

Ulrich Brinkmann

Umbruch von unten?

Betriebliche Akteure in der ostdeutschen
Transformation

Vorwort des Herausgebers

Die Schriftenreihe verfolgt das Ziel, theoretische und empirische Arbeiten zum Wandel von Arbeit, von organisatorischen Strukturen und Kulturen und zu organisationalen Lernprozessen sowie zum Personalmanagement in gesellschaftlichen Transformationsprozessen einer wissenschaftlich interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Inhaltliche Schwerpunkte sind dabei einerseits Fragen und Probleme im Zusammenhang mit den Transformationsprozessen in Ostdeutschland und Osteuropa. Zugleich soll sich die Reihe jedoch ebenso Auswirkungen der östlichen Transformationen auf Westdeutschland und Westeuropa zuwenden und Entwicklungstendenzen einer zunehmenden Globalisierung und Interdependenz von Entwicklungsprozessen in Ost und West und ihre grundlegenden Konsequenzen für den Wandel von Arbeit, Organisation und Personal thematisieren.

Zielgruppe der Reihe sind die an Wandlungs- und Transformationsprozessen und den aus ihnen erwachsenden Erfahrungen und Erkenntnissen interessierten Wissenschaftler, Praktiker und Studenten der Betriebswirtschaftslehre und weiterer sozialwissenschaftlicher Disziplinen. Die Reihe versteht sich damit auch als ein Forum für den interdisziplinären Meinungs-austausch und will zur Verbreitung sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse über Transformationsprozesse innerhalb der Betriebswirtschaftslehre beitragen.

Für eine Publikation in dieser Schriftenreihe kommen Sammelbände von wissenschaftlichen Veranstaltungen über den genannten Themenkreis, aber auch einzelne wissenschaftliche Arbeiten, wie Dissertationen, Habilitationen, größere Forschungsberichte oder sonstige Monografien in Frage. Dabei steht die Reihe auch Interessenten aus anderen Hochschulen und Universitäten offen.

Der vorliegende Band von Ulrich Brinkmann stellt die Prozesse der Konstitution von Akteuren unter dem Einfluss von Rollen, Konflikten und Macht in das Zentrum betrieblicher Transformationsanalyse. Der Verfasser kann sich dabei auf Daten aus einem umfangreichen Forschungsprojekt, in dem er selbst an zentraler Stelle mitgewirkt hat, stützen. Dabei wurden teilstrukturierte, themenzentrierte Leitfadeninterviews mit Geschäftsleitern, Betriebsräten und Personalleitern in 137 ostdeutschen Unternehmen geführt und zusätzlich Daten von 429 Führungskräfte aus diesen Betrieben mit Hilfe von standardisierten Fragebögen erhoben. Auf dieser Grundlage gelingt es dem Autor, die in vielen anderen Transformationsanalysen oft vermissten bzw. in ihrem Einfluss deutlich heruntergespielten Fragen der innerbetrieblichen Machtverhältnisse zu thematisieren, ohne zugleich in eine verkürzte kontrolltheoretische Argumentation zu verfallen. Vielmehr stellt er die Konstituierung betrieblicher Akteure als einen Prozess dar, der durch das mikropolitische Handeln der Akteurgruppen geprägt ist, konfliktär verläuft und letztlich in das „neue“ Strukturmuster mündet. Die Arbeit trägt damit zum besseren Verständnis der Herausbildung der betrieblichen Realität in den ostdeutschen Betrieben Anfang der 90er Jahre bei.

Rainhart Lang

Inhaltsverzeichnis (kompakt*)

1. Vorbemerkung.....	2
----------------------	---

Teil I: Der Kontext der betrieblichen Transformation

2. Die ökonomische Entwicklung Ostdeutschlands seit 1989	5
--	---

Teil II: Akteure - Rollen, Konflikte, Macht

3. Rollen, Akteure und Mikropolitik – theoretische Vorüberlegungen.....	47
4. Das abrupte Ende der Routine: Akteure in der Transformation.....	68
5. Die Konstitution der Akteure	71
6. "Wir fühlten uns wie zwischen Baum und Borke" – Rollenkonflikte betrieblicher Akteure in der Transformation.....	117
7. Die Akteure und die Machtfrage, oder: Kann der Schwanz doch mit dem Hunde wedeln?	145
8. Zusammenfassung und Schluß: Blick zurück im Zorn?	192

Anhang

9. Abkürzungen.....	203
10. Literatur	204
11. Ausführliches Inhaltsverzeichnis	222

* Ein ausführliches Inhaltsverzeichnis befindet sich am Schluß der Arbeit.

11. Inhaltsverzeichnis (ausführlich)

1. Vorbemerkung.....	2
----------------------	---

Teil I: Der Kontext der betrieblichen Transformation

2. Die ökonomische Entwicklung Ostdeutschlands seit 1989	5
2.1 Vorbemerkungen	5
2.2 "Blühende Landschaften" oder Stilllegung Ost ² – Eine Standortbestimmung ..	6
2.3 Transformationsforschung: radicalism versus gradualism	11
2.4 Volkswirtschaftlicher Rahmen.....	12
2.4.1 Transformation in Ostdeutschland: der "Super big bang" gegen die Wand	13
2.4.2 Exkurs: Die Treuhandanstalt: Entstehung, Aufgaben, Probleme	19
2.4.3 Privatisierungsmethode: vom Markttest und ausbleibender Privatisierung	23
2.4.4 Rezession.....	25
2.4.5 Das Stigma "Treuhandbetrieb"	26
2.4.6 Das Problem der Entbettung/Entwurzelung	28
2.4.7 Osteuropa: Billigkonkurrenz statt Absatzmarkt.....	29
2.4.8 Restitutionspolitik als Teufelskreis	31
2.5 Betriebliche Faktoren des Niedergangs.....	32
2.5.1 Der Wandel der Eigentumsverhältnisse oder: Motives matter	33
2.5.2 Betriebsstruktur	38
2.5.3 Innovationsrückstand bei der Produktstruktur.....	39
2.5.4 Verspätete Erneuerung der Technologie	43
2.6 Zusammenfassung.....	45

Teil II: Akteure – Rollen, Konflikte, Macht

3. Rollen, Akteure und Mikropolitik – theoretische Vorüberlegungen	47
3.1 Betriebsdefinitionen und Mikropolitik.....	47
3.2 Die strategische Organisationsanalyse bei Crozier/Friedberg.....	48
3.2.1 Strategie	50
3.2.2 Macht.....	51
3.2.3 Ungewißheitszonen.....	51
3.2.4 Spiele.....	53
3.2.5 "Der Schwanz kann nicht mit dem Hund wedeln": Kritik an Crozier/Friedberg	54
3.3 Rolle und Akteur.....	58

3.4 Mikropolitik	60
3.4.1 Begriffsgeschichte	60
3.4.2 Macht und Handlungsfähigkeit	62
4. Das abrupte Ende der Routine: Akteure in der Transformation	68
5. Die Konstitution der Akteure	71
5.1 Akteurskonstitution im Kontext	71
5.1.1 Das System als Lebenswelt: innerbetriebliche Entdifferenzierung in der DDR	71
5.1.2 Funktionale Ausdifferenzierung im Zuge der Wende	73
5.1.3 "Vom Tisch gefegt": Die Institution der Runden Tische – betriebliche Mikropolitik zu Beginn der Transformation	77
5.2 "Wir sollten hier plötzlich auf 100 Hochzeiten tanzen" – die Herausbildung der betrieblichen Akteure	79
a) Die Ausdifferenzierung von Rollen und ihre Institutionalisierung	80
b) Die Selektion der RollenträgerInnen	81
c) Das Erlernen der mit der Rolle verbundenen Funktionen	81
5.2.1 Belegschaftsvertretung: "In der Wendezeit war das Unmögliche möglich..."	82
a) Die Ausdifferenzierung der Betriebsratsrolle und ihre Institutionalisierung	82
b) Die Selektion der TrägerInnen der Betriebsratsrolle	88
c) Das Erlernen der Betriebsratsrolle	96
5.2.2 Geschäftsleitung: "Die Macht lag auf der Straße..."	100
a) Die Ausdifferenzierung der Managementrolle und ihre Institutionalisierung	100
b) Die Selektion der TrägerInnen der Managementrolle	101
c) Das Erlernen der Managementrolle	110
5.3 Zusammenfassung:	114
6. "Wir fühlten uns wie zwischen Baum und Borke" – Rollenkonflikte betrieblicher Akteure in der Transformation	117
6.1 Akteure unter Druck: Konfliktszenarien in der Transformationsphase	117
6.2 Rollen und Rollenkonflikte ostdeutscher Betriebsräte	117
A: Intra-role conflict	117
B: Inter-Role conflict	122
C: Konflikte zwischen unterschiedlichen Akteuren in verschiedenen Rollen	123
Betriebsrat versus Management	123
Betriebsrat/ betriebliche Akteure versus externe Akteure THA und Kaufinteressenten	127
Betriebsrat versus Gewerkschaften	129
Betriebsrat versus Unternehmensberatung	134
D: Konflikte zwischen unterschiedlichen Akteuren in "gleichen" Rollen	135
6.3 Rollenkonflikte des ostdeutschen Managements	139
6.4 Zusammenfassende Bemerkungen:	142
7. Die Akteure und die Machtfrage, oder: Kann der Schwanz doch mit dem Hunde wedeln?	145

7.1 Einleitende Bemerkung.....	145
7.2 Ohnmacht des Schwächeren. Oder: Von "Bombendrohungen" und anderen "Gewaltakten"	146
7.2.1 Das Management am Tropf externer Machtzufuhr	147
7.2.2 Die Betriebsräte im "concession bargaining"	148
7.3 Die Stärkung der Macht des Schwächeren	154
7.3.1 (Betriebs-)strukturelle Vorbedingungen: Vom concession-bargaining zur Konzessions-Konkurrenz?.....	157
7.3.2 Institutionenspezifische Voraussetzungen.....	159
a) Die Aneignung von Institutionen	159
b) Der Kampf um Information und Transparenz	163
7.3.3 Akteurspezifische Voraussetzungen	166
a) Der Akteur als Relais – die Nutzung externer Ressourcen	166
b) Die frühzeitige Entfaltung von Aktivität: "Da haben wir einfach einen Lada mit Benzin vollgeladen..."	169
c) "Das Messer auf der Brust...", oder: eine spezifische Form der Öffentlichkeitsarbeit	172
d) Tradition des Widerstands.....	176
e) Alleinvertretung.....	177
f) Mandat durch Wahl.....	178
g) Akteurskompetenz als Machtressource.....	180
h) Koalitionen.....	181
7.3.4 Fallbeispiel: Die Kopplung von Machtressourcen	184
7.3.5 Forschungsdesiderata: "Definitionsmacht" und "Charisma" als Ressource?.....	188
7.4 Zusammenfassung.....	190
8. Zusammenfassung und Schluß: Blick zurück im Zorn?	192
9. Abkürzungen.....	203
10. Literatur	204
11. Inhaltsverzeichnis (ausführlich)	222