

Ungleichheiten und institutionelle Rahmenbedingungen im ostdeutschen Transformationsprozeß. Ein Diskussionsbeitrag¹

Martin Heidenreich

(erschieden in: M. Diewald; K. U. Mayer (Hrsg.): Zwischenbilanz der Wiedervereinigung. Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozeß. Opladen: Leske & Budrich, S. 135-144.

In den vorangegangenen vier Beiträgen werden die Erwerbsverläufe und die Mobilitätsprozesse im Gefolge der deutsch-deutschen Vereinigung analysiert. Im Mittelpunkt stehen die neuen Muster sozialer Ungleichheit, die sich im Laufe der tiefgreifenden wirtschaftlichen Restrukturierungsprozesse in Ostdeutschland herausbilden. Vor dem Hintergrund des globalen Arbeitsplatzabbaus in Ostdeutschland² fragen sich die AutorInnen der vorangegangenen Beiträge, welche Gruppen als (relative) Gewinner und welche als Verlierer aus den wirtschaftlichen Transformationsprozessen hervorgehen. Hierbei können sich die AutorInnen auf eine beeindruckende empirische Basis stützen (ein Beleg für die Professionalität und die Schnelligkeit, mit denen die beteiligten Institute auf die Herausforderungen der Wiedervereinigung reagiert haben). Herangezogen werden das sozioökonomische Panel (Ost), die Lebensverlaufsstudien des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (MPIB), die Leipzig-Münchener Gründerstudie und eine Bremer Vorstudie zu Mobilitätsprozessen von Hochschulabsolventen. Diese breite empirische Grundlage erlaubt es, gewissermaßen in "Echtzeit" einen der tiefgreifendsten Wandlungsprozesse der jüngeren deutschen Geschichte wissenschaftlich zu begleiten.

Die Herausgeber dieses Bandes haben mir dankenswerterweise die Gelegenheit zu einem Diskussionsbeitrag gegeben. Meine Eindrücke und Anregungen möchte ich in drei Punkten bündeln: (1) Den AutorInnen gelingt es auf überzeugende Weise, die geschlechts-, qualifikations- und altersspezifischen Selektivitäten der ostdeutschen Transformationsprozesse empirisch zu belegen. Die Rekonstruktion individueller Erwerbsverläufe erklärt jedoch noch nicht die von Gruppe zu Gruppe unterschiedlichen Aufstiegs- und (Wieder-) Beschäftigungschancen. Die vorgelegten Mobilitätsstudien müssen daher durch Analysen der institutionellen Rahmenbedingungen ergänzt werden, um die beschriebenen Muster sozialer Ungleichheiten auch erklären zu können. (2) Ein Beispiel für die Berücksichtigung der institutionellen Kontexte individueller Mobilitätsprozesse ist der Hinweis auf die berufsfachliche Strukturierung sowohl des ost- als auch des westdeutschen Erwerbssystems (*Diewald/Sørensen*). Hierbei wird allerdings die Verbetrieblung ostdeutscher Arbeitsmarktprozesse unterbewertet. (3) Die wirtschaftlichen Restrukturierungsprozesse in Ostdeutschland erfolgen nicht nur - wie oftmals in industriesoziologischen Studien unterstellt - durch die Reorganisation bestehender Unternehmen, sondern auch durch Unternehmensneugründungen (*Hinz*). Die Untersuchung von Unternehmenspopulationen - ein zentrales Anliegen organisationsökologischer Ansätze - ist daher in Ostdeutschland noch wichtiger als im Westen. Die Fixierung auf den Status des Gründers zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung verschenkt allerdings wichtige

1 Martin Diewald mir erheblich geholfen, meine Kritik an seiner Beruflichkeitsthese zu präzisieren. Hierfür möchte ich mich herzlich bedanken.

2 Der vergleichsweise schnelle und drastische Verlauf des ostdeutschen Transformationsprozesses ging mit einem erheblichen Arbeitsplatzabbau einher. So wurden Anfang 1994 nur noch 6,1 Mio. in Ostdeutschland erwerbstätige Personen gezählt (im Vergleich zu etwa 9,8 Millionen Beschäftigten im Jahre 1989). Dieser Rückgang drückt sich nur teilweise in den offiziellen Arbeitslosenzahlen (1. Quartal 1994: 1,3 Mio.) aus, da der Arbeitsmarkt durch Vorruhestands- und Altersübergangsregelungen (1. Quartal 1994: 730.000), durch die Rückwanderung von Ausländern, durch Pendler (349.000), durch Abwanderungen in den Westen, durch Arbeitsbeschaffungs- (230.000) und Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (256.000) entlastet wurde (DIW-Wochenbericht 31/94).

Erkenntnismöglichkeiten; eine sinnvolle Ergänzung wäre eine Typologie der neugegründeten Unternehmen.

1. Die Problemgruppen des ostdeutschen Arbeitsmarktes

Ein zentrales Ergebnis der vorangegangenen Beiträge ist, daß die wichtigsten "Verlierer der Einheit" erstens die Frauen, zweitens die un- und angelernten Beschäftigten und drittens die älteren Jahrgänge sind. Auch wenn die Erwerbsquote der ostdeutschen Frauen - der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an allen Frauen - immer noch höher ist als die ihrer westdeutschen Geschlechtsgenossinnen (1993: 47,7 % im Vergleich zu 39,3 %), so deuten abnehmende Erwerbsquoten und die außerordentlich hohen Arbeitslosenquoten der ostdeutschen Frauen (1993: 21 %) auf eine *Ausgrenzung der Frauen aus dem Erwerbsleben* hin. Diese Ausgrenzung ist nicht primär Ergebnis eines überdurchschnittlich hohen Entlassungsrisikos, sondern verweist auf die im Vergleich zu Männern erheblich geringeren Wiedereinstellungschancen von Frauen (*Berger u.a.; Diwald/Sørensen*). Dies gilt für alle Altersgruppen - jedoch nicht für alle Qualifikationsgruppen und Beschäftigungsbereiche: Akademisch qualifizierte Frauen im Öffentlichen Dienst, in der Arbeitsmarktverwaltung etc. haben erheblich bessere Chancen als ihre geringer qualifizierten Geschlechtsgenossinnen in der Industrie.

Zu den Verlierern des Transformationsprozesses gehört auch die in der DDR relativ geringe *Gruppe der Un- und Angelernten*, während die ostdeutschen Akademiker noch bessere Beschäftigungschancen als Facharbeiter haben. *Diwald/Sørensen* zufolge sind die Unterschiede zwischen den Arbeitsmarktchancen berufsfachlich und akademisch qualifizierter Männer allerdings geringer als die Unterschiede zwischen ungelerten und anderen Beschäftigten. *Berger u.a.* zufolge sind Meister sogar noch besser als Ingenieure und Akademiker gestellt. Festgehalten werden kann: das soziokulturelle Kapital der ostdeutschen Bevölkerung wird mit der Wende nicht vollkommen entwertet; ebenso wie im Westen - wenn auch auf erheblich höherem Niveau - sind die Arbeitslosenquoten der Un- und Angelernten (1992: 39,7 %) bei weitem höher als die der Facharbeiter und Hochschulabsolventen. Eine gehobene schulische Ausbildung oder eine Berufsausbildung erweisen sich auch angesichts der ostdeutschen Sonderbedingungen als ein wichtiger, wenn auch immer nur relativer Vorteil. Dies zeigt sich auch, wenn über den recht groben Indikator "Arbeitslosigkeit ja/nein" hinausgegangen wird und die Mobilitätsprozesse und Statuspassagen nach der Wende genauer analysiert werden.

Das *Alter* ist eine weitere Dimension, dessen Bedeutung für die ostdeutschen Muster sozialer Ungleichheiten in allen Beiträgen herausgearbeitet wird. Die von *Berger u.a.* belegten schlechteren Arbeitsmarktchancen von älteren Beschäftigten (56 Jahre und mehr) können nicht überraschen, da diese Jahrgänge weitgehend - und in erheblich stärkerem Maße als in Westdeutschland - frühverrentet wurden (Statistisches Bundesamt 1994: 81). Die relativ guten Beschäftigungschancen der Altersgruppe von 26-55 Jahre - eine sehr breit gefaßte Gruppe - verweist auf die Auswahlkriterien, die bei Entlassungen zu beachten sind: langjährig Beschäftigte mit Familie werden in der Regel erst nach der Kündigung der jüngeren, alleinstehenden Beschäftigte entlassen. Aufgrund dieser arbeitsrechtlichen Vorgaben wären daher überproportionale Entlassungsquoten bei jüngeren Erwerbspersonen zu erwarten (aber natürlich auch hohe Wiedereinstellungsquoten). Da jedoch die jüngste der von *Diwald/Sørensen* untersuchten Kohorten zu Beginn der Transformationsprozesse schon 30 Jahre alt war, kann diese Vermutung auf Grundlage der MPIB-Daten nicht überprüft werden (die Zu- und Abgänge aus Arbeitslosigkeit werden in den alljährlichen Strukturanalysen der Bundesanstalt der Arbeit für Ostdeutschland leider noch nicht erhoben). Die höheren Arbeitslosenquoten der Geburtskohorten 1939/41, die in dieser Studie ermittelt werden, sprechen für die

These von *Geißler* (1992: 27), derzufolge insbesondere das "späte Mittelalter" (d.h. Personen, die zum Zeitpunkt der Wende 45-50 Jahre alt waren) Verlierer der Einheit waren. Gegen diese These sprechen jedoch die üblichen Sozialplankriterien, die zur Weiterbeschäftigung der älteren Mitarbeiter und damit zur Überalterung vieler Belegschaften führten (dies konnten wir am Beispiel einer Raffinerie und eines Stahlwerks beobachten).³

Die altersspezifischen Ungleichheiten verweisen in erster Linie auf die (weitgehend aus Westdeutschland übernommenen) Regulationsstrukturen im Bereich des Arbeitsrechts und der Sozialversicherungen. Angesichts der neuen Rahmenbedingungen war die Frühverrentung älterer Mitarbeiter für die Unternehmen der kostengünstigste, schnellste und konfliktärmste Weg des Personalabbaus.

Auch die Benachteiligung der ostdeutschen Frauen⁴ - die angesichts der hohen Frauenerwerbsquoten und des vergleichbaren Qualifikationsniveaus kaum zu erwarten war - wirft die Frage nach den institutionellen Rahmenbedingungen auf, durch die geschlechtsspezifische Ungleichheiten "produziert" werden. Eine Beschränkung auf die "neuen", nach Ostdeutschland übertragenen Institutionen ist in diesem Fall allerdings nicht sinnvoll. Vielmehr arbeiten die vorangegangenen Studien heraus, daß die Ausgrenzung der Frauen aus dem Erwerbsleben sowohl durch die aus DDR-Zeiten überkommene Regulationsstrukturen als auch durch neue, aus dem Westen transferierten Institutionen erklärt werden kann:

- *Sackmann/Wingens* verweisen auf die randständigen Arbeitsbereiche von Frauen schon zu DDR-Zeiten. *Diewald/Sørensen* arbeiten heraus, daß sich diese Randständigkeit nach der Wende im Falle des öffentlichen Dienstes, des Handels, der Finanzdienstleistungen etc. als wichtiger Startvorteil erwies, während eine Tätigkeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie und anderen Leichtindustrien einer fast sicheren Entlassung gleichkam (vgl. auch *Nickel/Schenk* 1994). Offen ist jedoch, auf welche Weise die Frauen auch zu DDR-Zeiten an die Ränder des Beschäftigungssystems gedrängt wurden.
- Die Benachteiligung von Frauen ist weniger auf ein unterschiedliches Entlassungsrisiko als die unterschiedlichen Wiedereinstiegschancen zurückzuführen, wie *Sackmann/Wingens* betonen. Dies verweist auf die Reprivatisierung familiärer Aufgaben durch den Abbau von Ganztagschulen und betrieblichen und kommunalen Kindergärten. Hierdurch wird die Verfügbarkeit von Frauen erheblich eingeschränkt. Da der Erhalt der bisherigen Position nur durch ein stärkeres Engagement und eine erhebliche Mobilität möglich ist - dies können *Diewald/Sørensen* im Detail belegen -, beeinträchtigt die familiäre und berufliche Doppelbelastung der Frauen ihre Arbeitsmarktchancen ganz beträchtlich.⁵

Sowohl die latente Benachteiligung der weiblichen Werkstätigen in der DDR als auch der Um- und Abbau der sozialen Dienstleistungen nach westdeutschem Vorbild erklären somit die tendenzielle Ausgrenzung der ostdeutschen Frauen aus dem Erwerbsleben.

3 Der Anteil Älterer (45-65 Jahre) an allen Arbeitslosen lag im September 1993 in Ostdeutschland (34,9 %) sogar unter dem westdeutschen Niveau (39 %; Quelle: Bundesanstalt für Arbeit). Dies verweist auf die konsequente Nutzung von Frühverrentungsmöglichkeiten.

4 1993 waren in den neuen Bundesländern 11 % der Männer und 21 % der Frauen arbeitslos, obwohl 70,6 % der erwerbstätigen Frauen (und nur 32 % der Männer) in den chancenreicheren Angestelltenberufen tätig waren. Die Erwerbsquote der ostdeutschen Frauen lag mit 47,7 % weit über dem Niveau der westdeutschen Frauen (39,3 %). 96 % der 25- bis 50-jährigen Frauen wurden noch 1993 als Erwerbspersonen gezählt (Statistisches Bundesamt 1994: 80ff.). Im Mai 1992 standen nur noch 62 % der Frauen, die Ende 1989 erwerbstätig waren, im Berufsleben (im Vergleich zu 77 % der Männer; Infratest Sozialforschung 1992: 18).

5 Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangen auch *Nickel/Schenk* (1994: 264) auf Grundlage des Arbeitskraft-Monitors für die neuen Bundesländer: Eine in etwa vergleichbarer Anteil von Männern (37 %) und Frauen (33 %) war im November 1992 noch im selben Betrieb wie drei Jahre zuvor beschäftigt. Ein Betriebswechsel - und damit der Verbleib im Erwerbsleben - gelang jedoch 27 % der Männer und nur 16 % der Frauen.

Festgehalten werden kann: Den vorangegangenen Beiträge gelingt die detaillierte Rekonstruktion der gruppenspezifischen Betroffenheiten im Verlauf des ostdeutschen Transformationsprozesses. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zu den westdeutschen Mustern; hierauf weisen die geringeren Anteile von männlichen, unqualifizierten, berufs-unerfahrenen, älteren, ausländischen und gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitslosen hin (Statistisches Bundesamt 1994: 98). Allerdings gibt es auch viele Gemeinsamkeiten zwischen Ost- und Westdeutschland: Ältere, Un- und Angelernte, Frauen und ausländische Arbeitnehmer (die oftmals direkt nach der Wende abgeschoben wurden und daher in den voranstehenden Analysen nicht mehr berücksichtigt werden konnten) sind schließlich nicht nur im Osten die wichtigsten "Problemgruppen des Arbeitsmarktes". Vor dem Hintergrund der in der DDR außerordentlich hohen Erwerbsquoten aller Bevölkerungsgruppen und der relativ egalitären Einkommensstrukturen sind jedoch auch diese Gemeinsamkeiten erklärungsbedürftig: Wie konnten Frauen, Ältere, Un- und Angelernte und Ausländer so schnell ausgegrenzt werden, nachdem sie jahrzehntlang eine außerordentlich starke Position im Erwerbsleben innegehabt haben? Wurden mit dem "Institutionentransfer" von West- nach Ostdeutschland auch die westdeutschen Muster sozialer Ungleichheit in eine bis zur Wiedervereinigung scheinbar egalitäre Gesellschaft übertragen? Oder knüpfen die neuen, nunmehr über den Arbeitsmarkt reproduzierten Chancen und Risiken an DDR-typische Muster sozialer Ungleichheiten an? Die Beantwortung dieser Fragen - und damit die Erklärung der neuen Muster sozialer Ungleichheit in Ostdeutschland - verweist auf die Notwendigkeit einer detaillierteren Rekonstruktion ost- und westdeutscher, betrieblicher und überbetrieblicher Regulationsstrukturen.

2. Beruflichkeit oder Verbetrieblichung?

Diewald/Sørensen verweisen auf die relative Stabilität des beruflichen Status und versuchen damit, die qualifikationsspezifischen Ungleichheiten in Ostdeutschland unter Verweis auf eine institutionelle Gemeinsamkeit von Ost- und Westdeutschland - das Berufsausbildungssystem - zu erklären. Die beiden AutorInnen gehen mit guten Gründen davon aus, daß die deutsch-deutsche Vereinigung keine Stunde Null war. Ostdeutschland war keine institutionelle Wüste, die ausschließlich durch die Übertragung westdeutscher Strukturen in die angestrebten blühenden Landschaften verwandelt werden könnte. Fraglich ist jedoch, ob tatsächlich von einer berufsfachlichen Organisation des ostdeutschen Beschäftigungssystems ausgegangen werden kann. Sind die besseren Beschäftigungschancen von Facharbeitern (und auch von Professionen und Semiprofessionen) hierzu schon hinreichend? Ist die gemeinsame Tradition einer dualen Berufsausbildung tatsächlich eine zentrale Klammer, ein beiderseits anschlussfähiges Brückenglied, das den Übergang von den bisherigen, DDR-spezifischen zu den neuen, westlich beeinflussten Mustern sozialer Ungleichheit mit erklären kann (*Diewald/Solga 1994*)? *Auch wenn ich die Beruflichkeit des westdeutschen Erwerbssystems in einem westdeutsch-französisch-italienischen Vergleich zur Erklärung national unterschiedlicher Informalisierungsmuster herangezogen habe (Heidenreich 1995)*, so scheint mir die These von *Diewald/Sørensen* im Falle eines deutsch-deutschen Vergleichs jedoch unzutreffend zu sein. Trotz der beeindruckend hohen Facharbeiterquoten in Ostdeutschland kann m.E. im Falle der DDR nicht von einer berufsfachlichen Organisation von Arbeitsmarktprozessen ausgegangen werden. Denn "Beruflichkeit" setzt nicht nur eine enge Verbindung schulischer und betriebspraktischer Ausbildungsanteile und entsprechende Zertifikate voraus, sondern auch eine berufsfachliche Organisation von Arbeitsmarktprozessen und eine intermediäre Regulationsstruktur (in Westdeutschland: unter Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; vgl. *Streeck* u.a. 1987). Ohne die überbetriebliche Anerkennung betrieblich erworbenen Erfahrungswissens und

ohne die damit verbundenen, zwischenbetrieblichen Mobilitätschancen (unter Wahrung der einmal in einem Betrieb erworbenen Positionen) kann m.E. von einem berufsfachlich organisierten Erwerbssystem nicht die Rede sein. Die DDR war jedoch vor allem durch innerbetriebliche Arbeitsmärkte gekennzeichnet (*Grünert/Lutz 1994*). Dies dokumentiert sich auch in einer außerordentlich hohen Dauer der Betriebszugehörigkeit (vgl. *Tabelle 1*): Insbesondere Beschäftigte in Großbetrieben, Meister und Techniker, ja sogar Ungelernte waren in der DDR in der Mehrzahl schon 10 Jahre und länger in demselben Betrieb tätig (vgl. zur innerbetrieblichen Karriere ostdeutscher Führungskräfte auch *Lang 1992*). Diese hohe Betriebsbindung hatte auch Auswirkungen für den Stellenwert einer Berufsausbildung; die Orientierung an zwischenbetrieblichen Arbeits-"märkten" trat in den Hintergrund. Vielmehr haben sich in der DDR die schulischen und betrieblichen Aspekte beruflicher Ausbildungen auseinanderentwickelt. Die Verschulung und Verbetrieblichung des ostdeutschen Berufsausbildungen dokumentierte sich beispielsweise in sehr eng geschnittenen, kaum modernisierten Berufsbildern (*Aderhold u.a. 1994: 186*), im Vorrang innerbetrieblicher Mobilitäts- und Karrierepfade und in einer Verschulung (und ideologischen Überfrachtung) vor allem der Meisterausbildung. Im übrigen sei noch darauf hingewiesen, daß sogar die zwischenbetrieblichen Mobilitätsprozesse in der DDR - die ja trotz verbetrieblichter Arbeitsmarktstrukturen für jüngere Beschäftigte noch eine erhebliche Bedeutung hatten - durchaus nicht den Logiken berufsfachlicher Arbeitsmärkte folgten. *Sackmann/Wingens* zufolge war ein zentrales Motiv für einen Stellenwechsel die räumliche Nähe zum Partner bzw. zum Heimatort.⁶

Auch wenn die Mobilitätsprozesse in der ehemaligen DDR nicht vorrangig nach berufsfachlichen Gesichtspunkten strukturiert waren, so spricht dies nicht unbedingt gegen die These, daß Berufe zumindest für den Zeitraum nach der Wende die Erwerbchancen entscheidend beeinflußt haben. Der Geltungsbereich einer solchen These muß allerdings auf die Beschäftigten beschränkt werden, die weder völlig aus dem Erwerbssystem ausscheiden noch in ihrem bisherigen Betrieb verbleiben können. Wenn die Erwerbchancen dieser Betriebswechsler von einer Berufsausbildung abhingen, wäre dies jedoch noch kein Beleg für das Fortwirken einer DDR-spezifischen Beruflichkeit, sondern ein Beispiel für die soziale (Re-) Konstruktion bzw. (Wieder-) Erfindung von Traditionen: Erst nach der Wende

6 Der folgende Interviewauszug verweist allerdings darauf, daß dieses Argument nicht überzogen werden darf, da professionelle Kontinuitäten "trotz allem" eine erhebliche Bedeutung hatten - auch wenn politische Einflüsse gelegentlich zu ungewöhnlichen Erwerbskarrieren führten, die nur aus einer statistischen Vogelperspektive noch als "berufliche Kontinuität" gedeutet werden können. Der EDV-Leiter eines Berliner Bekleidungsbetriebs beschrieb uns seine berufliche Laufbahn wie folgt: "Geboren 1941, Abitur 1959, Studium der Mathematik bis 1964, Arbeit im Kernkraftwerk Rheinsberg in der Datenverarbeitung, ab 1973 Aspirantur in Rostock zur Neutronenphysik. Nach 17 Jahren Wechsel zur Akademie der Landwirtschaften, Gruppe Rechentechnik (Modellierung von Wurzelbildungsprozessen). Seit 1982 wieder 5 Jahre KKW Rheinsberg, Arbeit mit supermoderner Rechentechnik (COCOM-Liste), deshalb VS-Verpflichtung notwendig (Verschlußsache, d.h. auch Beschränkung von Westkontakten; M.H.). Daher Ausstieg aus dem Betrieb und Beginn als Hauptabteilungsleiter Software in einem Herrenbekleidungsunternehmen."

Tabelle 1: Dauer der Betriebszugehörigkeit der ostdeutschen Erwerbstätigen (November 1990; Zeilenprozente)

	bis 1 Jahr	1-3 Jahre	3-10 Jahre	10 Jahre und mehr
Frauen	13	11	26	48
Männer	18	10	22	48
Alter (ohne die jüngeren Erwerbstätigen)				
25-39 Jahre	16	10	33	40
40-54 Jahre	10	4	14	71
44-64 Jahre	7	3	9	80
Schulabschluß 8./10. Klasse	15	11	23	49
Abitur	22	8	26	43
Höchster beruflicher Abschluß (Erwerbstätige ohne Lehrlinge)				
Kein Abschluß	10	9	22	59
Teilfacharbeiter	8	13	28	49
Facharbeiter	14	10	26	48
Meister/Techniker	14	6	18	61
Fachschule	16	9	23	52
Hochschule	20	7	26	47
Betriebsgröße				
-19 Besch.	29	11	23	34
20-499 Besch.	15	11	25	48
500 u.mehr	11	11	22	56
Insgesamt	16	11	24	48

Quelle: Infratest Sozialforschung, 1991: Arbeitsmarktmonitor für die neuen Bundesländer, Nürnberg: BeitrAB 148.1

erlangen Berufsabschlüsse (auch relativ unabhängig von ihrem qualifikatorischen Gehalt) ihre aus dem Westen bekannte, statuszuweisende Funktion. Wenn die These von *Diewald/Sørensen* in diesem Sinne verstanden wird, wäre zu klären, ob die sozialen Schließungsprozesse nach der Wende vorrangig auf Grundlage der Betriebszugehörigkeit oder auf der Grundlage der Berufsausbildung erfolgen. Die von *Diewald/Sørensen* vorgelegten Daten sprechen m.E. keinesfalls für eine Dominanz berufsfachlicher Strukturierungsprinzipien; vielmehr hingen die Beschäftigungschancen für den überwiegenden Teil der Erwerbspersonen zunächst von der Betriebszugehörigkeit ab; das Überleben des "eigenen" Betriebs wird in den ersten Jahren nach der Wende wichtiger gewesen sein als die berufsfachliche Qualifikation.⁷ Hiergegen sprechen auch

7 Die von meinen KollegInnen und mir durchgeführten Betriebsfallstudien - deren Ergebnisse jedoch nicht verall-

nicht die in Tabelle 4 präsentierten Daten, da die lateralen Mobilitätsprozesse - deren Bedeutung für den Stuserhalt überzeugend herausgearbeitet wird - sowohl innerhalb desselben Betriebs als auch zwischen verschiedenen Betrieben stattfinden können. Stellen-, Berufs- und Tätigkeitswechsel sind auch in demselben Betrieb möglich; ein hohes Maß innerbetrieblicher Mobilität ist ein wichtiges Merkmal betriebszentrierter Formen der Arbeitsmarktsegmentation.

3. Gründer- oder Unternehmenstypologien?

Der Beitrag von *Hinz* verfolgt eine etwas andere Fragestellung als die anderen Beiträge dieses Kapitels: Auf Grundlage des von Ziegler und Kollegen durchgeführtes Betriebspanels - die in der turbulenten Umbruchphase 1991 über 700 Betriebe befragt haben - sollen die Merkmale neugegründeter ostdeutscher Unternehmen untersucht werden. *Hinz* zufolge ist die Frage, ob der Gründer eines neuen Unternehmens zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung arbeitslos war, eine außerordentlich wichtige Erklärungsvariable. Wenn aber "die Episode der Arbeitslosigkeit zum Gründungszeitpunkt 1991 nur kurze Zeit angedauert haben kann" - wie *Hinz* feststellt -, dann fragt es sich, ob einer (wenn überhaupt nur kurzen) Arbeitslosigkeit eine solche Bedeutung beigemessen werden kann. Gerade angesichts der erheblichen Kluft zwischen dem Median und dem Mittelwert des Startkapitals vermute ich eine erhebliche Heterogenität der untersuchten Betriebe, die durch die gewählte unabhängige Variable nur unzureichend "kleingearbeitet" wird. Vielleicht wäre es sinnvoll, verschiedene Betriebstypen zu unterscheiden, um hierdurch (und nicht nur durch den Status des Unternehmensgründers) die beobachtete Varianz zu erklären. Ausgehend von der Entstehungsgeschichte und dem institutionellen Hintergrund der Unternehmen könnten möglicherweise drei Betriebstypen unterschieden werden:

1. Ausgründungen und Quasi-Ausgründungen (d.h. Arbeitsbrigaden und Abteilungen, die sich mit finanzieller und materieller Unterstützung ihres Mutterbetriebs selbständig machen). Diese Betriebe sind den Ergebnissen von *Hinz* zufolge vor allem im Handwerk tätig, sie haben mehrere Gesellschafter und eine Beschäftigtenzahl deutlich höher als 2 - ebenso wie ein relativ hohes Startkapital.
2. Neugründungen von Westdeutschen oder westdeutschen Unternehmen (mit einem überdurchschnittlich hohen Startkapital; möglicherweise Filialbetriebe insbesondere im Handel und bei Dienstleistungen)
3. "Notgründungen" von Arbeitslosen ohne hinreichendes Startkapital und Branchenerfahrung (etwa im Einzelhandel und im Dienstleistungssektor).

Festgehalten werden kann, daß in den vorangegangenen vier Beiträgen die Erwerbsverläufe nach der Wende auf eine beeindruckende Weise rekonstruiert wurden. Beschrieben wurden die Mobilitätsprozesse, in denen sich neue Muster sozialer Ungleichheit herausbilden. Erklärt werden können diese Muster sowohl durch die institutionellen Rahmenbedingungen, die aus dem Westen transferiert wurden, als auch die aus der DDR überkommenen Benachteiligungen.

gemeinert werden können - sprechen für eine nach wie vor starke Betriebszentrierung von Rekrutierungs- und Mobilitätsmustern - auch wenn sich der betriebsgemeinschaftliche Charakter der ostdeutschen Arbeitsbeziehungen in Richtung einer Leistungs- bzw. Zweckgemeinschaft entwickelt hat. Für eine starke Betriebszentrierung sprechen auch die geringen Neueinstellungsquoten von Treuhand- und Ex-Treuhandfirmen. Für die These einer nach wie vor hohen Betriebszentrierung spricht weiterhin der hohe Anteil von ostdeutschen Langzeitarbeitslosen (1 Jahr und länger arbeitslos): In Ostdeutschland ist der Anteil der 1 Jahr und länger Arbeitslosen an allen Arbeitslosen von 24,4 % (September 1992) auf 30,7 % (September 1993) angestiegen und lag damit über dem westdeutschen Niveau (26,6 % bzw. 26 %): Wer einmal aus einem Betrieb ausscheiden mußte, hat in Ostdeutschland noch geringere Wiedereinstiegschancen als im Westen.

Daher kann in absehbarer Zeit zwar mit einer Annäherung, aber nicht mit einer Angleichung west- und ostdeutscher Muster sozialer Ungleichheit gerechnet werden.

Literatur

- Aderhold, J.; Brüß, J.; Finke, M.; Hanke, J.; Heidenreich, M.; Kirchhof, F.; Schölzel, T.; Schrott, M.; Schwingeler, S.; Sievers, M. (1994). Von der Betriebs- zur Zweckgemeinschaft. Ostdeutsche Arbeits- und Managementkulturen zwischen Tradition und Wandel. Berlin: Sigma.
- Geißler, R. (1992). Die ostdeutsche Sozialstruktur unter Modernisierungsdruck, Aus Politik und Zeitgeschichte B29-30: 15-28.
- Grünert, H., und B. Lutz (1994). Transformationsprozeß und Arbeitsmarktsegmentation. In: Nickel, H. M.; Kühl, J.; Schenk, S. (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch. Berlin: Akademie. S. 3-28
- Heidenreich, M. (1995). Informatisierung und Kultur. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Infratest Sozialforschung, 1992: Arbeitsmarkt-Monitor für die neuen Bundesländer. Umfrag 5/1992; BeitrAB 148.5. Nürnberg: IAB.
- Lang, R. (1992). Sozialisierung und Wertorientierungen ostdeutscher Führungskräfte. In: Heidenreich, M. (Hrsg.): Krisen, Kader, Kombinate. Kontinuität und Wandel in ostdeutschen Betrieben. Berlin: Sigma. S. 125-142.
- Nickel, H. M.; Schenk, S. (1994). Prozesse geschlechtsspezifischer Differenzierung im Erwerbssystem. In: Nickel, H. M.; Kühl, J.; Schenk, S. (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch. Berlin: Akademie. S. 259-282
- Statistisches Bundesamt (Hg.) 1994: Datenreport 6. Zahlen Fakten über die Bundesrepublik Deutschland 1993/94. München/Landsberg: Bonn aktuell.
- Streck, W.; Hilbert, J.; van Kevelaer, K.-H.; Maier, F.; Weber, H. (1987). Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Sigma.