalten" von Managern bei der Übernahme oder Umsetzung alternativer Organisationskonzepte und den dafür ausschlaggebenden Entscheidungsprozessen. Sozialwissenschaftliche Managementforschung ist daher sowohl mit Bezug auf Ost- als auch auf Westunternehmen dringend erforderlich; dabei müßte sicherlich auch das Management in anderen Organisationen (wie z.B. bereits oben für die Verbändeforschung gefordert, aber auch z.B. in intermediären Institutionen) zum Untersuchungsgegenstand gemacht werden. Entsprechende wissenschaftliche Arbeiten sollten

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

sich diesem Thema zum einen in grundlegender Weise (nicht zuletzt auch angesichts der aktuell geführten Diskussion zum Verhältnis von Subjekt und Struktur) nähern. Zum anderen müßte sich sozialwissenschaftliche Forschung auch in anwendungsorientierter Perspektive Fragen der Entwicklung von Managementkonzepten, z.B. für ein beteiligungsorientiertes Personalmanagement, widmen (ähnliches gilt etwa für die Integration ganzheitlicher Arbeitsschutzüberlegungen - vgl. unten Kap. III., 5.).

Eine spezielle Facette solcher Forschungsarbeiten müßte sich auch auf die Leitbilder und Orientierungen von Unternehmensberatungen beziehen. Denn die Befunde aus dem ostdeutschen Transformationsprozeß belegen doch deutlich, daß zwischen dem Anspruch fortschrittlicher Management- und Organisationskonzepte, wie sie insbesondere im Zuge der Lean-Management-Diskussion vorangetrieben und propagiert werden, und der Mehrheit der in der ostdeutschen Praxis lancierten oder gar aufoktroyierten Organisationsvorstellungen eine erhebliche Lücke klafft. Wie bereits erwähnt, orientieren sich letztere doch stark an herkömmlichen tayloristisch und zentralistisch geprägten Arbeitsstrukturen, so daß gerade durchaus vorhandene und für andere Fabrikstrukturen geeignete Potentiale nicht nur nicht genutzt, sondern auch beeinträchtigt werden. Es wäre wichtig zu wissen, wie groß diese Lücke in Wirklichkeit ist, welche Faktoren und Mechanismen dafür ursächlich sind und wie diese Fragen vor allem für die alten Bundesländer zu beantworten sind.

In Zusammenhang mit solchen Problemstellungen sind schließlich auch (wieder) Macht- und Herrschaftsfragen angesprochen, zumal aufgrund der sich doch in vielen Betrieben - nicht nur im Westen - abzeichnenden Tendenzen zu dezentraler Organisation und Prozeßverantwortung traditionelle Strukturen in den Betrieben aufgebrochen werden. Dem Umgang verschiedener Funktionsträger mit den dabei veränderten Aufgabenzuschnitten und -zuständigkeiten wäre verstärkt nicht nur unter der Perspektive der Bewußtseins- und Akteursforschung, sondern auch in struktureller Perspektive nachzugehen. Zu untersuchen wären hier vor allem jene Arbeitsstrukturen, die sich "unterhalb" der kollektivrechtlich regulierten industriellen Beziehungen herausbilden, wie z.B. innerhalb und zwischen verschiedenen Formen der Projekt- und Gruppenarbeit, in Bereichen also, wo Betriebsräte oft weder genug Einblick noch ausreichend Einfluß und Kompetenz besitzen. Entsprechende Analysen wären um so notwendiger, als offensichtlich zunehmend solch neue Arbeitsformen unter Bedingungen installiert werden, die gerade eine unter "echten" Partizipationsgesichtspunkten notwendige diskursive Beteiligung aller Betroffenen nicht zulassen.

Das Erfordernis, zu einer umfassenderen Partizipationsforschung zu kommen, wurde daher generell gesehen. Diese müßte sich einmal auf die Identifizierung und Analyse der bereits praktizierten (neuen) Beteiligungsformen und ihre jeweiligen Realisierungsbedingungen richten. Darüber hinaus hätte sie sich intensiv auch mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit solche Beteiligungsformen bestimmter Regulierungsvoraussetzungen auf einer höheren Regulierungsebene bedürfen (etwa in Form zwingender Betriebsvereinbarungen oder tarifvertraglicher Absicherungen), damit den Bedürf-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

nissen der Arbeitnehmer in solchen Arbeitsstrukturen hinsichtlich Gleichbehandlung, ebenso wie hinsichtlich der Gewährleistung ihrer Partizipationsrechte - auch im Interesse der Effizienz solcher Arbeitsformen -, ausreichend und verbindlich Rechnung getragen wird. In diesem Kontext käme es nicht zuletzt auch darauf an, über die bloße Vereinbarung partizipativer Regulierungsmuster hinaus auch Erkenntnisse über geeignete Prozeduren der konsensorientierten Umsetzung und Konfliktregulierung zu entwickeln, damit auch für das konkrete Vorgehen bei der Realisierung solcher Strukturen eine echte Beteiligung aller Akteure gewährleistet und genutzt werden kann.

Der letzte Punkt verweist schließlich - ebenso wie einige andere der in diesem Forschungskomplex angesprochenen Themen - erneut auf die grundsätzliche Notwendigkeit, relevanten Regulierungsmechanismen und Regulierungsmustern auf betrieblicher Ebene auch im internationalen Kontext nachzugehen und zu klären, welche normativ-rechtlichen und faktischen Rahmenbedingungen dabei jeweils zur Geltung kommen und welche Voraussetzungen dafür von Bedeutung sind. Auch wenn es auf diesem Feld bereits eine alte Tradition international vergleichender Untersuchungen gibt (hier ist z.B. an Forschung in Zusammenhang mit den in Schweden entwikkelten Formen der Arbeitsstrukturierung und den dafür relevanten spezifischen sozialpartnerschaftlichen Regulierungskonstellationen zu denken), so scheinen solche Arbeiten gegenwärtig noch sehr viel wichtiger zu werden. Gerade die zunehmende Vernetzung von Produktionsstrukturen im Rahmen international operierender Konzerne macht deutlich, daß die Realisierung von Regulierungsmustern auf betrieblicher Ebene - dies wurde bereits angedeutet - zunehmend vor der Frage steht, welche rechtlichen, sozialen und kulturellen Strukturen, Bedingungen und Grenzen dabei Beachtung finden müßten. Es gälte also auch, internationale Partizipationsforschung zu betreiben; hierbei wären insbesondere die industriekulturellen Rahmenbedingungen in ihrer Bedeutung für die Entstehung und Funktionsfähigkeit unterschiedlicher arbeitspolitischer Modelle zu bestimmen und die jeweils normativ-rechtlich und faktisch entscheidenden Grundlagen ihrer Herausbildung und konkreten Umsetzung zu ermitteln.

5. Arbeits- und gesundheitsschutzbezogene Regulierung

Regulierungsprobleme im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind - sieht man einmal von der Vernachlässigung einzelner Gesundheitsrisiken ab - auf zwei Gründe zurückzuführen: Zum einen existieren zwar normativ-rechtlich zahlreiche und vielfältige institutionsbezogene Rahmen- und Verfahrensvorschriften sowie auch viele gestaltungs- und verhaltensorientierte Regelungen, ihre konkrete Umsetzung in betriebliche Realität hängt aber entscheidend von den Orientierungen und Aktivitäten verschiedenster Akteure sowie von verschiedenen Hemmnissen, Differenzierungsmechanismen und Wechselwirkungen mit anderen Maßnahmen ab.[12] Zum anderen

12 Hier spielen etwa Interessen, Informationsstand, Kompetenzen und Umsetzungspraktiken ebenso eine Rolle wie unterschiedliche Interpretationsmuster und Konkurrenzen zwischen den Akteuren.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ergeben sich Probleme jedoch auch unmittelbar aus Defiziten der institutionell-rechtlichen Kodifizierung von Mechanismen und Durchsetzungsformen der Regulierung im bestehenden Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem.[13]

Die mit beiden Aspekten verbundenen Problemfelder sind schon seit längerem Gegenstand der sozial- und arbeitswissenschaftlichen Forschung in den alten Bundesländern. Offensichtlich lassen sich ihnen aber auch die im Zuge des Systemwechsels und der Etablierung neuer Arbeitsschutzstrukturen in Ostdeutschland sich herauskristallisierenden Probleme zuordnen. Die Einschätzung, daß die dort vorfindbaren Regulierungsprobleme von allgemeiner Bedeutung sind, trifft daher auf dieses Feld in ganz besonderem Maße zu. Dies gilt um so mehr, als solche Problemfelder gegenwärtig sowohl im Rahmen der Vorbereitung eines allgemeinen Arbeitsschutzrahmengesetzes als auch im Kontext der Bemühungen um eine Harmonisierung und Umsetzung des einschlägigen Rechts der EU im Vordergrund stehen. Von daher wurden in den Expertengesprächen weniger einzelne Gesundheitsgefährdungen herausgestellt - auch wenn hier durchaus gewisse Schwerpunkte in der Häufigkeit des Auftretens in den neuen Bundesländern registriert werden[14] -, sondern vielmehr auf diese generellen Zusammenhänge verwiesen.

Dennoch seien auch hier zunächst besondere Schwierigkeiten benannt, die sich im Zuge des Transformationsprozesses in Ostdeutschland für den dortigen Arbeits- und Gesundheitsschutz ergaben: zum einen weil sich damit durchaus spezifische strukturelle Probleme für die Entwicklung eines effektiven Arbeitsschutzes ergeben könnten, zum anderen aber weil dadurch die Schwachstellen des bestehenden Systems und seiner praktischen Umsetzung besonders deutlich ins Auge stechen.

(1) Als Grundproblem mit erheblichen Langzeitwirkungen erweist sich offensichtlich, daß die bisher in den Betrieben bzw. Kombinaten vorfindbaren, funktionierenden und bewährten Arbeitsschutzstrukturen sowie dort herausgebildete Mechanismen kollektiver und individueller Problembewältigung durch die Etablierung des westlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems unmittelbar beseitigt bzw. unwirksam geworden sind. Unabhängig davon, daß die konkrete Realisierung von Arbeitsschutzanforderungen gleichwohl in manchen Betrieben der DDR zu wünschen übrig ließ, kam es durch diesen Systemwechsel in den Betrieben vor allem zu einem empfindlichen Verlust an kompetenten Personen und damit an Arbeitsschutzqualifikationen. Dieser Verlust wiegt um so schwerer, als der Arbeitsschutz in der DDR offensichtlich bereits über

13 Dazu zählen insbesondere Schwächen aufgrund unbestimmter Rechtsbegriffe, Regulierungskonkurrenzen und -lücken, unterschiedliche Verbindlichkeitsgrade u.v.a.

14 Zum Zusammenhang und zur Relevanz von auf einzelne Gesundheitsgefährdungen bezogenen Themenstellungen, wie sie insbesondere im Rahmen des Programms Arbeit und Technik oder in der Arbeitsschutzforschung in sozial- und arbeitswissenschaftlicher Perspektive in vielfältiger Weise verfolgt bzw. als dringlich zu bearbeitende Aufgaben betrachtet werden, kann diese Expertise daher keinerlei Aussagen treffen.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Strukturen, Instrumente und Qualifikationen verfügte, die von verschiedenen Experten in vielen Punkten für fortschrittlicher erachtet wurden als jene in den alten Bundesländern; dabei handelt es sich um Voraussetzungen, die gerade für die gegenwärtig hoch thematisierte Entwicklung neuer und moderner Regulierungsstrukturen und -muster im Arbeitsschutz fehlen könnten.

So wurde darauf verwiesen, daß Arbeitsschutzakteure und Arbeitsingenieure aufgrund ihrer disziplinübergreifenden Ausbildung (durch Ingenieure, Arbeitsmediziner, Arbeitspsychologen, mit Arbeitsschutz als Pflichtfach) und aufgrund entsprechender rechtlicher Vorgaben für betriebliche Funktionsträger (Gesundheitsschutzbefähigung bei Konstrukteuren und Meistern, interdisziplinär besetzte Abteilungen der Fabrikplanung, der Sicherheitsinspektion und des Betriebsgesundheitswesens) über Potentiale und Kompetenzen verfügten, die eben für einen ganzheitlichen und integrierten Arbeitsschutz wesentliche Grundlagen darstellten. Insbesondere auch das Instrument des Schutzgütenachweises und seines praktischen Einsatzes hatte hierzu erheblich beigetragen; hinsichtlich der Prüfung der Produktqualität von technischen Arbeitsmitteln kam es dadurch zu einer Integration verschiedener Funktionsbereiche, insbesondere der Qualitätssicherung und der Arbeitssicherung. Derartige Instrumente werden nunmehr nicht mehr eingesetzt (obwohl hier große Affinitäten zu den im Zuge der europäischen Rechtsangleichung erlassenen sicherheitstechnischen Richtlinien zu bestehen scheinen).

Nachdem weitgehend alle diese personellen, qualifikatorischen und instrumentellen Voraussetzungen des alten DDR-Arbeitsschutzes in den Betrieben beseitigt worden sind,[15] wird die Gefahr gesehen, daß in den ostdeutschen Unternehmen die herkömmlichen Strukturen des westlichen Arbeitsschutzes aufgebaut werden. Diese könnten sich aber vielfach als Barrieren für die Entwicklung eines modernen und ganzheitlich orientierten Arbeitsschutzes erweisen, wie er grundsätzlich in der gegenwärtigen wissenschaftlichen und politischen Diskussion gefordert wird. Hierauf verweisen auch verschiedene Untersuchungsbefunde, wonach offensichtlich in vielen ostdeutschen Betrieben, angesichts ihrer prekären wirtschaftlichen Situation, der Arbeitsschutz nur noch einen geringen Stellenwert einnimmt und Arbeitsschutzregelungen unterlaufen bzw. ignoriert werden.

Ein weiteres Problem ergibt sich daraus, daß auch auf diesem Feld die Unternehmensberater angesichts der ungünstigen Kostenstrukturen und der labilen Zukunft der meisten Betriebe sich offensichtlich nur herkömmlichen Sicherheitskonzep

15 Daß der Wegfall der betrieblichen Gesundheitsschutzstrukturen in der DDR letztlich auch grundlegende Bedeutung für die Umbrüche im Gesundheitssystem der neuen Bundesländer hatte, sei hier nur am Rande vermerkt; solchen Fragen ist im Rahmen anderer sozialwissenschaftlicher Themenstellungen nachzugehen. Damit ist auch der Zusammenhang zur allgemeinen Gesundheitspolitik angesprochen, wie sie ebenfalls in anderen Forschungszusammenhängen untersucht wird, der gleichwohl für die Frage des Arbeitsschutzes eine wichtige Rolle spielt, worauf weiter unten noch näher einzugehen ist.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

ten verpflichtet sehen. Auch die technischen Aufsichtsbeamten im Osten, ähnlich wie die im Westen, werden primär von technizistischen Zielsetzungen geleitet, so daß über die Erfüllung sicherheitstechnischer Mindestanforderungen hinaus vergleichsweise wenig an Arbeitsschutzmaßnahmen abverlangt und realisiert wird; zudem erreicht die Aufsichtstätigkeit der Beamten der Berufsgenossenschaften wie auch der Gewerbeaufsicht ohnehin nur ein sehr geringes Ausmaß.

Zu diesen der Lage in den neuen Bundesländern speziell geschuldeten Problemen kommt erschwerend hinzu, daß bekannte generelle Schwächen des westdeutschen Arbeitsschutzsystems (mit seiner großen Zersplitterung, der Problematik unbestimmter Rechtsbegriffe unterschiedlicher Verbindlichkeiten, Übergangsregelungen, den vieles wieder neu strukturierenden EU-Richtlinien usw.) dieses selbst für die betroffenen Betriebe und Akteure ziemlich undurchschaubar machen, zumal auch keinerlei Transparenz hinsichtlich der jeweils verfügbaren Beratungsmöglichkeiten und Informationsquellen zu bestehen scheint.

Auch wenn im Neuaufbau des Arbeitsschutzes in Ostdeutschland grundsätzlich eine Chance bestünde, dort neuartige und effektivere, den westlichen Betrieben überlegenere Strukturen herzustellen, so ist doch zu befürchten, daß sich in den ostdeutschen Betrieben eher westlichen Strukturen gleichende Arbeitsschutzformen mit einer vergleichsweise geringeren Sensibilität der Belegschaften wie auch der betrieblichen Funktionsträger für Erfordernisse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes etablieren. Ganzheitliche Arbeitsschutzideen voranzubringen, insbesondere früher vorhandene Potentiale dafür zu aktivieren, wird nur sehr schwer und nur in (Groß-)Betrieben mit günstigen Ausgangsvoraussetzungen möglich sein. Daran dürfen auch auf längere Zeit die auf den Osten bezogenen einschlägigen Forschungsanstrengungen wenig ändern, mit denen etwa versucht wird, Vorbilder und Modelle für die Umsetzung eines ganzheitlichen integrativen Arbeitsschutzansatzes und dafür geeigneter Kooperationsformen zwischen Groß- bzw. Kleinbetrieben und überbetrieblichen Institutionen zu erarbeiten. In die gleiche Richtung gehen Versuche, spezifische Handlungsmodelle für den Arbeitsschutz in Ostdeutschland sowie eine neue arbeitsschutzbezogene Ausbildung der Aufsichtsbeamten zu konzipieren, um diesen ein anderes Rollenverständnis zu vermitteln und damit generell die Voraussetzungen für eine effektivere Umsetzung moderner Arbeitsschutzgedanken über Information, Sensibilisierung und wechselseitige Beratung zu schaffen.

Angesichts der eben für die neuen Bundesländer konstatierten Bedenken besteht daher zunächst ein Bedarf zu klären, inwieweit Arbeitsschutzanforderungen überhaupt in ostdeutschen Betrieben eingelöst werden (können). Auf dieser Basis wären dann - über die bereits genannten Bemühungen hinaus - Forschungsarbeiten notwendig, die sich auf die Entwicklung und Erprobung neuer Mechanismen der Diffusion und Umsetzung von Arbeitsschutzerkenntnissen richten, damit Barrieren, wie sie durch die vollständige Übernahme des westdeutschen Systems, aber auch durch die negative Multiplikatorenrolle vieler Unternehmensberater entstanden sind, überwunden werden können. In diesem Zusammenhang sollte nach Meinung verschiedener Experten ge-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

rade auch einzelnen Elementen des DDR-Arbeitsschutzes, wie etwa der Bedeutung des bereits erwähnten Schutzgütenachweises oder Erfahrungen mit der arbeitshygienischen Komplexanalyse, mit arbeitsanalytischen Screening-Instrumenten, mit der Standardarbeitsplatzkarte etc., nachgegangen werden, um auch von daher möglicherweise innovative Hinweise zu erhalten.

(2) Mit solchen Themenstellungen sind bereits generelle Forschungsfragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes angesprochen, wie sie in den alten Bundesländern seit längerem diskutiert werden und in jüngerer Zeit wieder stark in den Vordergrund getreten sind. Sie richten sich einmal auf die - durch welche Defizite in der rechtlichen Kodifizierung oder in der praktischen Realisierung des Arbeitsschutzes auch immer bedingten, hier nicht näher auszuführenden - Vernachlässigung oder Nichtberücksichtigung arbeitsbedingter gesundheitlicher Gefährdungen und Beeinträchtigungen. In diesem Zusammenhang wäre auch danach zu fragen, ob und inwieweit die neuen, aber eben vielfach defizitären Arbeitsschutzpraktiken in den neuen Bundesländern auf die Strukturen und das Selbstverständnis von Arbeitsschutz in den Unternehmen der alten Bundesländer zurückwirken. Zum anderen - und hier scheint gegenwärtig das Schwergewicht zu liegen - richten sich Themenstellungen auf das Problem der Umsetzung und Erweiterung von Gesundheitsschutzstrukturen und -praktiken innerhalb und außerhalb der Unternehmen; dies wird ebenfalls schon seit langem thematisiert, durch die Entwicklungen in der EU aber besonders stark forciert. In beiden Problemfeldern stellt sich in spezifischer Weise die Frage nach geeigneten institutionellen und normativ-rechtlichen Regulierungsformen. Schließlich wird auch noch auf jene Forschungsfragen gesondert einzugehen sein, mit denen übergreifendere Zusammenhänge des Gesundheitsschutzes thematisiert werden und sich damit weitergehendere Anforderungen an eine arbeitsschutzbezogene Gestaltung von Arbeitsstrukturen und Arbeitsbedingungen verbinden.

(a) Mit Blick auf die **Vernachlässigung bestimmter Gesundheitsrisiken** durch den gegenwärtig praktizierten gesetzlichen Arbeitsschutz wurden, über die speziell für Ostdeutschland genannten Themenstellungen hinaus, als generelle Forschungsaufgaben besonders herausgestellt: Unbefriedigend untersucht und geklärt ist nach wie vor der Bereich der sog. kombinierten Belastungen, also die Erforschung komplexer (Wechsel-)Wirkungen zwischen den Einflußgrößen am Arbeitsplatz, aus der Arbeitsumwelt und der Arbeitsorganisation, insbesondere auch, was die hier besonders bedeutsamen arbeitspsychologischen Zusammenhänge angeht. Dasselbe gilt für den Umgang des Arbeitsschutzes mit dem Phänomen der arbeitsbedingten Erkrankungen, deren Bekämpfung erheblich unter dem Problem der Ursachenkomplexität und Langzeitwirkung und der damit verbundenen Analyse- und Nachweisschwierigkeiten leidet. Hier besteht weiterhin erheblicher Bedarf an sozial- und arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen dahingehend, wie man mit diesem Problem unter Regulierungsgesichtspunkten in der Perspektive einer frühen Ursachenidentifizierung und wirksamen Gefährdungsprävention umgehen könnte.

Wichtige Grundlagen für solche Forschungszielsetzungen könnten konzeptuelle und praxisbezogene Arbeiten zu Bedingungen und Instrumenten für die komplexe und sy-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

stematische Auswertung arbeitsschutzrelevanter Ereignisse im Betrieb liefern. Ferner wäre es notwendig, auf der Basis insbesondere in Zusammenhang mit der Handlungsregulationstheorie gebildeter Tätigkeitsbewertungssysteme[16] und den bei ihrer konkreten Anwendung gewonnenen Erkenntnissen und Erfahrungen geeignete Analyseinstrumente zu konzipieren; dabei müßten bislang zu wenig berücksichtigte organisationsbezogene Aspekte (insbesondere auch hinsichtlich hierarchie- oder kooperationsbezogener Elemente) verstärkt einbezogen werden. Vor allem wird es für notwendig gehalten, solche Instrumente für einen breiteren Einsatz im Betrieb (insbesondere auch für Nichtpsychologen) handhabbar zu machen (etwa als einzelne Analysemodule oder in Form von Software-Programmen).

Als weitere Forschungsaufgabe ist hier die Entwicklung gestaltungsbezogener Belastungs- und Beanspruchungskonzepte zu nennen, damit Fabrikplanern und Arbeitsingenieuren geeignete Gestaltungshilfen an die Hand gegeben werden können, zumal gerade in der Verknüpfung von Analyse und gestaltender Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse noch die größten Schwachstellen gesehen werden. Die Entwicklung von Analyse- und Gestaltungsinstrumenten sollte aber auch unter besonderen Anwendungsgesichtspunkten vorangetrieben werden. Verwiesen wurde hier z.B. auf Bemühungen, solche Instrumente zu einem für die Praxis des berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzes geeigneten Bewertungssystems für psychisch-mentale Belastungen fortzuentwickeln oder sie mit solchen der Risikobewertung zu integrieren.

Aber auch die Risikobewertung selbst stellt eine offensichtlich nach wie vor unbewältigte Forschungsaufgabe dar, werden durch den Arbeitsschutz doch in vielfältiger Weise Anforderungen zur Risikobestimmung aufgestellt, während es generell an Lösungsmustern mangelt, wie die Risiken realiter abzuschätzen und zu bewerten sind. Eine ähnliche Problematik stellt sich für die arbeitsschutzrechtliche Aufstellung von Grenzwerten: Einerseits stehen den Betrieben kaum geeignete Verfahren zum Umgang mit solchen Grenzwerten zur Verfügung, andererseits hat die Praxis auch gezeigt hat, daß die Setzung von Grenzwerten nicht selten nur sehr beschränkte und zum Teil sogar kontraproduktive Wirksamkeit entfalten kann, zumal auf diese Weise kaum Verbesserungen jenseits der Grenzwerte in Gang gesetzt werden.

(b) Wesentliche Problemstellungen und entsprechende Forschungsaufgaben wurden, und die einschlägige Diskussion bestätigt es, vor allem im Bereich der **strukturellen Umgestaltung und Differenzierung der Vorgehensweisen** gesehen, um zu einer effektiveren und breiteren Umsetzung von Arbeitsschutzanforderungen und -erkenntnissen zu gelangen. Hierfür spielen die Impulse und in gewisser Weise auch der normativ-rechtliche Druck der EU-Rechtsangleichung eine wichtige Rolle. Dadurch wird

16 Entsprechende Arbeiten können gerade in der DDR auf eine Tradition intensiver Fortentwicklung und Erprobung zurückblicken, auch wenn durch solche Instrumente in der betrieblichen Realität, so die Aussage ostdeutscher Experten, wenig bewirkt worden ist.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

offensichtlich notwendig, bestimmte Strukturen des deutschen Arbeitsschutzes, der seit längerer Zeit praktisch kaum institutionelle und rechtliche Veränderungen erfahren hat, zu erweitern bzw. zu ergänzen. Dazu zählt z.B. die Ausdehnung des Arbeitsschutzes auf jene Arbeitsbereiche, die bislang von ihm ausgenommen waren (wie z.B. Teile im kleinbetrieblichen Bereich oder im Öffentlichen Dienst usw.). Wesentlich ist vor allem, daß der in der Rahmenrichtlinie der EU festgehaltene breite Arbeitsschutzbegriff zukünftig den betrieblichen Arbeitsschutz stärker auf seine präventiven Aufgaben verpflichten dürfte; dazu gehört die Festlegung umfassender Arbeitgeber-(und Arbeitnehmer-)Pflichten, ebenso wie auch inhaltliche Erweiterungen bezüglich des, bislang zumindest in den Arbeitsschutzvorschriften und in der konkreten Praxis weitgehend ignorierten, Sachverhalts psychisch-mentaler Belastungen und Gesundheitsgefährdungen. Aufgrund dessen wird für den Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes generell ein erheblicher Forschungs- und Handlungsbedarf gesehen.

Dieser erschöpft sich also nicht nur in der Erarbeitung und Diskussion regulierungsrelevanter Möglichkeiten und Vorschläge im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinien in nationales Recht, insbesondere etwa der Vorbereitung des Arbeitsschutz-Rahmengesetzes und anderer Vorschriften auf gesetzlicher und berufsgenossenschaftlicher Ebene. Jenseits solcher - vor allem die normativ-rechtliche Seite der Regulierung von Arbeitsschutz berührenden - Aspekte besteht Forschungsbedarf vor allem hinsichtlich der Frage: Welche Anstrengungen müssen unternommen werden, um die institutionellen, qualifikations- und orientierungsbezogenen Voraussetzungen zu schaffen, damit der mit dem EU-Recht offensichtlich forcierte Anspruch auf einen umfassenden, als "ganzheitlich, präventiv und integriert" zu verstehenden Arbeits- und Gesundheitsschutz innerhalb der konkreten Formen, Institutionen und der Praxis des bestehenden deutschen Arbeitsschutzsystems verwirklicht werden kann? Insbesondere käme es darauf an, die Vermeidung gesundheitlicher Gefährdungen und Beeinträchtigungen durch die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsstrukturen und Arbeitsorganisation zu forcieren. Damit ist für den Arbeitsschutz im Grunde das gesamte Spektrum sozial- und arbeitswissenschaftlicher Gestaltungserkenntnisse angesprochen. Ein wichtiges Forschungsthema wird in diesem Zusammenhang z.B. auch in der Frage gesehen, wie angesichts der zu erwartenden Überalterung der Belegschaften zukünftig altersgerechte Arbeitsplätze und Arbeitsstrukturen auszusehen hätten, eine Frage, die, wie viele andere in diesem Kontext auch, unmittelbar den Präventivauftrag des Arbeitsschutzes berührt.

Inwieweit derartige Gestaltungsaspekte zukünftig im Arbeitsschutz eine Rolle spielen werden, kann gegenwärtig freilich vor allem deshalb noch nicht beantwortet werden, weil Fragen der Arbeitsorganisation sowohl im Rahmen des gesetzlichen Arbeitsschutzes als auch der gewerkschaftlichen und der innerbetrieblichen Interessenvertretung weitgehend ausgegrenzt waren bzw. von beiden Seiten nur sehr begrenzt beeinflußt werden konnten. Nicht von ungefähr werden daher in der sozial- und arbeitswissenschaftlichen Diskussion zentrale Ansatzpunkte für einen fortschrittlichen und gestaltungsbezogenen Arbeits- und Gesundheitsschutz vor allem im autonomen und freiwilligen Bereich des Arbeitsschutzes auf betrieblicher Ebene sowie bei den In-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

stanzen des außerbetrieblichen Arbeitsschutzes insbesondere auf der Qualifizierungs- und Beratungsschiene gesehen. Hierüber vermittelt wäre dann moderneren inhaltlichen Arbeitschutzanforderungen in der betrieblichen Realität Geltung zu verschaffen. Regulierungsfragen konzentrieren sich in diesem Zusammenhang daher weniger auf normativ-rechtlich verpflichtende Anforderungen und sehr viel mehr auf die institutionelle Form und Qualität der auf arbeitsorganisatorischer Ebene entwickelten Muster und Strukturen, die allerdings in Form von betrieblichen oder institutionenübergreifenden Vereinbarungen durchaus einen hohen Grad an Verbindlichkeit entfalten könnten.

Notwendig sind hier einmal Untersuchungen und Vorhaben, die sich mit dem Transfer von Arbeitsschutzerkenntnissen und -modellen generell befassen und dabei neue Wege einschlagen - wie z.B. betriebsstrategisch ausgerichtete Konzepte von Großunternehmen mit interdisziplinärer Besetzung der Arbeitsschutzinstanzen oder sog. "Frühwarnsysteme" zur antizipativen Identifizierung von Belastungen und arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken. Dazu gehören ferner Konzepte, die auf die Entwicklung und den Aufbau von Kooperationsbeziehungen und Netzwerken zwischen allen Beteiligten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der für die Arbeitsgestaltung relevanten Akteure abzielen; damit sollen bestehende Informations- und Verständigungsbarrieren ebenso wie rechtlich und fachdisziplinbedingte Abgrenzungen und Abschottungen überwunden und dadurch die Möglichkeiten für innovative und kooperative Umsetzungsformen verbessert werden. In diesem Zusammenhang wurde nicht selten auf Elemente des früheren DDR-Arbeitsschutzes verwiesen, in denen - wie oben angesprochen - disziplinübergreifende und ganzheitlich geprägte Muster des Arbeitsschutzes zum Teil bereits Realität waren. Kooperationsbeziehungen und Netzwerke befinden sich in der Bundesrepublik offensichtlich erst im Experimentierstadium, weshalb hierauf bezogene konzeptuelle und begleitende Analysen besonders fruchtbar sein könnten. Mit zu untersuchen wären hier auch Ansätze, die aus einer Verknüpfung des Arbeitsschutzes mit bisher in anderen gesundheitspolitischen Kontexten operierenden Institutionen erwachsen - wie etwa der Krankenkassen, die aufgrund ihrer neuen verhältnispräventiven Aufgabenstellung ohnehin verstärkt zu einem Zusammenwirken mit den Arbeitsschutzinstitutionen aufgerufen sind.

Generell steht der betriebliche wie der überbetriebliche Arbeitsschutz offensichtlich vor einer grundlegenden Reformphase. Die Analyse und Bestimmung der Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zur Herstellung und kontinuierlichen Effektivierung eines durch Ganzheitlichkeit, Prävention und Integration geprägten Arbeitsschutzes stellt deshalb ein weites Forschungsfeld dar, auf dem sich wegen der Reorganisation der bisher solchen Konzepten eher entgegenstehenden, vorrangig durch partikulares und punktuelles Vorgehen gekennzeichneten Arbeitsschutzpraxis vielfältige und langfristig zu bearbeitende Forschungsaufgaben ergeben dürften. Gerade die aus dem Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern abzuleitenden generellen Regulierungsprobleme machen dabei besonders deutlich, daß hierzu ein enormer Forschungs- und Entwicklungsaufwand notwendig sein wird, zumal auch die bisherigen institutio-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

nellen Voraussetzungen dafür nach wie vor und wohl auf absehbare Zeit eher ungünstig zu sein scheinen. Obwohl bislang zahlreiche disziplinübergreifende Forschungsprojekte durchgeführt worden sind, finden nach wie vor vergleichsweise wenig interdisziplinäre Kooperation und wechselseitige Rezeption und Anerkennung von Untersuchungsergebnissen zwischen den einzelnen Fachdisziplinen statt. An den Hochschulen hat der integrierte Arbeitsschutz bislang noch wenig Resonanz hinsichtlich der Einrichtung von Lehrstühlen, der Verankerung in den Ausbildungsbestandteilen oder in Form von Forschungsvorhaben gefunden. Auch die jetzt erst pilothaft anlaufenden Experimente, den Gedanken eines solchen modernen Arbeitsschutzes in die Ausbildung z.B. der technischen Aufsichtsbeamten zu verankern, machen deutlich, daß auf diesem Sektor noch große Defizite bestehen. Es ist daher davon auszugehen, daß sämtliche Forschungs- und Umsetzungsanstrengungen im Arbeitsschutz auch eine erhebliche qualifizierungsbezogene Unterfütterung auf allen Ebenen erfordern.

Die Tatsache, daß offensichtlich nahezu alle Überlegungen zu einer Modernisierung des Arbeitsschutzes vorrangig jenseits normativ-rechtlicher Regulierungsformen angestellt werden, macht gleichwohl deutlich, daß auch die Frage, in welchem Ausmaß nicht auch institutionelle und rechtliche Veränderungen und Absicherungen notwendig sein werden, als ein wichtiges Regulierungsproblem zu untersuchen wäre, und zwar über eine rein formalrechtliche Übersetzung von EU-Anforderungen in nationale Vorschriften hinaus; dies gilt um so mehr, als auch verschiedene der in die Diskussion eingebrachten Ansätze einer grundlegenderen institutionellen Festlegung bedürfen.

(c) Nicht zuletzt soll hier speziell auf einige, in den vergangenen Themenstellungen zum Teil mit angesprochenen, gleichwohl in verschiedener Hinsicht über sie hinausweisenden Forschungsfragen eingegangen werden, die für das von allen Seiten angestrebte Voranbringen des Arbeitsschutzes in Zukunft grundlegende Bedeutung haben dürften. Zu nennen sind hier vor allem **gesundheitspolitische Überlegungen**, wie sie in den vergangenen Jahren unter dem Thema "Gesundheitsförderung" und "Public Health" diskutiert und entwickelt wurden. Dabei wird von der Erkenntnis ausgegangen, daß normativ-rechtliche Regulierung zwar entscheidende Voraussetzungen und Weichenstellungen für einen modernen und wirksamen Arbeitsschutz schaffen kann und auch muß, daß dies aber für seine konkrete Herstellung im Betrieb nicht ausreicht. Vielmehr ist es notwendig - so die in diesem Kontext entwickelten Ansätze -, daß eine Umsetzung gesundheitsförderlicher Vorstellungen sich (abgesehen von anderen Wirkungsbereichen) auch gezielt auf eine der Gesundheit zuträglichen Gestaltung von Technik, Arbeitsorganisation und Arbeitsablauf im Betrieb richten muß. Dies kann jedoch nur durch eine entsprechende Erweiterung der Kompetenzen und einen Bewußtseinswandel dahingehend gelingen, daß Gesundheit von allen Beteiligten als ein wichtiger Produktionsfaktor begriffen wird. Erforderlich ist hierfür die aktive Partizipation der unmittelbar Betroffenen im Betrieb (Stichwort: Gesundheitszirkel - vgl. dazu oben Kap. III.,4.), ebenso wie die Einbindung aller, also nicht nur der mit konkreten Arbeitsschutzmaßnahmen befaßten, Funktionsträger im Betrieb. Thematisiert wird damit nicht nur ein Zusammenwirken aller in der Gesundheitspolitik agie-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

render Institutionen, sondern auch ein interdisziplinäres und abteilungsübergreifendes Zusammenwirken innerhalb der Betriebe und der Unternehmen (z.B. auch hinsichtlich integrierter Vorgehensweisen zwischen verschiedenen Funktionsbereichen wie Arbeitsschutz, Qualitätssicherung, Beschaffungswesen). Gesundheitsförderung muß dazu entweder in einem erweiterten Arbeitsschutz aufgehen oder als eigener Aufgaben- und Verantwortungsbereich zum integralen Bestandteil von Management-Konzepten werden, wodurch auch auf diesem Feld der Bogen zur Managementforschung zu schlagen ist. Derartige über den bestehenden Arbeitsschutz zum Teil sehr weit hinausreichende Vorstellungen bedürfen zu ihrer Realisierung freilich einer insbesondere interdisziplinär zu verfolgenden Erweiterung der wissenschaftlichen Grundlagen über die Wechselwirkungen zwischen Handlungsspielräumen, Qualifikation, Gesundheit usw. und über mögliche Muster ihrer konkreten Berücksichtigung im Betrieb. Entsprechende Forschungsschwerpunkte erfordern ein breites und möglichst viele einschlägige Disziplinen einbeziehendes Vorgehen. Hier käme es auch auf eine verstärkte Verankerung sozialwissenschaftlicher Forschungsinteressen und Analysen an, zumal sich gezeigt hat, daß zahlreiche einschlägige Erkenntnisse zu arbeitsstruktur- und arbeitsprozeßbedingten gesundheitsrelevanten Problemen von den im Arbeitsschutz aktiven Praktikern, ebenso wie von anderen Fachdisziplinen, vielfach nicht zur Kenntnis genommen werden oder sich in einer folgenlosen Rezeption erschöpfen, ein Problem, das allerdings im Verhältnis zwischen allen Fachdisziplinen mehr oder weniger zu bestehen scheint.

Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang aber auch Forschungsbemühungen, die über die Entwicklung von Verfahren zu einer erweiterten Wirtschaftlichkeitsberechnung eine kostenbewußtere Betrachtung von betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Gesundheitsschutz- versus Arbeitsschutzkosten ermöglichen sollen. Damit könnte auch für das Management ein anderer und leichterer Zugang zu gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung als Investitionserfordernis geschaffen werden. Die Entwicklung entsprechender Instrumente wäre angesichts der in Westeuropa vorherrschenden stark durch ausschließlichen Kostenbezug und durch Kurzfristigkeit geprägten Orientierungen im Management von hoher Bedeutung. Dabei geht es nicht nur darum, zu zeigen, daß Arbeitsschutzmaßnahmen "sich auch rechnen" können, sondern daß Gesundheit als Produktionsfaktor, insbesondere in mittel- und langfristiger Perspektive, auch ein wesentlicher Grund für entsprechende Investitionen darstellen kann, die unter Amortisationsgesichtspunkten zu günstigeren Ergebnissen führen können als die bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen kurzfristig notwendigen kostenträchtigen Arbeitsschutz-, Umsetzungs-, Qualifizierungs- und Rekrutierungsmaßnahmen.

Ein spezifischer Forschungsaspekt, der ebenfalls mit Analyseperspektiven verbunden ist, die über den bisherigen Arbeitsschutz hinausreichen, bezieht sich auf folgenden Zusammenhang: Mit der sich inzwischen auf breiter Ebene vollziehenden Reorganisation der Arbeitsstrukturen im Zuge von Lean-Production- und Lean-Management-Strategien entwickeln sich offensichtlich neue und/oder verschärfte Beanspruchungen und Belastungen; über deren gesundheitsrelevante Konsequenzen - insbesondere in

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

langfristiger Hinsicht - liegen allerdings bislang weder Untersuchungen noch konkrete Erfahrungen aus der Praxis vor. Offensichtlich besteht hier ein enormer Orientierungsbedarf auf seiten der Arbeitsschützer, der Gewerkschaften und Betriebsräte; auch die betrieblichen Planer dürften ein hohes Interesse daran besitzen, mehr über die Vor- und Nachteile solcher Modelle zu wissen, zumal über die letztliche Gesamteffizienz solcher Neuerungen gegenwärtig doch noch erhebliche Unsicherheit besteht. Hierauf gerichtete Untersuchungen wären also dringend erforderlich.

Über die bloße Betrachtung von Arbeits- und Gesundheitsschutzaspekten hinausweisend ist schließlich auch die Frage nach Zusammenhängen, die aus dem Zusammenwirken von Belastungen der Arbeitskräfte im Betrieb und im Privatbereich resultieren. Solche Untersuchungen (die möglicherweise auch zu einer erweiterten Tätigkeitsanalyse führen müßten) - etwa zur Ermittlung der "Total Work Load" von Beschäftigten oder zur Analyse aller damit verbundenen Gesundheitskosten - könnten wichtige Erkenntnisse über sich ergänzende, potenzierende oder überlagernde Gefährdungsmechanismen liefern; hier wären insbesondere auch Berührungspunkte zur Zeitbudgetforschung zu berücksichtigen. Aus solchen Forschungsarbeiten könnten sich letztlich auch wichtige Hinweise und Ansatzpunkte dafür ergeben, wie die Strukturierung und Regulierung von Erwerbsarbeit im Verhältnis zur Reproduktionsarbeit unter alternativen gesundheitsförderlichen Gesichtspunkten möglicherweise zu bewerkstelligen wäre.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

IV. Hinweise auf forschungsstrukturelle Probleme und Erfordernisse

Betrachtet man die Vielfalt, Komplexität und Dimension der Problemfelder der Regulierung von Arbeit, so gewinnt man den Eindruck, daß die Suche nach Antworten auf Fragen nach der "Zukunft der Arbeit", wie etwa nach dem Ende der Arbeitsteilung oder nach den Entwicklungsperspektiven von Arbeit, wie sie vor ca. zehn Jahren thematisiert und in verschiedenen Untersuchungszusammenhängen verfolgt wurden, erst jetzt richtig beginnt. Die bislang erfolgte Forschung und Diskussion hat zwar vielfältige Tendenzen und Zusammenhänge des Strukturwandels von Arbeit identifiziert und in ihrer Relevanz für die Zukunft von Arbeit einzuschätzen versucht. Die Strukturen und Probleme der Arbeitsgesellschaft haben sich mittlerweile aber offensichtlich so dynamisch und vielfältig und zu einer derartigen Virulenz entwickelt, daß der Bedarf an Forschung zur Entwicklung von Arbeit und ihrer Regulierung eher noch gewachsen ist. Vor allem haben sich die Anforderungen an Forschung - zum Teil grundlegend - verändert: Die in sozialwissenschaftlicher Perspektive besonders relevanten Einflußgrößen der Gestaltung von Arbeit und Arbeitssystem haben an Bedeutung gewonnen, wie etwa Institutionen, Kooperationsformen, Netzwerke, ganzheitliche Nutzung von Arbeitskraft usw. Die Zusammenhänge und wechselseitigen Abhängigkeiten zwischen bislang eher noch für sich analysier- und steuerbaren Bereichen, Strukturen und Formen von Arbeit sind intensiver und komplexer geworden (zwischen Arbeitsmarkt, Bildungssystem und sozialen Bereichen, zwischen regionalen und nationalen Ökonomien, zwischen staatlichen Politik- und Rechtsbereichen, zwischen Abnehmer- und Zuliefermärkten, zwischen technisch-organisatorisch unterschiedlich strukturierten Produktions- und Arbeitsprozessen usw.). Dies wird ganz besonders in den oben skizzierten, im Verlauf des Transformationsprozesses in Ostdeutschland erkennbar gewordenen Problemfeldern der Regulierung der Arbeit deutlich. Sie verweisen auf angesichts des allgemeinen Strukturwandels zunehmend problematischer werdende Schwachstellen der politischen Steuerung und der normativ-rechtlichen Regulierung von Arbeit sowie auf verschiedene hierzu schon früher thematisierte Befunde der Sozialwissenschaften.

Um die Zukunft der Arbeit und die dafür relevanten Regulierungserfordernisse heute zu erforschen, d.h. insbesondere Problemfelder zu identifizieren sowie Konzepte zu ihrer Analyse und Bewältigung zu entwickeln, bedarf es daher aus sozialwissenschaftlicher Sicht grundlegender und konzeptioneller Forschungsarbeiten sowie vielfältiger, anwendungsbezogener Analysen und Experimente, vor allem auch in Form disziplinübergreifender und -ergänzender Schwerpunkte und Untersuchungen. Vieles deutet allerdings darauf hin, daß es aufgrund der in und zwischen den hier einschlägigen Fachdisziplinen vorherrschenden Strukturen und Orientierungen schwierig sein wird, mit der Komplexität und Dimension solcher Anforderungen fertig zu werden. Auch die forschungs- und förderpolitischen Voraussetzungen sind hierfür nicht gerade als günstig einzuschätzen. In diesem Zusammenhang wurde von den befragten Experten weniger systematische Kritik geäußert. Herausgestellt wurden vielmehr einige Punkte, in denen wohl die wichtigsten forschungsstrukturellen Hemmnisse und Hürden gese-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISF MÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

hen würden, die es zu überwinden gilt, wenn die aus den geschilderten Regulierungsproblemen resultierenden Anforderungen an sozialwissenschaftliche Bearbeitung erfolgreich bewältigt werden sollen. Es handelt sich dabei um Probleme und Erfordernisse, die - und hier besteht Parallelität zur Einschätzung der Problemfelder der Arbeitsregulierung selbst - bei der Transformation der Forschungsinstitutionen und -strukturen in Ostdeutschland besonders augenfällig wurden. In ihnen kommen Defizite der westdeutschen Forschungslandschaft zum Ausdruck, wie sie schon seit längerem konstatiert und bislang nur mit unzureichendem Erfolg abgebaut wurden. Sie werden nunmehr angesichts der verschärften Problematik im Bereich Regulierung der Arbeit als gezielt zu behebende Mängel betrachtet. Deshalb soll zunächst an einzelnen Punkten exemplarisch skizziert werden, wie sich dies im Zuge des Wandels der ostdeutschen Wissenschafts- und Forschungsstrukturen darstellt, um anschließend auf einige, als besonders gravierend einzuschätzende forschungsstrukturelle Erfordernisse einzugehen.

(1) Auch im Hochschul- und Forschungsbereich erfolgte in den neuen Bundesländern ein totaler Systemwechsel, indem dort durchgängig die im Westen etablierten und praktizierten Strukturen übergestülpt wurden. Dabei handelte es sich um einen Prozeß, in dessen Verlauf es durch die fast ausschließliche Besetzung der Hochschulstellen mit Westwissenschaftlern (mit hochschulbezogenen und regional unterschiedlichen Ausprägungen) auch zu einem **weitgehenden Transfer der administrativen Strukturen ebenso wie der wissenschaftlichen Ansätze und Orientierungen in Lehre und Forschung** kam. Ähnliches gilt für die staatlichen oder staatlich finanzierten Träger von Forschung im Bereich des Arbeitsmarktes, des Arbeitsschutzes usw. Diese strukturellen Eigenheiten wurden von verschiedenen Seiten schon frühzeitig, insbesondere auch unter Bezug auf alternativ dazu einzuschätzende Elemente der DDR-Forschungsstrukturen, kritisch bewertet. Zu solchen Elementen gehören vielfach vorhandene, wenn auch nicht systematisch gebildete disziplinübergreifende Konstruktionen sowie interdisziplinär konzipierte und arbeitende Strukturen. Beispiele hierfür finden sich etwa im Bereich der Arbeitswissenschaften, wo sie im Einzelfall durchaus den Charakter integrierter wissenschaftlicher Lehre und Forschung erreicht hatten (zwischen Fertigungstechnikern, Arbeitsingenieuren, Arbeitsmedizinern und Arbeitspsychologen), in Form interdisziplinär besetzter Institutionen (wie z.B. im Bereich der Sozialmedizin) oder als einzelne projektbezogene Kooperationen (z.B. zwischen Arbeitsrechtlern, Ökonomen, Industriesoziologen, Arbeitsmedizinern oder zwischen Technikwissenschaftlern oder Arbeitswissenschaftlern). Einige dieser disziplinübergreifenden Ansätze hatten zum Teil auch in der betrieblichen Praxis ihre Entsprechung gefunden, wie die bereits erwähnten Einrichtungen des betrieblichen Gesundheitswesens oder der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation zeigen.

Auch wenn solche Strukturen durch die zahlenmäßige Überschaubarkeit der in den einzelnen Fachbereichen tätigen Wissenschaftler begünstigt wurden und vorrangig auf ideologiefreie Sachverhalte beschränkt blieben, so wurden sie doch von Ost- wie Westwissenschaftlern als ein Plus der sozialwissenschaftlichen Forschung in der DDR bewertet. Zum Teil schlugen sich diese Strukturen auch in der Hochschullehre selbst

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

nieder, indem z.B. Lehrstoffe aus anderen Fachdisziplinen, wie etwa der Sozialwissenschaften und der Arbeitswissenschaften, einen Schwerpunkt in der Ingenieurausbildung darstellten. Hinzu kam, daß der relativ breite Mittelbau an den DDR-Hochschulen und die als Bestandteil in der Hochschulausbildung abzuleistenden umfangreichen Praktika wichtige Voraussetzungen dafür darstellten, daß die Hochschulabsolventen in einem gewissen Umfang zumindest erste Forschungsarbeiten durchführen und einen breiteren Einblick in die komplexe Realität von Arbeit gewinnen konnten. Dies schien insbesondere hinsichtlich der Vermittlung sozialwissenschaftlicher Zusammenhänge in der Ingenieurausbildung bedeutsam gewesen zu sein.

Durch die inzwischen erfolgte Reorganisation nach westlichem Muster ist von diesen institutionellen Strukturen praktisch nichts mehr übrig geblieben. Die Fachdisziplinen wurden wieder isoliert voneinander gebildet, der Mittelbau an den Hochschulen stark reduziert, die Praktika zum Teil zurückgefahren, zum Teil abgeschafft. Angesichts des nunmehr breiteren Angebots an Lehre bleiben in den Disziplinen vergleichsweise wenige Möglichkeiten zu Forschungsarbeiten ebenso wie zu intensiver Betreuung von Studenten und Diplomanden. Aufgrund dieser Situation wird allgemein eine Tendenz zur Verflachung in der Forschung gesehen, da die Voraussetzungen für sorgfältige und vertiefte Forschungsarbeit nicht (mehr) gegeben sind. Mit dem Weggang der meisten Ostwissenschaftler gingen auch die in den Personen gebundenen Potentiale zu interdisziplinärer Kooperation und die damit verbundenen Synergiepotentiale sozialwissenschaftlicher Forschung verloren, ein Verlust, der von allen Gesprächspartnern als problematisch empfunden wurde. Der Verlust wiegt um so schwerer, als es angesichts der nunmehr herrschenden Forschungs- und Förderbedingungen offensichtlich sehr schwierig geworden ist, überhaupt noch interdisziplinäre Arbeitsgemeinschaften oder Forschungsprojekte in Gang zu bringen. Zum einen ist dies auf Hochschulebene eben kaum noch möglich, zum anderen ist disziplinübergreifende Forschung aber auch im Rahmen von Projektförderung nur schwer realisierbar, weil solche Projekte ebenfalls unter personell und finanziell (sowie in zeitlicher Perspektive) unzureichenden Bedingungen durchzuführen sind.[17] Aufgrund dieser Entwicklung - so die Meinung der meisten ostdeutschen Wissenschaftler - ist schließlich auch die Grundlagenforschung in vielen Bereichen auf der Strecke geblieben.

Bedauert wird ferner, daß der Vorrang des nach wie vor laufenden und notwendigen Aufbaus der Hochschulstrukturen in Ostdeutschland und die Neigung der in den neuen Bundesländern bestallten Westwissenschaftler, ihre Forschungsansätze und -interessen dort wie bisher weiterzuverfolgen, dazu führen, daß an der Hochschule viel zu wenig auf Ostdeutschland bezogene sozialwissenschaftliche Forschungsarbeiten gemacht werden (können). Dieses Defizit wird auch durch entsprechende Forschungsarbeiten,

17 Als besonders kritisch wurden hier die - sattsam bekannten - Aspekte umständlicher und langwieriger Beantragungsverfahren, Schwierigkeiten bei der Finanzierung von wissenschaftlichem Personal durch zeitliche und finanzielle Restriktionen der Administration sowie die mit hohen Reibungsverlusten verbundenen Akquisitionsanstrengungen im Rahmen von Ausschreibungen gesehen.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

wie sie primär von Ostwissenschaftlern unter hochschulunabhängigen Bedingungen durchgeführt werden, nicht annähernd ausgeglichen; letztere sind ohnehin fast ausschließlich auf zeitlich und finanziell unzureichend ausgestattete Projektarbeiten angewiesen, sie werden zahlenmäßig immer weniger und können derartige Forschungsarbeiten kontinuierlich nur durchführen, sofern sie den wenigen etwas konsolidierten Forschungseinrichtungen angehören. Einer solchen Entwicklung in der sozialwissenschaftlichen Forschung haben auch die verschiedenen Anstrengungen zur Erhaltung und zum Aufbau östlicher Forschungskapazität, wie sie insbesondere auch von der KSPW angestrebt waren, nur begrenzt entgegenwirken können.

Trotz oder gerade wegen der vielfältigen Arbeiten, wie sie insbesondere im Rahmen der KSPW-Förderung auf diesem Gebiet in der jüngsten Vergangenheit gemacht worden sind, die allerdings weitgehend eher deskriptiven und punktuellen Charakter aufweisen, ist also **mit Blick auf die ostdeutschen Probleme ein großes Forschungsdefizit**, und zwar insbesondere für Fragen der Regulierung der Arbeit, zu konstatieren. Aufgrund der in Ostdeutschland hoch differenzierten Entwicklung in den konkreten Regulierungsstrukturen wären hier sehr viel mehr empirische Erhebungen ebenso wie grundlegendere Arbeiten notwendig. Als Schwerpunkte für solche Arbeiten sind insbesondere folgende hervorzuheben:

Zum einen käme es darauf an, die zu DDR-Zeiten herrschenden regulierungsrelevanten Strukturen systematischer und intensiver zu untersuchen. Zu klären wäre etwa, ob das DDR-Arbeitsrecht wirklich so einfach, transparent und Rechtssicherheit vermittelnd war, oder ob diese Einschätzung nicht bestimmten Wahrnehmungsrastern geschuldet war. (So könnte hier aus sozialwissenschaftlicher Sicht z.B. die konkrete Bedeutung der Konfliktkommissionen untersucht werden.) Vor allem sollte in diesem Zusammenhang auch den bisherigen "Tabu-Themen" der DDR-Forschung nachgegangen werden.

Zum anderen wird es durchgängig für notwendig betrachtet, daß das Wesen und Wirken der Treuhandanstalt, insbesondere ihre - gewissermaßen normativ-rechtliche Qualität entfaltenden - Entscheidungen und Aktivitäten, analysiert werden sollten, um die Mechanismen dieser "Mammutbehörde" exakter zu identifizieren. Eine wichtige Untersuchungsfrage hätte sich dabei auch auf die Netzwerke und Kommunikationsstrukturen, die sich zwischen Treuhandanstalt, Banken, Unternehmensberatern und Westmanagern gebildet hatten, zu beziehen.

Schließlich müßten solche Forschungsarbeiten sehr viel stärker, als dies bislang der Fall war, die spezifischen Voraussetzungen bei den ostdeutschen Arbeitnehmern und Arbeitslosen hinsichtlich ihrer individuellen Lebenslage, ihrer Orientierungen, Verhaltensmuster und der sozialen Prozesse, in die sie eingebunden sind, berücksichtigen und in ihrer Bedeutung für die Effekte rechtlich und faktisch wirkender Regulierungsformen analysieren. Hieraus erhofft man sich Erkenntnisse für eine aktiv regulierende "Gestaltung" des Transformationsprozesses in Ostdeutschland. Vor allem mit letzterem verbinden sich freilich forschungsstrukturelle und -methodische Erfordernisse,

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

die für die mit Fragen der Regulierung der Arbeit befaßten Fachdisziplinen, insbesondere für die Sozialwissenschaften, generelle Bedeutung besitzen.

(2) Von allen befragten Experten wurde bestätigt, daß eine erfolgreiche Bearbeitung der gegenwärtigen und zukünftigen Problemfelder der Regulierung der Arbeit **forschungspolitische und -strukturelle Veränderungen** erfordert, damit die darin deutlich gewordenen neuen oder verschärften Sachverhalte wissenschaftlich effektiver angegangen werden können. In sehr verkürzter Form sind dies insbesondere

- die Notwendigkeit einer kompatiblen Gesamtregulierung von Arbeit und Nichtarbeit,
- die Wechselwirkungen zwischen normativ-rechtlicher Regulierung, dem (inner- und überbetrieblichen) arbeitspolitischen Umfeld und die institutionellen und akteursbezogenen Voraussetzungen,
- der verschärft zur Geltung kommende, die partikular verfaßten Regulierungsbereiche und -systeme übergreifende Zusammenhang,
- die erhöhte Verknüpfung und Integration von produktiven und reproduktiven Arbeits- und Lebensbereichen,
- die Funktion institutioneller Konstrukte als steuernde und vermittelnde Einflußgrößen zwischen abstrakt rechtlicher Regulierung und konkreter Herausbildung von Handlungsstrukturen auf der Mikro-Ebene.

Aufgrund dieser - hier nur exemplarisch benennbaren - Momente ist eine sozialwissenschaftliche Regulierungsforschung vor allem mit folgenden forschungsstrukturellen Erfordernissen konfrontiert: einer verstärkten Grundlagenforschung (a), einer größeren Praxisnähe anwendungsbezogener Forschung (b), eines effizienteren interdisziplinären Vorgehens (c) und einer Ausweitung international vergleichender Arbeiten (d).

(a) Grundsätzlich ist angesichts der thematisierten Problemfelder der Regulierung der Arbeit deutlich geworden, daß es einen erheblichen **Mangel an Grundlagenforschung und theoretisch-konzeptionellen Arbeiten** gibt. Dieser Mangel resultiert einmal aus der Tatsache, daß es auf dem Hintergrund einer Reduzierung von Fördermitteln für die sozialwissenschaftliche Forschung zu einer Forcierung der Forschungs- und Förderpolitik in Richtung Umsetzungs- und Gestaltungsforschung sowie Transfer- und "kommerziell" ausgerichtete Betriebsprojekte gekommen ist. In ähnlicher Weise läßt sich ein gewisser "Mainstream" in der Orientierung sozialwissenschaftlicher Forschung auf die Analyse und Begleitung aktueller Entwicklungen in der Empirie feststellen, insbesondere angesichts der offenbar beschleunigten und hochdifferenzierten Umbrüche in der industriellen Arbeit. Letzteres stellt sicherlich ein wichtiges Forschungsanliegen dar (obwohl auch hierfür ausreichende Mittel angesichts des immensen Forschungsbedarfs fehlen). Gleichwohl kommt es dabei immer weniger zu einer grundlegenden Reflektierung und Rückbindung der in den empirisch-orientierten For-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

schungsarbeiten gewonnenen Erkenntnisse auf einer eher theoretisch-konzeptionellen Ebene.

Zum anderen liegt dieser Mangel aber auch daran, daß die gegenwärtigen tiefgreifenden Umbrüche im Bereich der Regulierung der Arbeit einen neuen Bedarf an grundlegenden Analysen geschaffen haben. Dieser ist für um so dringlicher anzusehen, als die Interdependenzen der verschiedenen Regulierungsebenen ebenso wie die vielfältigen Wirkungszusammenhänge herkömmlicher Regulierungsinstrumente einer umfassenden Klärung bedürfen, um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Anforderungen zur politischen Steuerung und normativ-rechtlichen Regulierung solch komplexer gesellschaftlicher Zusammenhänge erfüllt werden müssen und welche Strukturen hierfür zu schaffen wären. Derartige Arbeiten könnten unter Rückgriff auf bereits erarbeitete theoretische Konzepte (wie dies etwa mit Bezug auf den arbeitspolitischen Ansatz oder auf das arbeitsmarktbezogene Segmentationskonzept bereits angedeutet wurde) vorangetrieben werden. Sie könnten aber auch die (Weiter-)Entwicklung disziplinübergreifender Ansätze ins Auge fassen (etwa durch die Verknüpfung gängiger arbeits- und industriesoziologischer Konzepte mit kultursoziologischen oder arbeitspsychologischen Elementen usw.). Letzteres dürfte sich allerdings nicht in einer kritischen Interpretation anderer Konzepte oder Disziplinen erschöpfen; vielmehr müßten deren Erklärungsmuster synergetisch genutzt werden - ein angesichts der in der Regel unterschiedlichen theoretischen Ausgangsprämissen freilich schwieriges Unterfangen.

Ein weiterer Punkt, der auf die Notwendigkeit verstärkter Grundlagenforschung drängt, ist das Fehlen einer geeigneten Transformationstheorie. Auch wenn für die Erklärung vieler Problemzusammenhänge in den neuen Bundesländern gängige Erklärungsinstrumente ausreichen können und die gegenwärtigen transformationsbezogenen Arbeiten kurzfristig kaum zur Entwicklung einer solchen Theorie beitragen können, so dürfte es doch wichtig und möglich sein, auf der Basis von Ergebnissen solcher auf Ostdeutschland bezogenen Forschungsarbeiten und eines Vergleichs mit den Abläufen in Osteuropa mittel- bis langfristig Ansätze zu einer Theorie der Transformation zu entwickeln. Dazu müßten auf jeden Fall auch die in den letzten drei Jahren bereits abgelaufenen Prozesse retrospektiv einer sorgfältigen Analyse unterzogen werden.

(b) Ungeachtet der Notwendigkeit zu verstärkter Grundlagenforschung wurde von einigen Gesprächspartnern darauf hingewiesen, daß die gegenwärtig durchgeführten **empirischen und anwendungsbezogenen Arbeiten sich zukünftig einer komplexeren Sichtweise** bedienen müssen, um die in der Praxis vorfindbaren vielfältig beeinflußten und in Umbruch befindlichen Strukturen angemessen erfassen zu können. Das heißt auch, daß auf Regulierung von Arbeit bezogene Analysen die institutionell-rechtlichen wie auch faktischen Regulierungsmuster stärker im inner- und überbetrieblichen Kontext betrachten müssen, um das "Geflecht" aus normativen Regulierungsprinzipien und damit intendierten Effekten einerseits und den im Betrieb realisierten Regulierungsstrukturen und -abläufen andererseits durchschauen zu können.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Hier wären insbesondere **praxisnähere Untersuchungen** notwendig, in denen auch verstärkt die Arbeitskräfte selbst in die Analysen einbezogen werden.

Vor allem erfordert die Einführung und Durchführung verschiedenster Beteiligungsformen mehr "partizipative Forschung", damit die komplexen Zusammenhänge während der Einführung etwa von Gruppenarbeit hinsichtlich Information, Kommunikation, diskursiver Auseinandersetzung usw. zwischen Funktionsträgern und Betroffenen erfaßt und in ihren Effekten bewertet werden können. Dieser Forschungsaspekt scheint vor allem für die unter den spezifischen strukturellen und individuellen Voraussetzungen in Ostdeutschland realisierten Gruppenarbeitsformen besonders wichtig. Auch bei solchen Formen von Umsetzungsforschung ist allerdings zu berücksichtigen, daß die besonderen Bedingungen, wie sie sich während der Einführung oder Gestaltung von derartigen Regulierungsmodellen darstellen bzw. weiterentwickeln, explizit mit erfaßt werden, damit sie bei einem Transfer von Erkenntnissen, die mit neuen Mustern und Formen von Regulierung gewonnen wurden, in anderen betrieblichen Kontexten Berücksichtigung finden können.

(c) Als weiterer forschungsstrukturell bedeutsamer Gesichtspunkt wurde - jenseits der Notwendigkeit zu vermehrten Forschungsanstrengungen innerhalb der Fachdisziplinen selbst - übereinstimmend das **Erfordernis verstärkter interdisziplinärer Kooperation** genannt. Die damit verbundene Problematik, die ein Interviewpartner mit den Worten "jeder sagt es, keiner macht es" treffend charakterisierte, zeigt sich vor allem darin, daß trotz aller in den letzten Jahren praktizierter Ansätze und Formen zu interdisziplinärer Forschung deren Effekte vergleichsweise bescheiden waren. Nach wie vor arbeiten die unterschiedlichen arbeitsbezogenen Fachdisziplinen ziemlich abgeschottet voneinander und nehmen Forschungsergebnisse der anderen Disziplinen nicht oder nur insoweit zur Kenntnis, als sie zur Abstützung eigener Thesen beitragen. Dies gilt nach Meinung verschiedener Gesprächspartner etwa für die Arbeitsrechtswissenschaften, die bis auf wenige Ausnahmen sozialwissenschaftlich relevante Implikationen normativ-rechtlicher Regulierungssysteme und -instrumente nicht untersuchen; entsprechende sozialwissenschaftliche Erkenntnisse werden allenfalls insoweit rezipiert, als sie die eigene rechtsdogmatische Argumentation "munitionieren". Auf diese Weise können aber nur vermittelt über vielfältige und langwierige Selbst- und Fremdversicherungsprozesse und mit erheblicher zeitlicher Verzögerung normativ-rechtliche Veränderungen induziert werden, mit der Gefahr, daß reale Regulierungsprobleme im Grunde zu spät und/oder inadäquat angegangen werden. In ähnlicher Hinsicht ist festzustellen, daß verschiedene sozialwissenschaftlich begründete Befunde über gesundheitsgefährdende Auswirkungen unterschiedlicher Produktionskonzepte, Managementstile, arbeitsorganisatorischer Strukturen usw. für Technikwissenschaftler und Ergonomen, die im Bereich der Arbeitsgestaltung tätig sind, nach wie vor unbekannte bzw. völlig neue Erkenntnisse darstellen. Was bislang an Interdisziplinarität zwischen den arbeitsbezogenen Fachdisziplinen erreicht worden ist, läßt sich daher allenfalls als ein Zusammenfließen der Zielfunktionen und eventuell entsprechender Forschungsergebnisse verschiedener, mit Arbeit befaßter Wissenschaftler umschreiben. Gleichwohl haben diese disziplinübergreifenden Erkenntnisse in den Wissensbe-

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISF MÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

stand und die Entscheidungsgrundlagen der verantwortlichen Manager (Kaufleute, Ingenieure, Konstrukteure) und Fachkräfte (Arbeitsmediziner, Sicherheitsingenieure usw.) in den Unternehmen - entsprechend ihren disziplinär geprägten Orientierungen - bislang nur sehr selektiv Eingang gefunden. (Die oben insbesondere für die Praxis des Arbeitsschutzes problematisierte mangelnde Interdisziplinarität findet daher nach wie vor ihre Entsprechung auf der Ebene der wissenschaftlichen Akteure selbst.)

Effiziente interdisziplinäre Forschung müßte hingegen die Untersuchungsziele, -hypothesen und -ergebnisse unterschiedlicher Fachdisziplinen im Rahmen gemeinsam verfolgter Projekte wechselseitig anerkennen und aufeinander beziehen. Nur über eine derartige Verzahnung von Forschung wäre es beispielsweise möglich, die "Grundschwierigkeit" besser in den Griff zu bekommen, daß zahlreiche normativ-rechtliche Regelungen auf gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse abstellen, dieses Merkmal der "Gesichertheit" aber vielfach an mangelnder Ergebnistransparenz und Anerkennung scheitert. Dies gilt insbesondere für die Gesichertheit sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse im Bereich des Arbeitsschutzes.

Zwar wird auch bei den Sozialwissenschaften ein Defizit hinsichtlich ihrer Bereitschaft gesehen, mit anderen arbeitsbezogenen Fachdisziplinen zusammenzuarbeiten. Dennoch verweisen die erkennbaren Einschätzungen - zumindest für die Problematik der normativen Regulierung der Arbeit - eher auf die Notwendigkeit, daß in anderen arbeitsbezogenen Fachdisziplinen sozialwissenschaftlichen Fragen eine größere Beachtung zukommen müßte und entsprechende Kooperationsbeziehungen mit sozialwissenschaftlichen Fächern aufzubauen wären.

Grundsätzlich ist daher zu befürworten, daß vermehrt interdisziplinäre Forschung stattfindet. Möglich wäre das etwa mit Projekten mit einem engen Kooperationsverbund oder im Rahmen von Forschungsschwerpunkten an sowie außerhalb von Hochschulen und Universitäten (wie dies gegenwärtig z.B in einem Forschungsverbund zu "Public Health" der Fall ist). Diese Intention könnte etwa auch durch die Einrichtung von Lehrstühlen unterstützt werden, die von vornherein eine interdisziplinäre Orientierung aufweisen (Stichwort: Lehrstuhl für integrierte Arbeitswissenschaften oder für Gesundheitsförderung). Dabei müßte die Wissenschafts-, Forschungs- und Förderpolitik auch strukturell die Voraussetzungen für Forschungsformen schaffen, mit denen die im Bereich der normativen Regulierung von Arbeit durch Fachdisziplinen geprägten und politisch verfestigten Barrieren überwunden werden können. Dazu gehört auch eine stärker interdisziplinäre Auslegung von Studiengängen in der Hochschulausbildung ebenso wie in der Weiterbildung von Praktikern.

Nicht zuletzt wurde in diesem Zusammenhang auch eine verstärkte "Interdisziplinarität" zwischen Ost- und Westwissenschaftlern für erforderlich gehalten. Hierdurch könnte sehr viel mehr, als das bislang gelungen ist, ein besseres wechselseitiges Verständnis für die besonderen Bedingungen, unter denen Regulierungsprobleme im Osten ihre Wirkung entfalten, aber auch für die unterschiedlichen Sichtweisen der jeweiligen Wissenschaftler selbst, entwickelt werden. Dies würde zudem dazu beitragen, die nach wie vor spürbare Segmentierung zwischen der von Ost- und der

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

von Westwissenschaftlern durchgeführten Forschungen abzubauen und gleichzeitig die Produktivität der auf Ostdeutschland bezogenen Forschungsarbeiten zu erhöhen.

(d) Schließlich ist auf den dringlichen **Bedarf an international vergleichender Forschung** hinzuweisen, der sich wie ein roter Faden durch alle Expertengespräche hindurchzog. Er wurde vor allem für jene Forschungsdisziplinen angemeldet, deren Gegenstand "naturgemäß" sich durch seinen nationalen Bezug auszeichnet. Dies gilt also insbesondere für die Arbeitsrechtswissenschaften, aber auch für weite Teile der Forschung im Bereich industrieller Beziehungen und im Arbeitsschutz. Zwar haben Arbeiten tendenziell zugenommen, die sich mit der internationalen Entwicklung von Interessenvertretung und Gesundheitsschutz, insbesondere im Zuge des Vergleichs der industriellen Entwicklung in der Triade oder mit den Implikationen des EU-Rechtes, befassen. Angesichts der bereits vorangeschrittenen Tendenzen zu internationalen Produktionsnetzwerken und zu einer ökonomischen und sozialen Verflechtung der europäischen sowie der globalen Märkte besteht hier dennoch ein riesiger Nachholbedarf. Denn die Bedeutung normativ wie faktisch wirkender Muster der Arbeitsregulierung hängt zunehmend von internationalen Rechtsstrukturen und Unternehmenspolitiken ab, da die konkreten Arbeitsverhältnisse in den Betrieben immer mehr und immer enger in internationale Lieferzusammenhänge eingebettet sind. Vor allem aber bringt die Europäische Union und der Europäische Binnenmarkt Anforderungen mit sich, denen die im Bereich der Regulierung von Arbeit anzusiedelnden wissenschaftlichen Fachbereiche bislang viel zu wenig gerecht wurden und gerecht werden können. Die Gründe dafür sind nicht nur in einem Mangel an ausreichenden Fördermitteln oder in defizitären, weil vorrangig national geprägten, Orientierungen einzelner Fachdisziplinen zu sehen; sie resultieren auch aus ungünstigen Voraussetzungen in den Hochschul- und Forschungsstrukturen. Dies fängt an bei der völlig unzureichenden Ausstattung bzw. Vermittlung von notwendigen Sprachkompetenzen, zeigt sich im viel zu wenig entwickelten internationalen Austausch und in einem zu geringen Lehrstoffangebot über ausländische Regulierungssachverhalte und hört auf beim Fehlen von international orientierten Forschungsinstitutionen (etwa hinsichtlich eines Instituts für internationalen Arbeitsrechtsvergleich) oder mangelhafter Infrastrukturen und ungeeigneter Projektträgerschaften zur Konzipierung international angelegter Forschungsvorhaben.

Ein ähnlich großer Bedarf an international vergleichender Forschung ist auch mit Blick auf Osteuropa festzustellen. Hier fehlt es ebenfalls an den infrastrukturellen Voraussetzungen, zumal viele Kooperationsbeziehungen im Zuge der Transformationsprozesse in Ostdeutschland und in Osteuropa verlorengegangen sind. Dabei geht es nicht allein um Arbeiten in rechts- bzw. regulierungsvergleichender Perspektive. Ein Forschungsanliegen ist hier vor allem, Hinweise und Ansätze dafür zu finden, wie Prozesse der Transformation von Volkswirtschaften unter anderen (Ausgangs-)Voraussetzungen ablaufen und welche Alternativen und Experimente sich dabei herausbilden. Solche Arbeiten wären um so wichtiger, als sich verschiedene in Deutschland als generell zu betrachtende Regulierungsprobleme grundsätzlich in ähnlicher Weise auch in den Ländern Osteuropas stellen (wie das Beispiel der Verteilung von

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232
ISFMÜNCHEN Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Arbeit zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen zeigt). Von daher könnten durch international vergleichende Forschungsarbeiten, die Erkenntnisse über den bislang im Kontext der gesamtdeutschen Entwicklung in Ostdeutschland verlaufenen Transformationsprozesses einbeziehen, wichtige Hinweise sowohl für die osteuropäischen Länder als auch für die deutsche Entwicklung bereitgestellt werden. Im Interesse einer auch in Richtung Osteuropa absehbaren stärkeren internationalen Verflechtung (man denke nur an die inzwischen bereits aufgebauten, eng vernetzten Produktions- und Lieferbeziehungen in der Automobilindustrie) wären also auch hier forschungspolitische und forschungsstrukturelle Grundlagen zu schaffen, damit im Verhältnis zu Osteuropa Netzwerke der Forschungskooperation und des Wissenschaftleraustauschs aufgebaut werden können.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Verzeichnis theoretisch einschlägiger Literatur

Albach, H.: Zerrissene Netze - Eine Netzwerkanalyse des ostdeutschen Transformationsprozesses, Berlin 1993.

Altmann, N.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D.: Ein "Neuer Rationalisierungstyp" - neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Heft 2/3, 37. Jg., 1986, S. 191-206.

Altmann, N.; Sauer, D. (Hrsg.): Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie - Sozialwissenschaftliche Aspekte zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung, Frankfurt/New York 1989.

Bäcker, G.: Sozialpolitik zwischen Überforderung und Strukturreformen. In: WSI-Mitteilungen, Heft 11, 1992.

Baer, W.: Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Europäischen Gemeinschaften. In: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Veränderung des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 16, Bonn 1993.

Ballé, W.: Neue Anforderungen an Frühwarnsysteme aus betrieblicher Sicht. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1993.

Bauer, F.; Schilling, G.: Zur Reform des bestehenden Normalarbeitsverhältnisses. In: Arbeit, Heft 3, 2. Jg., 1993, S. 209-222.

Beckenbach, N.: Rationalisierung und betriebliche Arbeitspolitik - Ansatzpunkte und Problemstellung der Industriesoziologie. In: U. Jürgens; F. Naschold (Hrsg.): Arbeitspolitik, Leviathan, Sonderheft 5/1983, Opladen 1984.

Berger, P.A.: "Was früher starr war, ist nun in Bewegung" - oder: Von der eindeutigen zur unbestimmten Gesellschaft. In: M. Thomas (Hrsg.): Abbruch und Aufbruch, Berlin 1992.

Betz, W.; Görg, A.; Rakete-Dombek, I.; Wolter, H.: Verfassungs-, arbeits- und sozialrechtliche Hauptprobleme der industriellen und sozialen Beziehungen im Einigungsvertrag und Einigungsprozeß, hektogr. Zwischenbericht und Schlußbericht, Berlin 1992.

Beyme, K. v.: Aspekte der Gewerkschaftsentwicklung in einem geeinten Deutschland - Historische Chancen oder strukturelle Sackgassen? In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 5/6, 1990.

Bieber, D.: Systemische Rationalisierung und Produktionsnetzwerke. In: Th. Malsch; U. Mill (Hrsg.): ArBYTE - Modernisierung der Industriesoziologie? Berlin 1992, S. 271-293.

Bielig, H.: Die Betriebsstrategie "Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung durch ganzheitliche Gestaltung von Technik, Organisation und personalen Bedingungen". In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1993.

Bögenhold, D.: Überlegungen zu den Konstitutions- und Rekonstitutionsprozessen des "selbständigen" Unternehmertums im Zuge der gesellschaftlichen Transformationen. In: H. Meyer (Hrsg.): Soziologen-Tag Leipzig 1991, Berlin 1992.

Böhle, F.; Deiß, M.: Arbeitnehmerpolitik und betriebliche Strategien - Zur Institutionalisierung und Wirksamkeit staatlicher und kollektiver Interessendurchsetzung, Frankfurt/New York 1980.

Brandenburg, U.; Kollmeier, H.; Kuhn, K.; Marschall, B.; Oehlke, P. (Hrsg.): Prävention und Gesundheitsförderung im Betrieb. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Tb 51, Dortmund 1990.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Bräunlich, A.; Heuchert, G.; Stark, H.: Neue Anforderungen an Frühwarnsysteme aus überbetrieblicher Sicht. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1993.

Bullinger, H.-J.; Volkholz, V.; Betzl, K.; Köchling, A.; Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft - Arbeit und Technik bei veränderten Alters- und Belegschaftsstrukturen, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1993.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Prävention im Betrieb - Arbeitsbedingungen gesundheitsgerecht gestalten, Bonn 1992.

Buttler, F.: Wie weit reicht die Brückenfunktion der Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland? In: WSI-Mitteilungen, Heft 11, 1992.

Buttler, F.; Klauder, W.: Wie weit reicht die Brückenfunktion der Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland? Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 1, Nürnberg 1993.

Daheim, H.; Heid, H.; Krahn, K. (Hrsg.): Soziale Chancen - Forschungen zum Wandel der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/New York 1992.

Däubler, W.: Gemeinschaftsrecht und grenzüberschreitende Interessenvertretung. In: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 2, 1989.

Däubler, W.: Arbeitsbeziehungen und Recht - Überlegungen zur Situation in der DDR. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 5/6, 1990.

Däubler, W.: Bundesdeutsches Arbeitsrecht in der ehemaligen DDR. In: Kritische Justiz, Heft 3, 25. Jg., 1992, S. 259-281.

Deiß, M.; Altmann, N.; Böhle, F.; Döhl, V.; Sauer, D.: Schutz durch Arbeitsschutz? Was Arbeitsrecht und Sozialpolitik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen können. In: K. M. Bolte (Hrsg.): Mensch, Arbeit und Betrieb - Beiträge zur Berufs- und Arbeitskräfteforschung, Weinheim 1988, S. 183-213 (Sonderdruck 1989).

Deiß, M.; Döhl, V. (Hrsg.): Vernetzte Produktion - Automobilzulieferer zwischen Kontrolle und Autonomie, Frankfurt/New York 1992.

Denisow, K.; Stieler, B.: Der Funktions- und Organisationswandel von der Kaderpolitik zur Personalwirtschaft, KSPW-Graue Reihe Nr. 301, Halle 1992.

Deppe, H.-U.: Gesundheitspolitik im Kontext der deutschen Vereinigung und europäischen Integration. In: H.-U. Deppe u.a. (Hrsg.): Gesundheitssystem im Umbruch: Von der DDR zur BRD, Frankfurt/New York 1993.

Deppe, H.-U.; Friedrich, H.; Müller, R. (Hrsg.): Gesundheitssystem im Umbruch: Von der DDR zur BRD, Frankfurt/New York 1993.

Deutschländer, H.: Transformation - ein sozialer Großversuch? Wirtschaftssoziologische Sicht des Umbruchs in Deutschland - gerät dabei die soziologische Technikforschung in den Hintergrund? In: H. Meyer (Hrsg.): Soziologen-Tag Leipzig 1991, Berlin 1992.

Döhl, V.: Zur Lage der Automobil- und Zulieferindustrie in den neuen Bundesländern. In: Sonderforschungsbereich 333 der Universität München (Hrsg.): Mitteilungen 4, München 1992, S. 67-94.

Dohse, K.; Jürgens, U.; Malsch, Th.: Fertigungsnahe Selbstregulierung oder zentrale Kontrolle - Konzernstrategien im Restrukturierungsprozeß der Automobilindustrie. In: F. Naschold (Hrsg.): Arbeit und Politik, Frankfurt/New York 1985.

Dörr, G.: Schranken betrieblicher Transparenz, Schranken betrieblicher Rigidität - eine Problemskizze zum Umbruch der Arbeitsformen im Maschinenbau. In: F. Naschold (Hrsg.): Arbeit und Politik, Frankfurt/New York 1985.

Dörr, G.; Hildebrandt, E.; Seltz, R.: Kontrolle durch Informationstechnologien in Gesellschaft und Betrieb. In: U. Jürgens; F. Naschold (Hrsg.): Arbeitspolitik, Leviathan, Sonderheft 5/1983, Opladen 1984.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Dörr, G.; Schmidt, S.: Aspekte des betrieblichen Wandels in ehemaligen Kombinatsbetrieben - Eine Problemskizze aus dem Maschinenbau. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992.

Ebert, K.-H.: Auf dem Wege zu einer Betriebsstrategie. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1993.

Edeling, Th.: Entstaatlichung und Entbürokratisierung - Strategien und Resultate der Reorganisation ostdeutscher Betriebe. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992.

Edeling, Th.: Zwischen bürokratischer Organisation und Gemeinschaftskultur: der Januskopf des DDR-Betriebes. In: H. Meyer (Hrsg.): Soziologen-Tag Leipzig 1991, Berlin 1992a.

Ermischer, I.; Preusche, E.: Betriebsräte zwischen Mitbestimmung und Abwicklungs-"Komanagement". In: R. Schmidt (Hrsg.): Zwischenbilanz, Berlin 1993.

Ermischer, I.; Preusche, E.: Auswirkungen der Privatisierung auf die betrieblichen Interessenvertretungen im Prozeß der Neugestaltung industrieller Beziehungen in Chemnitzer Industriebetrieben. In: L. Fritze u.a. (Hrsg.): Privatisierung und Partizipation - ein Ost-West-Vergleich, Gelsenkirchen 1993a.

Ettrich, F.; Lohr, K.: Soziologie und Industriesoziologie in der DDR - Eine kritische Bilanz. In: R. Schmidt (Hrsg.): Zwischenbilanz, Berlin 1993.

Euro-Magazin Arbeitnehmerbeteiligung, Heft 6, Zweite Ausgabe 1993.

Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik auf dem Prüfstand - Sind neue Konzepte für alternde Belegschaften erforderlich? Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 20, Bonn 1993.

Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Gesundheitspolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 24, Bonn 1994.

Frenzel, K.: Forschungseinrichtungen und Projekte zum Thema psychosoziale und gesundheitliche Auswirkungen des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern - ein Überblick, KSPW-Graue Reihe Nr. 402, Halle 1992.

Fritze, L.; Kreißig, V.; Schreiber, E. (Hrsg.): Privatisierung und Partizipation - ein Ost-West-Vergleich. Arbeitspapier 1993-4, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Gelsenkirchen 1993.

Fritzsche, H.; Rachel, G.: Herausbildung und Probleme der betrieblichen Interessenvertretung und Mitbestimmung im Prozeß der Privatisierung ostdeutscher Unternehmen, hektogr. Bericht, Berlin 1992.

Fröhlich, D.: Das Individuum - überfordert oder handlungskompetent? - Ungleichheit in subjektorientierter Perspektive. In: H. Daheim u.a. (Hrsg.): Soziale Chancen, Frankfurt/New York 1992.

Gensior, S.: Arbeitskraft als unbestimmte Größe? - Frauenarbeit als Leerstelle in Forschung und Politik. In: U. Jürgens; F. Naschold (Hrsg.): Arbeitspolitik, Leviathan, Sonderheft 5/1983, Opladen 1984.

Gensior, S.: Die Bedeutung von Gruppenstrukturen und sozialer Bindung - Frauenerwerbstätigkeit in ostdeutschen Betrieben. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992.

Geppert, M.; Schmidt, S.: Von der "DDR AG" zur Treuhandanstalt in Liquidation? WZB Berlin für Sozialforschung, FS II 93-202, Berlin 1993.

Gerhardt, U.: Gesundheit - ein Alltagsphänomen - Konsequenzen für Theorie und Methodologie von Public Health, WZB Berlin für Sozialforschung, P 93-206, Berlin 1993.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Graf, H.; Miethe, H.-W.: Wechselwirkungen zwischen Produktionskonzeptionen und subjektiven Verhaltenspotentialen der Beschäftigten in der ehemaligen DDR und Konsequenzen für den Transformationsprozeß. In: H. Meyer (Hrsg.): Soziologen-Tag Leipzig 1991, Berlin 1992.

Grimm, E.; Hoene, B.: Der Wandel in der Regulierung des Lohn-Leistungs-Verhältnisses, KSPW-Graue Reihe Nr. 309, Halle 1992.

Grünert, H.: Handlungszwänge und Handlungsressourcen ostdeutscher Betriebe: Ansätze einer Typologie. In: R. Schmidt (Hrsg.): Zwischenbilanz, Berlin 1993.

Gut, P.; Heering, W.; Rudolph, J.; Schroeder, K.: Normative Regulierung von Arbeit: Zum Wandel betrieblicher Arbeitsbeziehungen in Unternehmen der ehemaligen DDR, aptpapers 1/93, Berlin 1993.

Hankel, W.: Marktwirtschaft für den deutschen Osten - Probleme und Perspektiven. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 3, 1993.

Heering, W.: Objektive und subjektive Dimensionen der Unternehmensrestrukturierung in Ostdeutschland. In: D. Voigt; L. Mertens (Hrsg.): Umgestaltung und Erneuerung im vereinigten Deutschland, Berlin 1993.

Heering, W.; Schroeder, K.: Hohe Motivation und verhaltener Optimismus - Ergebnisse einer Befragung von Belegschaften und Geschäftsleitungen ostdeutscher Betriebe, aptpapers 1/92, Berlin 1992.

Heidenreich, M. (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate - Kontinuität und Wandel in ostdeutschen Betrieben, Berlin 1992.

Heidenreich, M.: Ostdeutsche Industriebetriebe zwischen Deindustrialisierung und Modernisierung. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992a.

Hild, P.: Zur Erträglichkeit von Ungleichheit - Beschäftigungsgesellschaften in Ostdeutschland. In: H. Daheim u.a. (Hrsg.): Soziale Chancen, Frankfurt/New York 1992.

Hüning, H.; Nickel, H.M.: Dienstleistungsbeschäftigung im Umbruch - Thesen zur Analyse des Transformationsprozesses. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 3, 1993.

ISF München (Hrsg.): Forschungsvorhaben: Neugründung von Automobilwerken in den neuen Bundesländern. Folgen für Zulieferunternehmen und regionales Umfeld - Das Beispiel Thüringen, hektogr. Bericht, München 1993.

Jacob, K.; Jasper, G.: Arbeitsmarktrelevante Veränderungen der Qualifikation im Transformationsprozeß. Hrsg. v. Institut für arbeitspsychologische und organisationswissenschaftliche Forschung, Heft 9, Berlin 1992.

Jäger, W.: Sozialbeziehungen im modernen Arbeitsprozeß - ein vorläufiger Überblick. In: H. Meyer (Hrsg.): Soziologen-Tag Leipzig 1991, Berlin 1992.

Jens, U. (Hrsg.): Der Umbau - von der Kommandowirtschaft zur Öko-sozialen Marktwirtschaft, Baden-Baden 1991.

Jürgens, U.: Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß - Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: U. Jürgens; F. Naschold (Hrsg.): Arbeitspolitik, Leviathan, Sonderheft 5/1983, Opladen 1984.

Jürgens, U.; Naschold, F. (Hrsg.): Arbeitspolitik, Leviathan, Sonderheft 5/1983, Opladen 1984.

Kantzenbach, E.: Wirtschaftspolitische Probleme der Systemtransformation in Ostdeutschland und der deutschen Vereinigung. In: U. Jens (Hrsg.): Der Umbau, Baden-Baden 1991.

Kapp, W.; Martens, H.; Bieszcs-Kaiser, A.: Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß - theoretische Überlegungen und empirische Fallstudien zu betrieblicher Mitbestimmung und lokaler Arbeitspolitik in Ostdeutschland, Forschungsbericht, Dortmund 1993.

Kern, H.; Land, R.: Zur Mentalität von Arbeitern/innen in der ehemaligen DDR. In: Frankfurter Rundschau vom 13.2.1991.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Kern, H.; Sabel, Ch.F.: Zwischen Baum und Borke - Zur Unsicherheit der Treuhand, was sie als nächstes sagen sollte. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 19, Göttingen 1992, S. 61-78.

Kiesau, G.: Neue überbetriebliche Transfermodelle und Organisationsformen - Netzwerk als Gestaltungsidee. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1993.

Kirschner, L.: Betriebliche Mitbestimmung und Interessenwahrnehmung im Osten Deutschlands - eine rechtssoziologische Interpretation der gegenwärtigen Transformationsprozesse. In: H. Meyer (Hrsg.): Soziologen-Tag Leipzig 1991, Berlin 1992.

Kirschner, L.: Transformation von Interessenwahrnehmung und Mitbestimmung - Fallstudien aus Unternehmen und Betrieben der neuen Bundesländer, hektogr., Humboldt Universität Berlin, Berlin, Oktober 1992a.

Koch, Th.: Die Ostdeutschen zwischen Einheitsschock und "doppeltem Zukunftshorizont" - Deutungs- und Handlungsmuster sozialer Akteure im Transformationsprozeß. In: R. Reißig (Hrsg.): Rückweg in die Zukunft, Frankfurt/New York 1993.

Köchling, A.: Ältere Arbeitnehmer im Spannungsfeld zwischen gegenwärtiger Frühverrentungspraxis und zukünftigen Innovationsanforderungen. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1993.

Kreißig, V.: "Realsozialistische" betriebliche Machtstrukturen und industrielle Beziehungen im Transformationsprozeß zur Marktwirtschaft. In: R. Schmidt (Hrsg.): Zwischenbilanz, Berlin 1993.

Kreißig, V.; Lungwitz, R.: Privatisierungsprozesse in der ostdeutschen Automobilindustrie. In: L. Fritze u.a. (Hrsg.): Privatisierung und Partizipation - ein Ost-West-Vergleich, Gelsenkirchen 1993.

Kreißig, V.; Schreiber, E.: Zur Entwicklung von Betriebsräten und ihrer Position zu Arbeitsförderungsgesellschaften in Ostdeutschland. In: H. Meyer (Hrsg.): Soziologen-Tag Leipzig 1991, Berlin 1992.

Kreißig, V.; Schreiber, E.: Entwicklungsperspektiven von Arbeit: Automobilbranche in den neuen Bundesländern - in der Abwärtsspirale oder im Aufstieg wie Phönix aus der Asche? In: Sonderforschungsbereich 333 der Universität München (Hrsg.): Mitteilungen 6, München 1993.

Kreizberg, K.: Veränderungen des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland nach den neuen Richtlinien der Europäischen Gemeinschaften aus der Sicht der Deutschen Arbeitgeberverbände. In: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Veränderung des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1993.

Krelle, W.: Probleme des Übergangs von einer Planwirtschaft zu einer Marktwirtschaft. In: U. Jens (Hrsg.): Der Umbau, Baden-Baden 1991.

Kretzschmar, A.: Ostdeutschland: Massenarbeitslosigkeit - soziales Phänomen mit weitreichenden Folgen. In: R. Reißig (Hrsg.): Rückweg in die Zukunft, Frankfurt/New York 1993.

Kühn, H.: Ökonomisierung der Gesundheit am Beispiel des US-amerikanischen Gesundheitswesens, WZB Berlin für Sozialforschung, P 90-206, Berlin 1990.

Kuhn, K.: Betriebliche Gesundheitsförderung - Stand und Perspektiven. In: U. Brandenburg u.a. (Hrsg.): Prävention und Gesundheitsförderung im Betrieb, Tb 51, Dortmund 1990.

Kuhn, K.: Betrieblicher Gesundheitsbericht hilft Defizite abbauen. In: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Prävention im Betrieb, Bonn 1992.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Kuhn, K.: Betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen. In: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Veränderung des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1993.

Kuhn, K.; Poppendick, K.-E.: Gefährdungsanalysen im Arbeitsschutz. In: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Prävention im Betrieb, Bonn 1992.

Kutzsche, U.; Lehder, G.; Paech, H.; Wienhold, L.: Probleme der Sicherstellung sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuung in den neuen Bundesländern, KSPW-Graue Reihe Nr. 401, Halle 1992.

Lehder, G.: Zum Stand der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung in Unternehmen der neuen Bundesländer. In: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Gesundheitspolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer, Bonn 1994.

Leminsky, G.: Die Perspektiven von Mitbestimmung angesichts des deutsch/deutschen Einigungsprozesses. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 5/6, 1990.

Lippold, G.: Die Lebensführung und Lebensorientierung sozialer Gruppen im Blickfeld von Zeitbudgetuntersuchungen. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 3, 1993.

Lippold, S.; Lohr, K.; Neudel, J.; Schmidt, E.: Anpassung oder Modifikation industrieller Beziehungen im Transformationsprozeß, hektogr., Berlin, September 1992.

Lohr, K.: Arbeits- und industriesoziologische Forschung in der DDR zwischen Systembindung und Systemkritik, hektogr., Berlin 1992.

Lohr, K.: Management und Belegschaft im wirtschaftlichen Wandel - Brüche und Kontinuitäten. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992a.

Lötsch, I.; Lötsch, M: Gesellschaftsentwicklung zwischen Nivellierung und Elitebildung. In: M. Thomas (Hrsg.): Abbruch und Aufbruch, Berlin 1992.

Lungwitz, R.; Kreißig, V.: Sozialer und wirtschaftlicher Wandel in der Automobilzulieferindustrie der neuen Bundesländer. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992.

Lutz, B.: Diskussionsbericht: Zum Forschungspotential der Sozialwissenschaften in der bisherigen DDR und im vereinten Deutschland. In: W. Zapf; G. Thurn (Hrsg.): Zur Lage der sozialwissenschaftlichen Forschung in der ehemaligen DDR: Wissenschaftliche Interessen, Forschungserfahrungen, Strukturprobleme, Kooperationswege, Konferenzbericht P 90 - 008, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin 1990, S. 31-36.

Lutz, B.: Der Markt allein kann es nicht schaffen! - Kritische Anmerkungen zum Prozeß der deutschen Einigung. In: M. Müller; W. Thierse (Hrsg.): Deutsche Ansichten - Republik im Übergang, Bonn 1992, S. 137-148.

Lutz, B.: Es bleibt nicht mehr viel Zeit für den Umbau - Deutsch-deutsche Herausforderungen an die Gewerkschaften. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 1, 1993.

Lutz, B.: Einleitung. In: Sonderforschungsbereich 333 der Universität München (Hrsg.): Mitteilungen 6, München 1993a, S. 5-12.

Martens, H.: Gewerkschaftlicher Organisationsaufbau und Mitbestimmung in Ostdeutschland - Ein eigenständiger und schwieriger Institutionalisierungsprozeß und seine Folgen für die industriellen Beziehungen in der größer gewordenen Bundesrepublik. Reihe: Beiträge aus der Forschung Band 59, Dortmund 1992.

Marz, L.: Geständnisse und Erkenntnisse - Zum Quellenproblem empirischer Transformationsforschung. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992.

Maydell, B. v.; Hohnerlein, E.-M. (Hrsg.): Die Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel- und Osteuropas - Fragen und Lösungsansätze, Berlin 1993.

Maydell, B. v.; Schnapp, F.E. (Hrsg.): Die Auswirkungen des EG-Rechts auf das Arbeits- und Sozialrecht der Bundesrepublik, Berlin 1992.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Meyer, H. (Hrsg.): Soziologen-Tag Leipzig 1991 - Soziologie in Deutschland und die Transformation großer gesellschaftlicher Systeme, Berlin 1992.

Michas, J.; Schremmer, M.; Fröhlich, A.; Büttner, W.: Der Einfluß des Kündigungsrechts auf die normative Regulierung der Arbeit im Transformationsprozeß, KSPW-Graue Reihe Nr. 305, Halle 1992.

Mickler, O.; Walker, B.: Die ostdeutsche Automobilindustrie im Prozeß der Modernisierung und personellen Anpassung. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992.

Miehlke, G.: Der Transformationsprozeß in den ostdeutschen Ländern und seine Folgen für die Gesundheit der Bevölkerung und ihre Versorgung, WZB Berlin für Sozialforschung, P 91-207, Berlin 1991.

Mückenberger, U.: Ist der "Sozialraum Europa" noch auf der historischen Agenda? - Neue Beschäftigungsformen und deren europäische Regulierung. In: WSI-Mitteilungen, Heft 9, 1993.

Müller-Hartmann, I.: Soziale Lage, soziale Risiken und ihre Bewältigung in den neuen Bundesländern. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 3, 1993.

Münch, J.; Husemann, R.: Beruflich-betriebliche Weiterbildung und sozioökonomischer Wandel in den neuen Bundesländern - Ein Beitrag der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. In: H. Daheim u.a. (Hrsg.): Soziale Chancen, Frankfurt/New York 1992.

Naschold, F.: Arbeitspolitik - Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen, betriebliches Bezugsproblem und theoretische Ansätze der Arbeitspolitik. In: U. Jürgens; F. Naschold (Hrsg.): Arbeitspolitik, Leviathan, Sonderheft 5/1983, Opladen 1984.

Naschold, F. (Hrsg.): Arbeit und Politik, Frankfurt/New York 1985.

Naschold, F.: Zum Zusammenhang von Arbeit, sozialer Sicherung und Politik. Einführende Anmerkungen zur Arbeitspolitik. In: F. Naschold (Hrsg.): Arbeit und Politik, Frankfurt/New York 1985a.

Neumann, J.; Leube, K.: Ergebnisse und Wirkungen der Übernahme tarifvertraglicher Regelungen zur anforderungsabhängigen Entgeltdifferenzierung in stahlerzeugenden Unternehmen der neuen Bundesländer, KSPW-Graue Reihe Nr. 307, Halle o.J.

Neumann, L.F.; Romahn, H.; Henkel, A.: Ein deutsches Mezzogiorno? - Sozialpolitische Herausforderungen durch die deutsche Einigung. In: U. Jens (Hrsg.): Der Umbau, Baden-Baden 1991.

Niethammer, L.: Wege aus der sozialen Einheit - Wege zur sozialen Einheit? In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 3, 1993.

Nolte, D.; Schäfer, C.; Sitte, R.; Tofaute, H.; Wagner, A.; Ziegler, A.: Ein Aufbauprogramm für Ostdeutschland. In: WSI-Mitteilungen, Heft 10, 1993, S. 635-648.

Panter, W.: Von der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung zur aktiven betrieblichen Gesundheitskoordination. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1993.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Pawelzig, J.: Einige Überlegungen zur Veränderung des personellen Anwendungsbereichs von Systemen sozialer Sicherheit in den marktwirtschaftlichen Transformationsprozessen. In: B. v. Maydell; E.-M. Hohnerlein (Hrsg.): Die Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel- und Osteuropas - Fragen und Lösungsansätze, Berlin 1993, S. 157-166.

Pawelzig, J.; Uhlmann, R.; Schulz, I.; Schremmer, M: Der Einfluß der Arbeitsrechtsprechung der DDR auf die Regulierung der Arbeit - Analyse der Rechtsprechung des Obersten Gerichts der DDR, KSPW-Graue Reihe Nr. 308, Halle 1992.

Pfefferkorn, A.; Hacker, W.: Arbeitsanalyse-Instrumentarien der DDR - bekannte und unveröffentlichte - eine Übersicht, KSPW-Graue Reihe Nr. 310, Halle 1992.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.): Der Einigungsvertrag - Deutschland ist eins. Reihe: Politik-Information, Bonn 1990.

Reißig, R. (Hrsg.): Rückweg in die Zukunft - Über den schwierigen Transformationsprozeß in Ostdeutschland, Frankfurt/New York 1993.

Reißig, R.: Transformationsprozeß Ostdeutschlands - Entwicklungsstand - Konflikte - Perspektiven. In: R. Reißig (Hrsg.): Rückweg in die Zukunft, Frankfurt/New York 1993a.

Röbenack, S.; Hartung, G.: Strukturwandel industrieller Beziehungen in ostdeutschen Industriebetrieben - Herausbildung neuer Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten sowie Wandel in der Austragung von Interessenkonflikten, KSPW-Graue Reihe Nr. 302, Halle 1992.

Rosenbrock, R.: Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen durch Gesetzliche Krankenversicherung - ein Thema in einer Arena. In: F. Naschold (Hrsg.): Arbeit und Politik, Frankfurt/New York 1985.

Rosenbrock, R.: Politik der Prävention - Möglichkeiten und Hinderungsgründe, WZB Berlin für Sozialforschung, P 91-203, Berlin 1991.

Rosenbrock, R.: Prävention und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Der mögliche Beitrag der Krankenkassen zum Paradigmenwechsel betrieblicher Gesundheitspolitik, WZB Berlin für Sozialforschung, P 93-205, Berlin 1993.

Rosenow, J.; Naschold, F.: Die betriebliche Frühverrentungspraxis am Scheideweg. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1993.

Rössel, G.: Transformations- und Rationalisierungskonzept eines erfolgreichen ostdeutschen Unternehmens. In: Sonderforschungsbereich 333 der Universität München (Hrsg.): Mitteilungen 6, München 1993.

Schaeffer, D.; Moers, M.; Rosenbrock, R. (Hrsg.): Public Health und Pflege - zwei neue gesundheitswissenschaftliche Disziplinen, Berlin 1994.

Schenk, S.; Schlegel, U.: Frauen in den neuen Bundesländern - Zurück in eine andere Moderne? In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 3, 1993.

Schmidt, G.: Einleitende Bemerkungen. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992.

Schmidt, R. (Hrsg.): Zwischenbilanz - Analysen zum Transformationsprozeß der ostdeutschen Industrie, Berlin 1993.

Schmidt, R.: Einleitung. In: R. Schmidt (Hrsg.): Zwischenbilanz, Berlin 1993a.

Schreiber, E.; Ermischer, I.: Arbeitsförderungsgesellschaften im Osten Deutschlands. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992.

Schroeder, K.; Heering, W.; Hartmann, U.; Grühn, D.; Fuhrmann F.U.: Probleme und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung in der chemischen Industrie der ehemaligen DDR. Hrsg. v.d. IG Chemie-Papier-Keramik, Berlin, Juni 1991.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Schulte, A.; Bieneck, H.-J.: Gesundheit am Arbeitsplatz - Baustein für ein soziales Europa. In: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Prävention im Betrieb, Bonn 1992.

Schulte, A.; Bieneck, H.-J.: Gesunde Arbeitnehmer unverzichtbar für Unternehmen. In: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Prävention im Betrieb, Bonn 1992a.

Schulte, A.; Riese, U.: Arbeitssicherheitsgesetz als Rahmen für den betrieblichen Gesundheitsschutz. In: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Prävention im Betrieb, Bonn 1992.

Seggern, B. v.: Grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten. In: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 2, 1989.

Seltz, R.; Hildebrandt, E.: Produktion, Politik und Kontrolle - arbeitspolitische Varianten am Beispiel der Einführung von Produktionsplanungs- und Steuerungssystemen im Maschinenbau. In: F. Naschold (Hrsg.): Arbeit und Politik, Frankfurt/New York 1985.

Sengenberger, W.: Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978.

Sengenberger, W.: Aspekte zum heutigen Beschäftigungsproblem. In: Rationalisierung, Heft 11, 29. Jg., 1978a, S. 249-252.

Senghaas-Knobloch, E.: Notgemeinschaft und Improvisationsgeschick: Zwei Tugenden im Transformationsprozeß. In: M. Heidenreich (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate, Berlin 1992.

SFZ (Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum); HBS (Hans-Böckler-Stiftung) (Hrsg.): Sozialreport III/93 - Neue Bundesländer.

Ständige Deputation des Deutschen Juristentages (Hrsg.): Deutscher Juristentag - Welche wesentlichen Inhalte sollte ein nach Art. 30 des Einigungsvertrages zu schaffendes Arbeitsvertragsgesetz haben? Sitzungsbericht P zum 59. Deutschen Juristentag Hannover 1992, Band II, München 1992.

Steinhöfel, M.; Stieler, B.; Tügel, A.: Veränderungen der betrieblichen Personalstrukturen im Transformationsprozeß, KSPW-Graue Reihe Nr. 101, Halle o.J.

Stieler, B.: Veränderungen der Personalstrategien und Personalstrukturen in Unternehmen der neuen Bundesländer. In: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Gesundheitspolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer, Bonn 1994.

Stieler, B.: Thesen zum Themenbereich 4: Ganzheitliche Personaleinsatzstrategien, Vortrag im Rahmen der 2. Bad Schandauer Innovationsgespräche "Modernisierung der Betriebe in den neuen Bundesländern" am 30.9./1.10.93 in Bad Schandau.

Stieler, B.: Thesen zum workshop II: "Berufliche Bildung als Eckpfeiler einer aktiven Arbeitsmarktpolitik", Vortrag im Rahmen des Forums zur Reform des Arbeitsförderungsgesetzes am 27./28.9.93 in Berlin.

Stieler, B.: Der Übergang von der Reproduktion des Arbeitsvermögens in Betrieben der DDR zum Personalmanagement in Unternehmen der Marktwirtschaft. In: Zeitschrift für Personalforschung, Sonderheft "Personalwirtschaft in der DDR", 1990.

Stieler, B.: Gestaltung von Arbeit und Technik in den neuen Bundesländern. Erfahrungen - Möglichkeiten - Grenzen - Lösungsansätze. In: Friedrich-Ebert-Stiftung, FORUM Humane Technikgestaltung, Konzepte zur Gestaltung von Arbeit und Technik aus Wissenschaft und Praxis, Heft 4, 1991.

Stöhr, A.: Interessenwahrnehmung und Interessenvertretung in Ingenieurbetrieben, KSPW-Graue Reihe Nr. 306, Halle 1992.

Templin, W.: Der Verfassungsentwurf des Runden Tisches. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 5/6, 1990.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Thiehoff, R.: Erweiterte Wirtschaftlichkeitsrechnung - ein Beitrag zur ganzheitlichen Investitionsplanung. In: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Prävention im Betrieb, Bonn 1992.

Thomas, M. (Hrsg.): Abbruch und Aufbruch - Sozialwissenschaften im Transformationsprozeß, Berlin 1992.

Thomas, M.: Vernachlässigte Dimensionen soziologischer Analyse - Transformationsprozeß als soziologische Herausforderung. In: M. Thomas (Hrsg.): Abbruch und Aufbruch, Berlin 1992a.

Uhlig, D.: Arbeitsschutz in den Unternehmen der neuen Bundesländer und Umsetzung des neuen Arbeitsschutzrechtes. In: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Veränderung des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1993.

Volkholz, V.: Netzwerkmodelle. In: H.-J. Bullinger u.a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1993.

Voskamp, U.; Wittke, V.: Aus Modernisierungsblockaden werden Abwärtsspiralen - Zur Reorganisation von Betrieben und Kombinaten der ehemaligen DDR. In: SOFI Mitteilungen Nr. 18, 1990, S. 12-30.

Wahse, J.; Dahms, V.; Fitzner, S. : Beschäftigtenabbau in den neuen Bundesländern seit Ende 1989 (Bestandsaufnahme und Analyse), KSPW-Graue Reihe Nr. 205, Halle 1992.

Wiener, B.: Unterschiedliche Transformationsprofile der Betriebe eines DDR-Kombinates im Prozeß des Strukturwandels von der Plan- zur Marktwirtschaft, KSPW-Graue Reihe Nr. 109, Halle o.J.

Wittke, V.; Voskamp, U., Bluhm, K.: Den Westen überholen, ohne ihn einzuholen? - Zu den Schwierigkeiten bei der Restrukturierung der ostdeutschen Industrie und den Perspektiven erfolgversprechender Reorganisationsstrategien. In: R. Schmidt (Hrsg.): Zwischenbilanz, Berlin 1993.

Ziegler, A.: Angleichung der Lebensbedingungen zwischen den ost- und westdeutschen Regionen als Herausforderung der Strukturpolitik. In: WSI-Mitteilungen, Heft 11, 1992.

Zwingmann, B.: Reformimpulse der Europäischen Gemeinschaften für den deutschen Arbeitsschutz - Kernelemente einer Grundsatzreform aus gewerkschaftlicher Sicht. In: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Veränderung des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1993.

Deiß (1994): Regulierung von Arbeit in der Krise.
URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-100232

ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.