

Rostocker Beiträge zur Regional- und Strukturforschung, Heft 7

**Das Verschwinden der Arbeitsplätze -  
wo bleiben die Arbeitskräfte?**

**Zwei Fallstudien aus den neuen Bundesländern**

**Johann Gerdes, Hartmut Häußermann,  
Heiner Heseler, Martin Osterland,  
Ursula Bischoff, Sigrun Kabisch, Sabine Linke  
Heike Löser, Marion Prassek**

**Universität Rostock  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät  
1997**

Impressum

## Inhalt

1	Untersuchungskonzept und Ausgangssituation .....	S. 7
1.1	Fragestellung .....	S. 7
1.2	Arbeitsmarkt im Umbruch.....	S. 9
1.2.1	Massenhafter Arbeitsplatzabbau und seine Verarbeitung durch Arbeitsmarkt und Politik .....	S. 10
1.2.2	Regionale Mobilität.....	S. 16
1.3	Arbeitsmarktstrukturen .....	S. 21
1.3.1	Der Arbeitsmarkt westdeutscher Prägung .....	S. 21
1.3.2	Der Arbeitsmarkt der DDR .....	S. 24
1.3.3	Probleme der Angleichung.....	S. 32
1.4	Anlage und Methode der Untersuchung .....	S. 35
2	Regionale Entwicklungslinien.....	S. 37
2.1	Die Region Rostock .....	S. 37
2.2	Der Landkreis Borna .....	S. 43
2.3	Vergleich der beiden Untersuchungsregionen .....	S. 48
2.4	Die Geschichte zweier Großbetriebe .....	S. 49
2.4.1	Die Neptun-Werft Rostock .....	S. 50
2.4.2	Das Braunkohlenveredlungswerk Espenhain .....	S. 59
2.4.3	Die Betriebe als soziale Institution .....	S. 68
2.4.4	Vergleich der beiden Betriebe.....	S. 74
3	Der Personalabbau .....	S. 76
3.1	Rahmenbedingungen des Abbaus .....	S. 76
3.2	Stationen und Instrumente des Personalabbaus .....	S. 80
3.2.1	Die erste Phase: „ohne Kündigungen“ .....	S. 80
3.2.2	Die zweite Phase: „Kündigung mit Option“ .....	S. 93
3.2.3	Die dritte Phase: „Kündigungen ohne Option“ .....	S. 96
3.3	Vergleich mit westdeutschen Erfahrungen.....	S. 97
4	Verbleib der Belegschaften .....	S. 99
4.1	Vergleich mit westlichen Erfahrungen .....	S. 101
4.2	Die Verteilung der Arbeitsmarktchancen innerhalb der Belegschaften .....	S. 104
4.3	Selektionsprozesse auf dem Arbeitsmarkt.....	S. 108
4.3.1	Betriebliche Selektions- und individuelle Entscheidungs- prozesse im Personalabbau.....	S. 109
4.3.2	Selektionsprozesse bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ....	S. 113
4.3.3	Selektions- und Verdrängungsprozesse auf dem externen Arbeitsmarkt.....	S. 116
4.3.4	Vergleich mit westlichen Erfahrungen .....	S. 120
4.3.5	Die Veränderung der Arbeitsmarktchancen im zeitlichen Verlauf.....	S. 122
5	Arbeitsmarktbewegungen und Erwerbsverläufe nach dem Austritt aus dem Betrieb.....	S. 126

5.1	Arbeitsmarktbewegungen .....	S. 126
5.2	Erwerbsverläufe .....	S. 129
5.3	Wiederbeschäftigungsbedingungen .....	S. 133
5.3.1	Einkommensveränderungen .....	S. 134
5.3.2	Beschäftigungsstabilität .....	S. 135
5.3.3	Branchen und Betriebsgrößenstruktur bei den Wiederbeschäftigten .....	S. 137
5.3.4	Der Wechsel von beruflicher Qualifikation und beruflichem Status .....	S. 139
5.3.5	Berufswechsel.....	S. 143
5.3.6	Die Veränderung der Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsplatz .....	S. 147
5.3.7	<i>Verlierer</i> und <i>Gewinner</i> .....	S. 152
6	Arbeitsmarktverhalten .....	S. 153
6.1	Zwischen Aktivität und Passivität - die Reaktion auf die neuen Anforderungen .....	S. 155
6.2	Suchwege und Suchmittel.....	S. 158
6.2.1	Findewege der Wiederbeschäftigten.....	S. 159
6.2.2	Suchwege der Ausgeschiedenen.....	S. 162
6.3	Suchinhalte - Anspruchsniveau und Konzessionsabsichten .....	S. 164
6.3.1	Konzessionsbereitschaft bei konkreten Optionen .....	S. 170
6.3.2	Individuelle Arbeitsmarktstrategien .....	S. 171
6.3.3	Zukunftsperspektiven .....	S. 173
7	Arbeitslosigkeit und Mobilität.....	S. 175
7.1	Entwicklung der Ost-West-Wanderungen .....	S. 175
7.2	Vergleich der Wohnbedingungen in den beiden Regionen.....	S. 176
7.3	Mobilität und Mobilitätsbereitschaft .....	S. 181
7.4	Wachsende Distanz zum <i>Westen</i> .....	S. 182
7.5	Entwicklung der Ost-West-Mobilität .....	S. 189
8	Mutlosigkeit und Zuversicht - Regionaltypische Unterschiede in Rückerinnerung und Ausblick.....	S. 191
8.1	Espenhain: Ratlosigkeit und Resignation.....	S. 192
8.2	Rostock: Aufbegehren und Gegenwehr .....	S. 196
8.3	Ausblick: Desillusionierung und Vertrauensschwund.....	S. 199
9	Zusammenfassung.....	S. 201
Anhang:	Literatur- und Quellenverzeichnis .....	S. 210
	Hinweise zu den Autorinnen und Autoren.....	S. 219

## **Vorwort**

Am Beispiel von zwei ostdeutschen Großbetrieben - der Neptunwerft in Rostock und dem Braunkohlenveredlungsbetrieb in Espenhain werden in der vorliegenden Studie Arbeitsmarktprozesse untersucht, die sich aus dem massiven Abbau von Arbeitsplätzen als Folge der Transformation der früheren DDR Wirtschaft zu einem marktwirtschaftlichen System ergaben. Welche Auswirkungen hatte der Arbeitsplätzeabbau für die davon betroffenen Arbeitskräfte und Regionen? Welche Mobilitätsprozesse wurden dadurch ausgelöst? Diese Fragen wurden über einen dreijährigen Zeitraum von westdeutschen und ostdeutschen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen an den Universitäten Bremen und Rostock sowie am UFZ-Umweltforschungszentrum Leipzig-Halle in Leipzig untersucht.

Das Projekt wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert, der wir an dieser Stelle besonders danken möchten. Unser besonderer Dank gilt ebenso den Arbeitnehmern der Neptun Werft und des Braukohlenveredlungswerkes Espenhain, die uns zu vielen auch längeren Interviews bereitwillig zur Verfügung standen, sowie den Unternehmensleitungen, den Mitarbeitern der Beschäftigungsgesellschaften, den Arbeitsämtern und den vielen örtlichen Akteuren, die unsere Arbeit in vielfältiger Weise unterstützt haben.

Rostock, Dezember 1996



# 1 Untersuchungskonzept und Ausgangssituation

## 1.1 Fragestellung

Im Herbst 1989 brach das politische System der DDR nach einer *sanften Revolution* ihrer Bürger zusammen. Dieser politischen Wende folgten demokratische Wahlen im März 1990, die Wirtschafts- und Währungsunion am 1. Juli 1990 und schließlich die Wiedervereinigung am 3. Oktober 1990. Während die politische Vereinigung der beiden deutschen Staaten sich relativ rasch und weitgehend problemlos vollzog, erweist sich der Prozeß der Vereinigung der beiden Gesellschaften und Ökonomien als erheblich schwieriger. Vor allem die Wirtschaft der ehemaligen DDR ließ sich nicht ohne weiteres in die der alten BRD integrieren. Sie mußte in ihren Funktionsprinzipien von einer planwirtschaftlich-sozialistischen Volkswirtschaft in eine marktwirtschaftlich-kapitalistische umgewandelt werden. Nach der Öffnung zweier bis dahin voneinander abgeschotteter Märkte war deutlich geworden, daß die DDR-Industrie wegen ihrer Produktivitätsschwäche, ihrer technologisch veralteten und zudem verschlissenen Produktionsanlagen und wegen der Qualität ihrer Produkte dem Wettbewerb auf den Weltmärkten nicht gewachsen war (vgl. Priewe/Hickel 1991). Angleichung an die westdeutsche Wirtschaft bedeutete daher, daß in sehr kurzer Zeit ein Rückstand von etwa 20-25 Jahren beim Strukturwandel der Produktionsprozesse sowie der Branchen- und Arbeitskräftestruktur nachvollzogen werden mußte (vgl. Lappe 1992). Mit der Vereinbarung der Wirtschafts- und Währungsunion und der schnell folgenden politischen Vereinigung entstanden die Grundlagen für einen Angleichungsprozeß unter den Bedingungen der sozialstaatlich regulierten Marktwirtschaft nach westdeutschem Muster.

Aus ökonomischer Sicht gehört es zu den unvermeidlichen Begleiterscheinungen wirtschaftlichen Strukturwandels, daß unrentable Betriebe teilweise oder völlig stillgelegt werden, um sie durch neue Betriebe, die neue Produkte für neue Bedürfnisse herstellen oder mit produktiveren Verfahren bzw. neuen Technologien arbeiten, zu ersetzen. Diese Vernichtung von Arbeitsplätzen und ihr Ersatz durch neue als Teil des "Prozesses schöpferischer Zerstörung" (Schumpeter 1964) führt gesamtwirtschaftlich gesehen zu einem Wohlstandsgewinn. Für die von Personalreduzierungen und Betriebsstillegungen betroffenen Arbeitnehmer und Regionen sind mit dem Strukturwandel allerdings häufig erhebliche soziale Einbußen verbunden (vgl. Hessler/Osterland 1986), denn der Anpassungsprozeß an den wirtschaftlichen Strukturwandel stellt sich für die Arbeitskräfte aus den schrumpfenden oder stillgelegten Betrieben nicht einfach als eine Umverteilung auf neue Arbeitsplätze in expandierenden oder neuen Betrieben dar, vielmehr werden über den Arbeitsmarkt soziale Chancen und Risiken neu auf die Arbeitnehmer verteilt. Ein Arbeitsplatzabbau setzt Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt in Gang, die als komplexe **soziale Prozesse** von der Funktionsweise und den Mechanismen des Arbeitsmarktes, von der aktuellen Arbeitsmarktsituation, den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen

und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie schließlich vom Verhalten der Akteure selbst bestimmt werden.

Ein vergleichbarer wirtschaftlicher Wandel vollzog sich in den alten Bundesländern allmählich und über Jahrzehnte gestreckt, dennoch führte er zu einer tiefgreifenden und lang anhaltenden Krise auf dem Arbeitsmarkt, vertiefte bestehende und schuf neue regionale Disparitäten. Die wirtschaftlichen Veränderungen in den neuen Bundesländern hingegen waren nicht nur durch ein sehr hohes Tempo gekennzeichnet, sondern fanden zudem unter den Bedingungen eines Systemwechsels statt, so daß weitaus tiefgreifendere Wirkungen für die davon betroffenen Menschen und Regionen zu erwarten waren. Daher stellt sich zunächst die deskriptive Frage, welche Folgen der Umbruch für die Regionen und Menschen tatsächlich hatte. *Folgen* ergeben sich allerdings nicht naturwüchsig oder mechanisch, sondern kristallisieren sich in einem komplexen Handlungsprozeß heraus, an dem eine Vielzahl unterschiedlicher Akteure beteiligt sind. Zu fragen ist deshalb auch nach den Handlungsmöglichkeiten und Strategien der beteiligten Akteure, die das Ergebnis des Prozesses mit beeinflussen. System- und handlungsorientierte Analysen waren daher notwendig.

Das Erkenntnisinteresse beschränkte sich jedoch nicht auf eine bloße empirische Rekonstruktion der Arbeitsmarktprozesse, sondern ging darüber hinaus. So wurde der Frage nachgegangen, ob und in welcher Weise Arbeitsmarktprozesse und deren Folgen durch **regional unterschiedliche Bedingungen** der gesellschaftlichen Transformation, des wirtschaftlichen Strukturwandels und der Arbeitskräftewandlung beeinflußt werden.

Zur Beantwortung dieser Frage werden exemplarisch die Arbeitsmarktprozesse im Rahmen des Arbeitsplatzabbaus zweier Großbetriebe in zwei unterschiedlich strukturierten ostdeutschen Regionen verglichen. Daneben wird ein Vergleich mit ähnlichen Prozessen in den alten Bundesländern angestellt. Leitende Frage des Vergleichs von Prozeß und Ergebnis ähnlicher Vorgänge in den alten Bundesländern ist, ob sich unter den Bedingungen der gesellschaftlichen und ökonomischen Transformation strukturell und quantitativ andere Folgen ergeben. Als Vergleichsmaßstab dient die aus der Arbeitsmarktforschung der Altbundesländer hinlänglich bekannte Funktionsweise des Arbeitsmarktes unter *normalen* Bedingungen.

Untersuchungsregionen waren die Stadt Rostock als städtische Industrie- und Arbeitsmarktregion mit relativ günstigen Entwicklungschancen und der Landkreis Borna als ländliche Industrieregion mit deutlicher Tendenz zur De-Industrialisierung. Als Untersuchungsbetriebe dienten die Neptun Werft in Rostock als typischer Betrieb der stark maritim ausgerichteten Wirtschaft der Hansestadt und das Braunkohlenveredelungswerk Espenhain (BVE), das typisch für die dominierende Branche der Braunkohlenindustrie im Landkreis Borna war.

Bei der Untersuchung des Personalabbaus wird zum einen der Frage nachgegangen, wie sich regionale Arbeitsmärkte konstituierten und zum anderen, in welcher

Weise die historisch beispiellosen Bedingungen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandels in den neuen Bundesländern die sozialen Prozesse des Arbeitsmarktes geprägt haben. Während die Beantwortung der Frage nach regionalen Unterschieden Anhaltspunkte für eine gezielte Regional- und Strukturpolitik liefert, ergeben sich aus der Beantwortung der Frage nach den Besonderheiten der Umbruchsituation Erkenntnisse über gesellschaftliche Prozesse bei der Anpassung eines planwirtschaftlich organisierten Allokationssystems an einen marktwirtschaftlichen Prinzipien gehorchenden Arbeitsmarkt, sowie Erkenntnisse darüber, ob und wie ein durch Massenentlassungen und Betriebsstillegungen in besonderer Weise belasteter Arbeitsmarkt seine Anpassungs- und Verteilungsfunktion erfüllt.

Die spezifische Beeinflussung des Arbeitsmarktgeschehens durch regionale Unterschiede soll zunächst hypothetisch erörtert werden (Abschnitt 1.2), um konkretere Forschungsfragen zu entwickeln. In den weiteren Kapiteln wird das empirisch erhobene Material vorgestellt, und es werden Schlußfolgerungen hinsichtlich der gestellten Fragen gezogen. Voraussetzung dafür ist die Darstellung der Strukturmerkmale und Entwicklungen der beiden Regionen sowie der beiden Betriebe (Kap. 2). Daran anschließend erfolgt die vergleichende Betrachtung des Arbeitsplatzabbauprozesses in den beiden Betrieben (Kap. 3). Erst dann können die Folgen: Verbleib, Berufsverläufe und veränderte Beschäftigungsbedingungen (Kap. 4); die Bedingungen der Arbeitsuche und das Verhalten der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt (Kap. 5) dargestellt werden. Gesondert analysiert werden Fragen zu den Bedingungen der räumliche Mobilität und zum entsprechenden Verhalten (Kap. 6) sowie die spezifischen, aus der Wendeerfahrung und der Erfahrung des Arbeitsplatzverlustes resultierenden Einstellungen und Verhaltensdispositionen der Arbeitnehmer (Kap. 7/8).

## 1.2 Arbeitsmarkt im Umbruch

Die Verarbeitung der durch den Umbruch in den neuen Bundesländern entstandenen Beschäftigungsprobleme erfolgte auf regional unterschiedlich strukturierten Arbeitsmärkten. Die spezifischen Probleme einer Region und die regionalspezifischen Möglichkeiten zu ihrer Verarbeitung resultieren im wesentlichen aus:

- der **regionalen Wirtschaftsentwicklung und -struktur**, die ein unterschiedliches Ausmaß an Arbeitsplatzvernichtungen zur Folge hatte und auch unterschiedliche Chancen der wirtschaftlichen Regeneration bot,
- der **regionalen Beschäftigten- und Qualifikationsstruktur**, die je nach Zusammensetzung (gemessen an Beruf, Qualifikation, Alter und Geschlecht) ein unterschiedliches Ausmaß und eine verschiedene Qualität der sozialen Folgen sowie entsprechend unterschiedliche Verarbeitungsstrategien erwarten lassen,
- den **regionalen Mobilitätsprozessen**, die je nach der Sozial- und Bevölkerungsstruktur sowie hinsichtlich früherer Wanderungsbewegungen regional unterschiedlich ausfallen, und schließlich

- den historisch gewachsenen **sozio-kulturellen Bedingungen einer Region**, wobei gruppenspezifische Orientierungen und deren Traditionen eine unterschiedliche Anpassungsfähigkeit und -bereitschaft an veränderte Verhaltensanforderungen erwarten lassen.

Neben diesen regionsspezifischen Bedingungen waren beide Regionen gleichermaßen gesamtgesellschaftlichen Einflüssen ausgesetzt, die jedoch ein unterschiedliches Maß an Problemen für das Arbeitsmarktgeschehen aufwarfen, in jedem Falle aber durch ihr gleichzeitiges Auftreten die Auswirkungen noch verstärkten. In der Hauptsache handelte es sich dabei um folgende Faktoren und Probleme:

- Der **massenhafte Abbau von Arbeitsplätzen** im Rahmen des wirtschaftlichen Strukturwandels belastet den Arbeitsmarkt durch einen plötzlichen, enormen Zustrom von Arbeitsuchenden und Arbeitslosen. Das prägte die Prozesse der Selektion, Verdrängung, Substitution und Qualifizierung, über die auf dem Arbeitsmarkt der eigentliche Anpassungsprozeß an den wirtschaftlichen Strukturwandel stattfindet in besonderer Weise.
- Die **Abwanderung** von Teilen der Erwerbsbevölkerung nach Westdeutschland verschärft die Probleme, weil es sich dabei besonders um jüngere qualifizierte Arbeitskräfte handelt, die für einen wirtschaftlichen Neuanfang dringend benötigt werden.
- Der **Prozeß der gesellschaftlichen Transformation** besteht, bezogen auf den Arbeitsmarkt darin, die Strukturen des DDR-Arbeitsmarktes an die des westdeutschen anzugleichen, was bedeutet, daß sich die regionalen Arbeitsmärkte neu konstituieren müssen. Vor diesem Hintergrund war mit erheblichen Störungen in der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes durch die erst noch zu installierenden Koordinierungsinstrumente des Arbeitsmarktes sowie durch Anpassungsschwierigkeiten der Akteure an neue Verhaltensanforderungen zu rechnen.

Die Analyse regionalspezifischer Problemkonstellationen und Verarbeitungsformen setzt voraus, daß zunächst der Einfluß dieser drei allgemein wirkenden Faktoren auf das (regionale) Arbeitsmarktgeschehen bestimmt wird. Im Anschluß daran können dann aus den empirischen Befunden Schlußfolgerungen auf die Wirkungsweise sowohl der regionalspezifischen als auch der allgemeinen Einflußfaktoren gezogen werden.

### 1.2.1 **Massenhafter Arbeitsplatzabbau und seine Verarbeitung durch Arbeitsmarkt und Politik**

Strukturwandel, der sich über eine massenhafte Arbeitsplatzvernichtung mit entsprechender Freisetzung von Arbeitskräften vollzieht, belastet den Arbeitsmarkt immer in besonderer Weise, und es entstehen - anders als bei einem langsamen Strukturwandel, der sich u.a. auch über Rationalisierungen in Betrieben vollzieht - erhebliche Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt, die besondere Herausforderungen für die Arbeitsmarktakteure darstellen:

- der Arbeitsmarkt wird extrem belastet, weil die Zahl der Arbeitsuchenden und Arbeitslosen in kurzer Frist nach oben schnellte. Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt verschärft sich, weil die Auswahl an Arbeitskräften größer wird. Über Prozesse der Selektion, Verdrängung und Substitution findet dann eine Anpassung statt.
- in den neuen Betrieben sind häufig andere Qualifikationen gefordert, als in den schrumpfenden oder stillgelegten, was umfangreiche Qualifizierungen erfordert,
- für die Arbeitnehmer bedeutet der Arbeitsplatzverlust ungewollte Mobilität und den Risiken des externen Arbeitsmarktes ausgesetzt zu sein, womit die Fortsetzung ihrer bisherigen Erwerbsperspektiven in Frage gestellt wird,
- die Arbeitsverwaltungen werden mit einem plötzlichen Anschwellen der Nachfrage nach Leistungen und Vermittlungen konfrontiert,
- mit dem Verlust von Arbeitsplätzen und Steuereinnahmen sowie das mittelfristig zu erwartende Ansteigen der Sozialkosten infolge von Arbeitslosigkeit werden die Kommunen in mehrfacher Weise belastet,
- für die Unternehmen vor Ort bedeutet das veränderte Angebots- und Nachfrageverhältnis auf dem Arbeitsmarkt verbesserte Auswahlmöglichkeiten unter den Arbeitsuchenden, worauf sie mit einer Veränderung der Auswahlverfahren, aber auch der Standards bei Löhnen und Arbeitsbedingungen reagieren,
- die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer schließlich stehen unter außergewöhnlichem Handlungsdruck, weil von ihnen im Prozeß des Personalabbaus erwartet wird, über die Initiierung von Arbeitskampfmaßnahmen oder die Aushandlung von Sozialplänen einen drohenden Abbau von Arbeitsplätzen zu verhindern oder wenigstens die negativen sozialen Folgen zu mildern.

### **Bisherige Befunde**

Aus der Arbeitsmarktforschung ist bekannt, daß sich zumindest bei Großbetriebsstillegungen die dadurch ausgelösten Arbeitsmarktprozesse von der sog. *Normalfunktion* des Arbeitsmarktes durch einige Besonderheiten unterscheiden. In neueren Untersuchungen aus Westdeutschland, die in den 80er Jahren durchgeführt wurden (vgl. z. B. Gabriel/Huber 1990, Gerdes u.a. 1990), wurde übereinstimmend festgestellt, daß bei Betriebsstillegungen die lokalen Arbeitsmärkte i.d.S. funktionsfähig blieben, daß nicht alle Entlassenen vor verschlossenen Werkstoren standen. Zwar trat für viele eine Phase vorübergehender Arbeitslosigkeit auf, aber in etwa zwei Drittel aller Fälle mündete sie in eine Wiederbeschäftigung. Nicht die Arbeitslosigkeit der unmittelbar Betroffenen war das quantitativ bedeutsamste Problem, sondern die Substitution von Arbeitskräften in anderen Betrieben, die ein Ansteigen der Arbeitslosigkeit in der Region insgesamt verursachte. In anderen westlichen Ländern kam man zu ähnlichen Ergebnissen, indem festgestellt wurde, daß Zwangsmobilität aus Anlaß von Betriebsstillegungen trotz hoher regionaler Arbeitslosigkeit bei zwei Drittel der Entlassenen innerhalb relativ kurzer Zeit in eine Wiederbeschäftigung und nur

für ein Drittel entweder in die Arbeitslosigkeit oder in den Ruhestand führt (vgl. z.B. Flaim/Sehgal 1985, Gordus u. a. 1981, Edin 1988, Gönas 1988, Heseler 1990).

Fast allen diesen Fallstudien ist allerdings gemeinsam, daß in ihnen die Stilllegung von Großbetrieben mit überwiegend männlicher Facharbeiterschaft, die über gut transferierbare Qualifikationen verfügten, untersucht wurden. Zudem fanden die untersuchten Stilllegungen auf relativ großen städtischen Arbeitsmärkten statt, wo den Arbeitnehmern ein breites Angebot an Beschäftigungsmöglichkeiten in stabilen bzw. expandierenden Branchen zur Verfügung stand. Bei den untersuchten Stilllegungen handelte es sich zudem um Einzelfälle auf den lokalen Arbeitsmärkten. Für die betroffenen Regionen war deshalb kein Zusammenbruch historisch gewachsener Verflechtungsstrukturen die Folge, ebensowenig ein Verlust von Agglomerationsvorteilen, die zu einer Marginalisierung der gesamten Region hätten führen können.

Die relativ undramatischen Folgen der untersuchten Fälle erklären sich entsprechend der genannten Bedingungen vorwiegend daraus, daß es sich um Einzelfälle in einer ansonsten *unbeschadeten* Wirtschaftsstruktur handelte und um **Stilllegungen** ganzer Betriebe, nicht aber um Belegschafts**reduzierungen**. Weil die Stilllegungen **singuläre Ereignisse** waren, konnten die Entlassenen in den normalen Arbeitsmarktprozeß, der in seiner Funktion durch den plötzlichen Zustrom von Arbeitslosen nicht grundlegend gestört wurde, eingegliedert werden. Weil es sich um Stilllegungen handelte, wurden die dadurch ausgelösten Arbeitsmarktbewegungen ausschließlich durch Zwangsmobilität bestimmt, d.h. allen Belegschaftsmitgliedern wurde gleichermaßen aus betrieblichen Gründen die Kündigung ausgesprochen. Das hatte zwar einerseits für die Entlassenen die Konsequenz, nur einen geringen Handlungsspielraum im Rahmen der Arbeitsuche zu besitzen und weitgehend den Selektionsmechanismen des Arbeitsmarktes ausgesetzt zu sein, andererseits führte aber diese Tatsache dazu, daß sowohl die Bedingungen und Kriterien der Selektion bei der Neueinstellung als auch die Bedingungen der Arbeitsuche in verschiedener Hinsicht zu ihren Gunsten verändert wurden.

Erstens wurden mit der Schließung auch die von anderen Betrieben bevorzugt nachgefragten Stammbeschaftsmitglieder entlassen. Zweitens galt aufgrund des Fehlens einer betriebsinternen Selektion der Arbeitsplatzverlust für alle Entlassenen gleichermaßen als erkennbar unverschuldet, was Stigmatisierung verhinderte bzw. andere Betriebe sogar zu einer bevorzugten Einstellung veranlaßte. Drittens schließlich erwiesen sich die sozialen Netzwerke innerhalb der ehemaligen Belegschaft auch nach der Entlassung noch als funktionsfähig, was bei der Arbeitsuche von Vorteil war, indem darüber exklusiv Informationen über freie Stellen ausgetauscht wurden.

Der Arbeitsmarktprozeß wurde deshalb zugunsten der Entlassenen modifiziert, indem bei den wesentlichen Selektionskriterien auf dem Arbeitsmarkt, also Alter, Qualifikation und Geschlecht, die Grenzen nicht so scharf gezogen wurden, wie dies bei

Einzelentlassungen der Fall ist. Zum Beispiel wurde die Altersgrenze, ab der ein Wiedereintritt ins Beschäftigungssystem regelmäßig sehr schwierig wird (etwa 40 Jahre), um zehn Jahre nach oben verschoben. Auch solche ehemaligen Belegschaftsangehörige, die normalerweise auf dem Arbeitsmarkt kaum noch Wiederbeschäftigungschancen gehabt hätten, konnten so nach einer Betriebsstillegung relativ rasch wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Erkenntnisse darüber,

- wie sich Prozesse des massenhaften Arbeitsplatzabbaus in schrumpfenden Betrieben vollziehen,
- welche spezifischen Folgen der Personalabbau in Betrieben mit einem hohen Anteil an Frauen, Ungelernten oder nur branchentypisch nachgefragten Berufen hat,
- durch welche Verarbeitungsmechanismen und Folgen ein massiver Arbeitsplatzabbau in weitgehend monostrukturierten ländlichen Regionen geprägt ist
- und welche Folgen ein Arbeitsplatzabbau hat, der nicht nur einzelne Betriebe, sondern flächendeckend fast die gesamte Wirtschaft eines Großraumes betrifft,

liegen bisher nicht vor.

### **Die besondere Situation in den neuen Bundesländern**

Der Strukturwandel in den neuen Bundesländern ist nun gerade dadurch geprägt, daß der Arbeitsplatzabbau sich nicht überwiegend durch Betriebsstillegungen, sondern vielmehr durch Schrumpfungsprozesse in bestehen gebliebenen Betrieben vollzog. Vom Strukturwandel waren vielfach gerade solche Betriebe betroffen, die einen hohen Anteil von Arbeitnehmern aufwiesen, für die keine oder nur sehr geringe Nachfrage besteht, und zwar entweder weil sie über keine, bzw. nur über eine veraltete branchenspezifische und damit häufig völlig obsolet gewordene Qualifikation verfügen, oder weil sie Frauen waren bzw. einer sozialen Gruppe angehörten, die regelmäßig auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt wird. Der Arbeitsplatzabbau fand nicht nur in großräumigen städtischen Arbeitsmarktregionen, sondern auch in dicht besiedelten ländlichen, oft monostrukturierten Regionen statt. Schließlich wirkten gleichzeitig ablaufende Betriebsschließungen und Schrumpfungsprozesse kumulativ. Damit unterschieden sich die durch den Strukturwandel ausgelösten Arbeitsmarktprozesse in den neuen Bundesländern sowohl angebots- wie nachfrageseitig grundlegend von den bisherigen Erfahrungen aus dem Westen. Auf jeden Fall mußte mit erheblich größeren Problemen, die spezifische andere Verarbeitungsformen erwarten ließen, gerechnet werden.

Weil die Arbeitsplatzvernichtung sich nicht auf einzelne Betriebe beschränkte, waren auf dem Arbeitsmarkt keine sich positiv auf den Verbleib der betroffenen Arbeitnehmer auswirkende Reaktionen zu erwarten - im Gegenteil: mit dem sprunghaften An-

stieg von Arbeitsuchenden und Arbeitslosen und dem gleichzeitigen Fehlen von Beschäftigungsmöglichkeiten mußte mit erheblich verschärften Selektions-, Verdrängungs- und Substitutionsprozessen und mit der weitgehenden Ausgrenzung jener Beschäftigtengruppen gerechnet werden, die strukturell eine schwächere Position auf dem Arbeitsmarkt haben.

Weil die Entlassungen überwiegend nicht über Betriebsstillegungen erfolgten, sondern die Betriebe nur einen - allerdings sehr erheblichen - Teil ihrer Belegschaft abbauten, war deren privilegierte Position auf dem Arbeitsmarkt nicht der *Normalfall*. Anzunehmen war vielmehr, daß nicht die qualifiziertesten Angehörigen der Stammbeslegschaft entlassen wurden, weil auch bei Massenentlassungen eine begrenzte Auswahl stattfindet. Für die Entlassenen mußten sich dadurch vergleichsweise schlechtere Arbeitsmarktchancen als bei einer Stilllegung ergeben. Die Selektion bei der Entlassung führte zum Wegfall des Bonus „unverschuldeter Arbeitsplatzverlust“, denn sowohl für die einstellenden Betriebe wie auch für den Einzelnen stellte sich die Frage, warum die einen nicht, die anderen aber entlassen worden waren.

Die katastrophale Situation auf dem Arbeitsmarkt wurde politisch als *Übergangsphase* oder *Durststrecke* definiert, die unvermeidlich sei, aber bald durch einen neuen Aufschwung beendet werde. Diese Interpretation ergibt sich aus der Logik des Strukturwandels, bei dem eine Ungleichzeitigkeit der Entwicklung unvermeidlich ist, denn die entfallenen Arbeitsplätze können nicht in vollem Umfang zur gleichen Zeit durch neue Arbeitsplätze in expandierenden oder neuen Betrieben ersetzt werden. Die Entstehung neuer Arbeitsplätze erfordert Zeit, was sich für Regionen und Arbeitnehmer dann als zu überwindende *Durststrecke* in vorübergehender hoher Arbeitslosigkeit äußert. Ob angesichts der seit 20 Jahren in Westdeutschland und nunmehr auch in Ostdeutschland herrschenden Massenarbeitslosigkeit für alle entlassenen Arbeitnehmer tatsächlich nur mit dem Überwinden einer *Durststrecke* zu rechnen ist, muß freilich bezweifelt werden. Wahrscheinlicher ist die völlige Ausgrenzung von einzelnen, nach persönlichen und sozialen Kriterien zu definierenden sozialen Gruppen vom Arbeitsmarkt. Dazu gehören vor allem Frauen, ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer sowie solche mit geringer beruflicher, sozialer und räumlicher Mobilitätsfähigkeit und -bereitschaft. Anders als in den Einzelfällen der Betriebsstillegungen in Westdeutschland ist also anzunehmen, daß die aus den Großbetrieben Entlassenen nicht andere vom Arbeitsmarkt verdrängen, sondern überwiegend selbst von Ausgrenzung und Dauerarbeitslosigkeit betroffen sein werden.

Auf der anderen Seite sind die Entlassenen selbst bei diesen insgesamt sehr ungünstigen Rahmenbedingungen nicht lediglich passiv „Betroffene“, sondern tragen durch ihr Verhalten zur Selektivität und Strukturierung bei. Wie die Entlassenen ihr Verhalten an die für sie neuen Bedingungen eines von Konkurrenz geprägten Arbeitsmarktes anpassen können, war zu Beginn der Transformation offen.

Auch die Auswirkungen auf die Regionen müßten sich von den bekannten Prozessen unterscheiden, denn die auf die DDR-Wirtschaft ausgerichteten Verflechtungsstrukturen verlieren durch die Inkorporation in den westdeutschen Markt ihre Funktion, womit die bisherigen Agglomerationsvorteile der Regionen verloren gehen können. Die Frage, ob es bei einer befristeten regionalen Krise bleibt, stellt sich für einzelne Regionen in sehr unterschiedlicher Weise. Insbesondere Regionen, die in der Vergangenheit durch inzwischen obsolet gewordene Industrien geprägt waren oder deren Standortvorteile sich allein aus den spezifischen Bedingungen der DDR-Wirtschaft (Autarkiestreben bzw. Einordnung in den RGW-Verbund) ergaben (vgl. Gornig/Häußermann 1993), könnten vor dieses Problem gestellt sein, nicht nur eine "Durststrecke" überwinden, sondern eine drohende dauerhafte Marginalisierung bewältigen zu müssen.

### **Arbeitsmarktpolitik**

Anders als bei den untersuchten Betriebsstillegungen in Westdeutschland, die sich unabhängig von einer besonderen arbeitsmarktpolitischen Regulierung in das "normale" Arbeitsmarktgeschehen einfügten, wurde die Verarbeitung der Folgen des Strukturwandels in den neuen Bundesländern nicht allein dem Markt überlassen, sondern durch Instrumente des Arbeitsförderungsgesetzes politisch zu steuern versucht. Die staatliche Arbeitsmarktpolitik spielte bei der Bewältigung der Massenentlassungen eine herausragende Rolle.

Gezielte staatliche oder tarifpolitische Maßnahmen allein für Massenentlassungen standen in den westlichen Fällen nicht zur Verfügung, weil nach dem Arbeitsförderungsgesetz eine Sonderstellung für von Arbeitslosigkeit **bedrohte** Belegschaften in Krisenbranchen ausgeschlossen war. Allerdings wurde schon in den 80er Jahren im Anschluß an Massenentlassungen über die Einrichtung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften diskutiert, auch wurden einige Versuche in dieser Richtung unternommen (z.B. bei den Hamburger Werften 1987/88, in der Elektroindustrie u.a., vgl. Bosch/Neumann 1991), jedoch scheiterte die systematische Umsetzung des Gedankens von "Qualifizieren statt Entlassen" u.a. an den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes. Diese Bestimmungen wurden für die neuen Bundesländer vorübergehend durch Sonderregelungen verändert. So wurden u.a. Kurzarbeitersonderregelungen getroffen, die Anwartschaftszeiten für ABM gekürzt, in großem Umfang Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen finanziert und Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften gegründet.

Die Akteure in den neuen Bundesländern verfügten damit vor allem in den ersten drei Jahren des Umbruchs über ein spezifisches Instrumentarium zur Regulierung des Personalabbaus, zur Anpassung an veränderte Qualifikationen sowie zur Dämpfung der sozialen Folgen.

## Untersuchungsfragen

Zu untersuchen war, welche sozialen Folgen der Personalabbau in den Betrieben hatte, wie die Vorgänge sich in den entlassenden Betrieben und auf dem externen Arbeitsmarkt gestalteten, welche Rolle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen spielten und wie dies alles regionalspezifisch verarbeitet wurde. Die empirischen Recherchen richteten sich dabei auf die Beantwortung folgender Fragen:

- Wie waren die Betriebe vom Strukturwandel betroffen?
- Welche Belegschaftsstrukturen wiesen die Betriebe auf?
- Unter welchen Bedingungen und wie gestaltete sich der Abbauprozess? Wie und unter welchen Bedingungen wurde entlassen, welchen Einfluß hatten Betriebsräte und Gewerkschaften darauf und welche Maßnahmen wurden getroffen?
- Welchen Erwerbsstatus erreichten die Beschäftigten nach ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb?
- Wie waren die Wiederbeschäftigungschancen unter den ehemaligen Beschäftigten verteilt?
- Wie verteilten sich Verbesserungen und Verschlechterungen hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen zwischen dem alten und dem neuen Betrieb unter den ehemaligen Belegschaftsmitgliedern? Gibt es "Gewinner" und "Verlierer"?
- Über welche Stufen verlief der Prozeß der Reintegration, bzw. wie gestalteten sich die Erwerbsverläufe nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb?
- Welche Bedeutung hatten die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bei der Entlassung und bei der Reintegration? (Qualifizierungs- und Arbeitsförderungsmaßnahmen, Nutzung durch Akteure, Resultate )
- Auf welchen Wegen wurde eine neue Stelle gesucht und gefunden?
- Wie haben sich die Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt verhalten? Wie reagierten sie auf drohende bzw. erfolgte Entlassungen, wie informierten und orientierten sie sich, welche Strategien entwickelten sie, und welche Bereitschaft zur beruflichen und sozialen Mobilität entwickelten sie?

### 1.2.2 Regionale Mobilität

Die räumliche Mobilität zwischen den beiden Teilen Deutschlands war im Gegensatz zur Arbeitskräftewanderung innerhalb West- bzw. Ostdeutschlands durch drei außerordentliche Bedingungen gekennzeichnet:

Erstens: Beide Teile Deutschlands haben sich über 40 Jahre getrennt entwickelt, seit 1961 völlig abgeschottet durch die Mauer. Ein normales Wanderungsgeschehen, wie es ansonsten zwischen Regionen oder Nationen stattfindet, war zwischen den beiden Staaten nicht möglich. Von einem Tag zum anderen wurde diese Grenze

geöffnet, und der Weg für Austauschprozesse zwischen den beiden Arbeitsmärkten war frei. Die Folge waren umfangreiche Wanderungen von Ost nach West.

Zweitens: Zwischen West- und Ostdeutschland besteht ein starkes Gefälle der Lebens-, Arbeits-, Einkommensbedingungen zugunsten Westdeutschlands. Dieses Gefälle kann zur Erklärung der Abwanderungen herangezogen werden, wenn man davon ausgeht, daß ostdeutsche Arbeitnehmer sich bei ihrer Mobilität in erster Linie durch rationale Erwägungen im Rahmen von Kosten-Nutzen-Überlegungen leiten ließen, die darauf ausgerichtet waren, die eigenen Lebensbedingungen möglichst rasch durch einen Umzug Richtung Westen zu verbessern.

Drittens: Die DDR-Industrie brach rasch zusammen und es gab nur völlig unzureichenden Ersatz durch neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Aus der wachsenden Bedrohung, den Arbeitsplatz zu verlieren, oder bei schon eingetretener Arbeitslosigkeit mit nur geringer Wiederbeschäftigungsperspektive in den neuen Bundesländern ergibt sich eine dritte Einflußgröße auf die Mobilität, nämlich der Zwang dazu, wenn die Erwerbstätigkeit fortgesetzt werden soll.

Welche Gründe waren nun tatsächlich für die Abwanderung ausschlaggebend und wie änderten sich diese im Laufe der Zeit? Räumliche Mobilität von Arbeitskräften wird der ökonomischen Arbeitsmarktforschung zufolge in erster Linie durch rationale Erwägungen im Rahmen von Kosten-Nutzen-Überlegungen erklärt. Als entscheidend für einen Wohnort- und Arbeitsplatzwechsel werden die Differenz zwischen dem erreichten Lebensniveau am Wohnort und dem angestrebten Befriedigungsniveau sowie die Informiertheit über mögliche Nutzengewinne an anderen Standorten angesehen. Die empirische Forschung zur Mobilität von Arbeitskräften hat allerdings derartige Hypothesen bisher kaum bestätigen können, denn es gibt nur einen sehr schwachen Zusammenhang zwischen interregionalen Einkommensdisparitäten und Wanderungsentscheidungen. Räumliche Mobilität hängt vielmehr von einer Vielzahl von Faktoren ab, die auf unterschiedlichen Dimensionen liegen, und die sich auch widersprechen können. Die **sozialen** Dimensionen scheinen dabei eine zunehmend größere Bedeutung zu haben (vgl. Albrecht 1972, Heuer 1976, Birg 1983, Wagner 1989, Birg u.a. 1990).

### **Ergebnisse der Mobilitätsforschung**

Seit dem Kriegsende haben die Mobilitätsquoten in den alten Bundesländern kontinuierlich abgenommen. Blaschke/Nagel bezeichnen es als "dämpfenden säkulären Wohlstandseffekt" (1984, 208), daß die Zwänge zur Mobilität seltener wurden. Nach der räumlichen Restrukturierung der Bevölkerung in der Nachkriegszeit, nach der Integration von Ost- und DDR-Flüchtlingen hatte sich in der alten Bundesrepublik ein räumliches Verteilungsmuster der Bevölkerung herausgebildet, an dem sich durch (Binnen-)Wanderungen nur noch wenig änderte. Die sinkenden Mobilitätsquoten in den alten Bundesländern können aber auch als Ergebnis verlängerter Ausbildungszeiten interpretiert werden (Birg u.a. 1990a). Auch für die DDR sind für die letzten

Jahrzehnte sinkende Wanderungsquoten festgestellt worden (vgl. Grundmann/Schmidt 1988, 46f.).

Für die BRD wurde festgestellt, daß sich in Zeiten wirtschaftlicher Rezession, also erhöhter Arbeitsplatzrisiken, die allgemeine Wanderung verminderte (Schwarz 1969, Birg u.a. 1990a), insbesondere die der Erwerbspersonen. 1% mehr Arbeitslosigkeit hat 3-4% weniger Wanderungen zur Folge (Karr u.a. 1987, 199).

Bei allen Untersuchungen zur regionalen Mobilität wurde deutlich, daß es starke Differenzen in der Beteiligung an der regionalen Wanderung nach *Alter*, *Bildung* und *Beruf* gibt.

- Generell nimmt die Bereitschaft zur Wanderung mit zunehmendem **Alter** ab. Der Scheitelpunkt zwischen zunehmender und abnehmender Mobilität liegt bei etwa 35 Jahren, was mit dem Lebenszyklus (Berufsfindung) und der Familienbildung erklärbar ist. Am größten ist die Mobilität bei jüngeren Alleinstehenden und kinderlosen Ehepaaren unter 35 Jahren. Die Beziehungen zwischen Tätigkeitswechsel und räumlicher Mobilität sind im Alter zwischen 20 und 25 Jahren am engsten (Wagner 1989, 137).
- Das **Qualifikationsniveau** hat wesentlichen Einfluß auf die Mobilitätsrate. Die Wanderungshäufigkeit nimmt mit höheren Ausbildungsabschlüssen zu. Nach einer IAB-Untersuchung weisen Arbeiter außerordentlich niedrige Quoten „arbeitsbedingter“ Wanderungen auf, Ungelernte die niedrigsten.
- Auch die **Stellung im Beruf** hat differenzierende Wirkung: Selbständige und Freiberufler weisen eine geringe Wanderungsneigung auf, weil für ihre berufliche Tätigkeit die Kenntnis der regionalen Beziehungen sehr wichtig ist.

Drohende oder bestehende Arbeitslosigkeit hatte für Wanderungsbewegungen in der DDR praktisch keine Rolle gespielt. Migrationsprozesse vollzogen sich hier auf der Basis uneingeschränkter Arbeitsplatzsicherheit. In der BRD galt Arbeitslosigkeit dagegen als ein wichtiger Mobilitätsauslöser. So waren arbeitslose Erwerbspersonen deutlich stärker mobil als die übrigen (Brinkmann 1977; Blaschke/Nagel 1984, Birg u.a. 1990b) und die Bereitschaft zum Ortswechsel nahm mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zu.

Auch Arbeitslose sind nach Alter und Qualifikation in der gleichen Weise differenziert mobil wie oben festgestellt: Angestellte wechseln wegen eines neuen Arbeitsplatzes im Vergleich zu Arbeitern mehr als doppelt so häufig den Wohnort, Hochschulabsolventen fast viermal so häufig wie Arbeitslose ohne beruflichen Abschluß und über 45-jährige ziehen aus diesem Grund sehr viel seltener um als jüngere Arbeitslose. Während die regionale Mobilität bei den Unqualifizierten mit zunehmendem Alter drastisch sinkt, steigt sie bei den Hochschulabsolventen mit zunehmendem Alter. Als dominant für die Selektivität der Wanderungen wird die berufliche Qualifikation angesehen. Während bei höherer Bildung der **Ortswechsel** die Möglichkeit verbessert

einen entsprechenden Arbeitsplatz zu erhalten, ist für Arbeitslose mit niedrigem Bildungsniveau der **Berufswechsel** die häufigste Strategie dafür.

Dies verweist auf einen Zusammenhang, der sich aus der Tatsache der "Strukturierung der Arbeitslosigkeit" (Büchtemann 1984) ergibt: Bei den Arbeitslosen sind diejenigen Berufsgruppen, die unterdurchschnittliche Beschäftigungschancen haben, überdurchschnittlich stark vertreten. Die Qualifikationsstrukturen der längerfristig Arbeitslosen auf verschiedenen regionalen Arbeitsmärkten gleichen sich, regionale Mobilität erhöht also die Beschäftigungschancen für diese Gruppe kaum. In einer Periode der Massenarbeitslosigkeit sind *Jedermanns*-Arbeitsplätze überall knapp.

Auch Überlegungen zu einem Kosten-Nutzen-Vergleich beim Ortswechsel weisen in die Richtung, daß für gering Qualifizierte regionale Mobilität i.d.R. kein Ausweg aus ihrer Situation ist. Die berufliche Karriere von Arbeitslosen mit niedrigem oder ohne formalen Bildungsabschluß verläuft in fast allen Fällen negativ, denn bei unterdurchschnittlichen Wiedereingliederungsquoten haben sie mit schlechteren Arbeitsplätzen und geringerem Einkommen zu rechnen (Brinkmann 1977 und 1978, Büchtemann 1982). Die finanzielle Belastung bei regionaler Mobilität ist dagegen hoch, weil die Kosten für einen Umzug von den Betrieben nur bei den begehrten höchstqualifizierten Arbeitskräften bezahlt werden. Die Kosten für die Wohnung sind am neuen Arbeitsort für Mieter wie für Hausbesitzer immer höher. Wenn das Einkommen niedriger als im vorhergehenden Arbeitsverhältnis und die Wohnkosten deutlich höher sind, sprechen die "finanziellen Erwägungen ... (zumindest kurzfristig d. Verf.) eindeutig gegen einen Umzug" (Blaschke, Nagel 1984).

Aus den genannten Gründen sind in der alten Bundesrepublik Berufs- und Branchenwechsel sowie tägliches- oder Wochenendpendeln die Lösungen, die Arbeiter bevorzugen, wenn sie am regionalen Arbeitsmarkt keine Beschäftigung mehr finden, was offensichtlich in dieser Form auch für Extremsituationen wie *Arbeitsmarktkatastrophen* gilt (vgl. Wiessner 1991).

In der neueren Forschung zu Migrationsprozessen zeigte sich, daß die Mobilität von Stadtbewohnern generell höher ist als die von Bewohnern ländlicher Gemeinden. Das Mobilitätsverhalten in der Vergangenheit hat also großen Einfluß auf die Wahrscheinlichkeit der zukünftigen Mobilität (vgl. Birg u.a. 1990b).

### **Bedeutung der Mobilität für die Regionalentwicklung**

Diese Konturen des Wanderungs- und Arbeitsmarktverhaltens haben sich unter Bedingungen in der alten Bundesrepublik herausgebildet, die in den Untersuchungsregionen für absehbare Zeit nicht vorhanden sind. Das Lohngefälle zu den westlichen Arbeitsmarktregionen ist noch für längere Zeit sehr groß und gleichzeitig ist das lokale Arbeitsangebot zu gering, um einen unmittelbaren Berufswechsel als Ausweichstrategie möglich erscheinen zu lassen. Demzufolge wäre selbst für Ungelernte regionale Mobilität attraktiv.

Die Entwicklung der räumlichen Mobilität der Bevölkerung ist eine der wichtigsten Dimensionen für die zukünftige regionale Struktur und für die Perspektiven der ökonomischen Regeneration in den neuen Bundesländern. Ein fortdauernder Prozeß der Abwanderung (Birg u.a. schätzten 1990 die künftige Abwanderung aus den neuen Bundesländern auf 200-300 Tsd. Erwerbstätige pro Jahr) könnte zu einer Erosion gerade jenes Potentials führen, das gleichsam als letzte Reserve für ökonomische Entwicklung bezeichnet werden kann: das Vorhandensein qualifizierter Arbeitskräfte. In einzelnen Regionen kann die Talfahrt der Ökonomie durch die Abwanderung qualifizierten Personals den Prozeß der Deindustrialisierung verstärken, was zur Abkopplung von der allgemeinen ökonomischen und sozialen Entwicklung führt.

Ob aus einzelnen Regionen mehr oder weniger Abwanderungen stattfinden und welche Auswirkungen damit für eine Region verbunden sind, hängt nicht nur von den Bedingungen des Umbruchs allgemein ab, sondern auch von verschiedenen regionalspezifischen Faktoren, wie der lokalen Arbeitsmarktsituation, der wirtschaftlichen Perspektive in der Region, der Nähe oder Ferne attraktiverer, zum Pendeln geeigneter anderer Regionen, den ökologischen Belastungen, der Wohnsituation usw., sowie davon, welches Mobilitätspotential eine Region bietet, gemessen daran, welche Struktur die Bevölkerung im Hinblick auf mobilitätstypische Merkmale hat und wie mobil sie sich schon in der Vergangenheit gezeigt hat (vgl. Birg u.a. 1990b).

Je nach Arbeitsmarktbedingungen und Mobilitätspotential können sich also verschiedene Konstellationen ergeben, von denen jeweils eine unterschiedliche Auswirkung zu erwarten ist. Bei hoher Belastung des Arbeitsmarktes und hohem Mobilitätspotential ist mit einer verstärkten Abwanderung und einer Entlastung des lokalen Arbeitsmarktes zu rechnen. Bei hoher Belastung des Arbeitsmarktes und geringem Mobilitätspotential ist dagegen eher mit dem Anwachsen der regionalen Arbeitslosigkeit und entsprechender sozialer Probleme zu rechnen. Bei geringer Belastung und hohem Mobilitätspotential wiederum spielt weniger die Entlastung des Arbeitsmarktes als vielmehr die dadurch hervorgerufene Schwächung des regionalen Qualifikationspotentials eine Rolle, die eine Konsolidierung erschweren. Geringe Belastung und geringes Mobilitätspotential schließlich stellen die vorteilhafteste Kombination dar, da das Qualifikationspotential erhalten bleibt und eine Regeneration endogener Potentiale am wahrscheinlichsten ist.

### **Untersuchungsfragen**

Im Einzelnen wurde danach gefragt, welche Arbeitskräfte sich aus welchen Gründen für die **Abwanderung** entschieden, welche Gründe bei welchen Gruppen der Betroffenen für den **Verbleib in der Region** sprachen und für wen das **Pendeln** aus welchen Gründen eine (vorübergehende?) Lösung darstellt.

### 1.3 Arbeitsmarktstrukturen

Eine wesentliche Besonderheit des Arbeitsmarktgeschehens in den neuen Bundesländern ergibt sich aus der Problematik der gesellschaftlichen Transformation. Die einst auf planwirtschaftliche Bedingungen ausgerichteten Institutionen des DDR-Arbeitsmarktes müssen durch die marktwirtschaftlich orientierten der alten Bundesrepublik abgelöst werden, um die gewünschten Anpassungsprozesse zu erreichen. Für einen solchen Prozeß gibt es historisch kein Beispiel und entsprechend existieren weder Erkenntnisse darüber, welche Probleme damit für das Arbeitsmarktgeschehen verbunden sind, noch, in welcher Form sie verarbeitet werden. Aus einem Vergleich der Grundzüge des Arbeitsmarktes der DDR mit jenen der Altbundesländer, aus dem die zu erwartenden Veränderungen abgeschätzt werden können, sowie aus der allgemeinen Logik, die man dem Prozeß der Angleichung unterstellen kann, läßt sich jedoch auf Probleme und mögliche Verarbeitungsformen schließen.

#### 1.3.1 Der Arbeitsmarkt westdeutscher Prägung

In der Theorie vom *institutionellen Arbeitsmarkt* unterscheidet sich dieser von anderen Märkten durch die Spezifika der dort gehandelten Ware Arbeitskraft, die untrennbar mit dem handelnden Subjekt verbunden ist. Welche Einkommens- und Arbeitsbedingungen mit dem Verkauf der Ware Arbeitskraft verbunden sind, und welche Arbeitnehmergruppen bei der Verteilung von Chancen und Risiken bevorzugt oder benachteiligt werden, wird keineswegs allein marktmanent über den Preis reguliert, sondern unterliegt weitgehend dem Einfluß der kulturellen, ethischen und sozialen Bedingungen einer Gesellschaft, wird also marktextern reguliert und ist immer an historische Bedingungen geknüpft. Aufgrund dieser und weiterer Besonderheiten (vgl. Spahn/Vobruba 1986, Offe 1977) gilt der Arbeitsmarkt "als komplexes soziales System macht- und interessengesteuerter Allokations- und Selektionsprozesse" (Bonß/Heinze 1984, 55), das durch kombinierte Anwendung von preislichen und nichtpreislichen Koordinierungsinstrumenten institutionell reguliert wird. Als Arbeitsmarktinstitutionen gelten dabei sowohl organisierte Gruppen des Arbeitsmarktes (z.B. Tarifparteien, Arbeitsämter) als auch "normative Regelwerke oder dauerhafte Muster sozialer Beziehungen", wie z.B. Arbeitsgesetzgebung oder "übliche" Selektionskriterien (Buttler 1987, 8).

Die Funktion des Arbeitsmarktes besteht einerseits in der Allokation von vorhandenen Arbeitskräften auf bestehende Arbeitsplätze, was auch die Anpassung des Arbeitskräftepotentials (Rekrutierung, Verdrängung) sowie des Arbeitsplatzangebots und dessen Struktur einschließt. Andererseits ist der Arbeitsmarkt die "zentrale Verteilungsinstanz wirtschaftlicher und sozialer Chancen" (Sengenberger 1987, 44). Diese Verteilung bezieht sich nicht nur auf den materiellen Status, sondern auch auf (berufliche) Entfaltungsmöglichkeiten und den sozialen und gesellschaftlichen Status von Personen. Eine dritte Funktion des Arbeitsmarktes stellt schließlich die Siche-

zung der Leistungsabgabe im Arbeitsprozeß über den Einsatz von Anreiz-, bzw. Sanktionssystemen dar (vgl. Schmidt 1987).

Diese grob skizzierten Grundzüge der Arbeitsmarktfunktionen haben in der alten Bundesrepublik unter den Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit eine spezifische Ausprägung erhalten, die hier zum Zwecke des Vergleichs als *Normalfunktion* des westdeutschen Arbeitsmarktes charakterisiert wird, auf den die Angleichung in den neuen Bundesländern ausgerichtet ist.

Das auch für den westdeutschen Arbeitsmarkt konstitutive Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage wird insoweit teilweise neutralisiert, als über die Basisinstitutionen Koalitionsfreiheit, Arbeitskampfrecht, Tarifautonomie, Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung eine kollektive Einflußnahme der Arbeitnehmer auf Unternehmensentscheidungen möglich ist. Diese Institutionen regulieren die Möglichkeiten zur Bildung kollektiver Gegenmacht in Organisationen (Gewerkschaften), erlauben den Einsatz von Instrumenten des Arbeitskampfes (Streik), sehen als Regulierungsinstrument für Interessenkonflikte zwischen Angebot und Nachfrage die Verhandlung zwischen organisierten Gruppen vor (Gewerkschaft/Betriebsrat - Arbeitgeberverbände/Unternehmensleitung) und garantieren, daß bei den Verhandlungen zwischen Angebot und Nachfrage eine staatliche Einflußnahme weitgehend ausgeschlossen ist (Tarifautonomie). Staatliche Einflüsse ergeben sich über die Gesetzgebung, durch die einerseits die Verbindlichkeit der Institutionen festlegt und andererseits Mindeststandards für Beschäftigungskonditionen (Arbeitszeitregelung, Arbeitsschutzgesetze usw.) sowie sozial-, wirtschafts- oder ordnungspolitisch motivierte Schutzregelungen (Kündigungsschutz, Mutterschutz usw.) festgelegt werden. Während die Selektionsmacht der Unternehmen insbesondere bei Neueinstellungen weitgehend gewahrt ist, sind bei Entlassungen durch Kündigungsschutz- und betriebliche Mitbestimmungsregeln deren Möglichkeiten stärker eingeschränkt.

Eine weitere zentrale Institution ist die Vertragsfreiheit. Die Konditionen des Verkaufs der Arbeitskraft, die sowohl das Ergebnis kollektiver Vereinbarungen als auch individueller Aushandlungsprozesse sein können, werden in einem Arbeitsvertrag, der für Arbeitnehmer und Unternehmen verbindlich ist, fixiert. Der Arbeitnehmer ist dadurch frei in der Wahl seines Arbeitsplatzes und der Unternehmer frei in der Wahl seiner Arbeitskräfte. Letzteres und die Tatsache, daß der einzelne Arbeitnehmer trotz kollektiver Regelungen immer noch weitgehend *ohnmächtig* gegenüber betrieblichen Entscheidungen ist, führen dazu, daß er den Risiken des Arbeitsmarktes immer ausgesetzt bleibt. Das zentrale Risiko ist dabei der Verlust des Arbeitsplatzes.

Die Wirkung der Selektionsmacht durch die Unternehmen äußert sich u.a. darin, daß bei der Auswahl von Arbeitskräften regelmäßig nicht nur Kriterien wie Beruf und Qualifikation als Ausdruck der jeweiligen fachlichen Eignung, sondern auch persönliche und soziale Merkmale, wie z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität und Gesundheits-

zustand als Ausdruck erwarteter Verfügbarkeit, Leistungsfähigkeit und Flexibilität im Arbeitsprozeß eine wesentliche Rolle spielen (Büchtemann 1984). Beim Geschlecht wirkt die Selektion nicht nur ausschließend, sondern auch integrierend, indem ein "geschlechtsspezifisches Arbeitsvermögen" von Frauen für bestimmte Tätigkeiten bevorzugt nachgefragt wird (Beck-Gernsheim 1976). Dies führt dazu, daß der Arbeitsmarkt in geschlechtsspezifische Segmente aufgeteilt ist, in denen vorwiegend Frauen mit Frauen bzw. Männer mit Männern konkurrieren.

Das Arbeitskräfteangebot bzw. der Arbeitsmarkt wird aber nicht nur durch Selektion nach persönlichen und sozialen Merkmalen strukturiert, sondern auch nach Berufen, die nicht nur Auskunft über fachliche Qualifikationen geben, sondern auch mit einem sozialen Status verbunden sind (Beck/Brater 1978). Der Zugang zu Berufen und damit zu entsprechenden Positionen im Erwerbssystem ist institutionell geregelt über das duale System der schulischen und beruflichen Ausbildung sowie über festgelegte Berufsinhalte (Berufsbilder) und über entsprechende Abschlusßzertifikate. I.d.R. ist das Zertifikat der Passierschein für den Zugang zum entsprechenden beruflichen Teilarbeitsmarkt, wobei die Grenzen zu verwandten Berufsbereichen oft noch relativ offen sind. Mit zunehmendem Abstand kann der Zugang aber nur noch durch Zusatzqualifikationen oder eine Umschulung erreicht werden kann. Ein Merkmal des westdeutschen Arbeitsmarktes ist damit seine starke Segmentierung in berufsfachliche Teilarbeitsmärkte.

Während die Verteilungsfunktion von Chancen und Risiken weitgehend über institutionalisierte Prozesse der Selektion und Qualifizierung geregelt wird, findet die Allokation der Arbeitskräfte auf Arbeitsplätze über verschiedene Kanäle, wie öffentliche Medien (Annoncen in Zeitungen, Aushänge), informelle soziale Netzwerke und das Arbeitsamt als weitere zentrale Institution des Arbeitsmarktes statt, seit neuestem auch durch die Einrichtung privater Arbeitsvermittler. Das Arbeitsamt fungiert aber nicht nur als Vermittlungsinstanz, sondern ist auch für die Verwaltung der Arbeitslosigkeit, d.h. für die Festlegung und Zahlung der Arbeitslosenunterstützung sowie für die Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung, Qualifizierung und Reintegration von Arbeitslosen ins Erwerbssystem verantwortlich. Hauptinstrument der Arbeitsverwaltung ist das Arbeitsförderungsgesetz (AFG), in dem auch die Bedingungen zur Durchführung von Arbeitsbeschaffungs-, Orientierungs-, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie von Kurzarbeit in den Betrieben geregelt sind.

Auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt gibt es keine institutionellen Regeln, die den Zugang zu offenen Stellen durch Exklusivrechte, wie sie z.B. in Großbritannien oder den USA als sog. *closed shops* oder tarifvertraglich abgesicherte Senioritätsrechte existieren, einschränken (vgl. Sengenberger 1987). Arbeitsuchende treten in eine allgemeine Konkurrenz auf einem Arbeitsmarktsegment ein und stehen weder ganz hinten in einer institutionell wie auch immer geregelten Warteschlange, noch sind sie vom Zugang zu bestimmten Betrieben ausgeschlossen.

Der Arbeitsmarkt in Westdeutschland ist schließlich dadurch geprägt, daß das Potential der Erwerbsfähigen in geringerem Ausmaß ausgeschöpft wird, als dies in der DDR der Fall war. Die Erwerbsquote der Frauen beträgt heute in Westdeutschland nur ca. 55%, während Männer zu 90% am Erwerbsleben beteiligt sind.

Diese grob skizzierte *Normalfunktion und -struktur* des westdeutschen Arbeitsmarktes bildet das Modell, an das die Angleichung in den neuen Bundesländern ausgerichtet wurde. Welche Anpassungsprozesse aufgrund der differenten Funktion und Struktur des DDR-Arbeitsmarktes zu erwarten waren, ergibt sich aus folgender Grobcharakterisierung seiner Strukturen und Mechanismen.

### 1.3.2 Der Arbeitsmarkt der DDR

Die Wirtschaft der DDR wurde zentral geplant und gelenkt. Entsprechend mußte auch der Arbeitsmarkt einer zentralen Lenkung unterworfen sein, damit das jeweils festgelegte Plansoll erfüllt werden konnte. Die plangerechte Verteilung der Arbeitskräfte wurde jedoch nicht in der Form der direktiven Arbeitsplatzzuweisung vorgenommen, wie dies aus der Frühzeit der Sowjetunion bekannt ist (vgl. Berg 1990), sondern durch indirekte Steuerungsmethoden - weshalb es auch gerechtfertigt ist, von einem *Arbeitsmarkt* zu sprechen. Das Grundprinzip war zumindest seit den 60er Jahren die freie Berufs- und Arbeitsplatzwahl. Im Rahmen der vorhandenen Stellenangebote wurde eine Arbeitsverpflichtung freiwillig eingegangen und per Arbeitsvertrag besiegelt. Der Arbeitsvertrag wurde „in Verwirklichung des Rechts auf Arbeit“ zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betrieb abgeschlossen und war prinzipiell vom Arbeitnehmer im Rahmen der geltenden Kündigungsfristen kündbar. Eine Kündigung von Seiten des Betriebes war hingegen weniger einfach.

Die Institution der Vertragsfreiheit war im wesentlichen nur für die Betriebe eingeschränkt. Diese Einschränkungen ergaben sich nicht nur aus den Arbeitsmarktverhältnissen, sondern auch aus dem Wirken entsprechender staatlicher Institutionen in Gestalt des Staatssekretariats für Arbeit und Löhne als Organ des Ministerrates der DDR mit den untergeordneten Ämtern für Arbeit und Löhne bei den Räten der Bezirke. Hier wurden die Beschlüsse des Ministerrates ausgearbeitet, koordiniert und deren Durchführung kontrolliert. Die Aufgaben des Staatssekretariats umfaßten die Realisierung der staatlichen Lohn-, Tarif- und Prämienpolitik, „der Entwicklung des Arbeitsschutzes, der Weiterentwicklung des Arbeitsrechts, sowie auf dem Gebiet der Sozialpolitik .... der Arbeitskräftelenkung. Es arbeitete Grundsätze zur Erschließung von Arbeitskräfte reserven und zum rationellen Einsatz des Arbeitsvermögens in Zusammenhang mit der sozialistischen Rationalisierung und der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation, zur vollen Ausnutzung der Arbeitszeit und der Grundfonds sowie zur Lenkung der Arbeitskräfte und Herausbildung von Stammbeslegschaften aus“ (Berg 1990, 69). Im Gegensatz zu marktwirtschaftlich organisierten Arbeitsmärkten, wo das Arbeitsmarktgeschehen durch Aushandlungsprozesse zwischen Unternehmen und Arbeitnehmerorganisationen reguliert wird, gab es in der DDR die entspre-

chenden Institutionen der Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Mitbestimmung oder des Arbeitskampfrechts nicht. Zentrale Lenkung der Wirtschaft und plangerechte Arbeitskräftesteuerung widersprechen dem Prinzip der Verteilung über Aushandlungsprozesse zwischen divergierenden Einzelinteressen. Im Selbstverständnis der DDR gab es solche Einzelinteressen auch gar nicht, weil alle Akteure gleichermaßen einem gemeinsamen Interesse verpflichtet waren. Beschäftigungschancen wurden indirekt davon bestimmt, welcher **Zugang** zu Beschäftigungsmöglichkeiten durch staatlichen Eingriffe in die betriebliche Politik gegeben war. Versucht wurde also, die Arbeitsmarktbewegungen durch das staatlich kontrollierte Öffnen oder Verschließen von Werkstoren bzw. über Stellenpläne zu regulieren.

Beschränkungen wurden in erster Linie den Betrieben auferlegt und weniger den Arbeitskräften. Die Betriebe durften nur Arbeitskräfte einstellen, die aufgrund der zentral vorgegeben und bilanzierten Pläne vorgesehen waren. Außerdem wurde ihre Personalhoheit dadurch beschnitten, daß die Ämter für Arbeit und Löhne beim Rat des Bezirkes das Recht hatten, "den Betrieben und Einrichtungen Auflagen zur effektiven und vollständigen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens zu erteilen und ... Einstellungsbeschränkungen gegenüber Kombinat, Betrieben und Einrichtungen auszusprechen" (§ 40 des Gesetzes über die örtlichen Volksvertretungen). Freie Planstellen mußten dem Amt für Arbeit auf Anforderung gemeldet werden, ebenso deren Besetzung, weil diese wiederum von der Zustimmung des Amtes für Arbeit abhängig gemacht werden konnte. Außerdem konnte das Amt für Arbeit den Betrieben Auflagen zur Einstellung von bestimmten Arbeitnehmern machen, wenn dies aus gesellschaftlichen oder volkswirtschaftlichen Gründen für wichtig gehalten wurde. U.a. mußten die Betriebe auf Weisung des Amtes soziale Problemfälle (z.B. Alkoholiker, "Problembürger", entlassene Strafgefangene) einstellen. Die offene Werbung um Arbeitskräfte wurde eingeschränkt oder zeitweise völlig verboten, bzw. war in jedem Fall von der Zustimmung des Amtes abhängig.

Allerdings entwickelten die Betriebe eigene Strategien, diese Einschränkungen zu umgehen, indem u.a. Stellenanzeigen mit der Überschrift "Gesucht wird aus der *nichtberufstätigen* Bevölkerung" veröffentlicht wurden, was zur Mobilisierung Nichterwerbstätiger erlaubt war. Es existierten Auflagen, nach denen aus bestimmten volkswirtschaftlich wichtigen Betrieben keine Arbeitskräfte abgeworben und nicht einmal freiwillige Wechsler aus solchen Betrieben eingestellt werden durften. Austauschkarten machten einen Wechsel dennoch möglich, wenn sich ein Arbeitnehmer fand, der einen umgekehrten Wechsel anstrebte. Andererseits wurden auch Auflagen mit umgekehrter Zielrichtung verhängt, so daß ein Betrieb Abwerbungen aus volkswirtschaftlich als vorrangig betrachteten Betrieben zulassen und ggf. sogar fördern mußte (z.B. wenn für den Aufbau neuer Industrien oder für bestimmte Baumaßnahmen Arbeitskräfte benötigt wurden).

Der Arbeitsmarkt hatte damit nicht den Grad der Offenheit wie in Westdeutschland, denn nicht jeder Betrieb stand Betriebswechslern (Arbeitsuchenden) für einen

Wechsel in gleicher Weise zur Verfügung. Der Zugang war reglementiert und es bedurfte manchmal gewisser Tricks, um von einem Betrieb in den anderen zu gelangen (mitunter ging man den Weg über einen dritten, nicht vom Verbot betroffenen Betrieb). Das Arbeitsmarktgeschehen wurde aber nicht nur über die zentrale Strukturierung der Nachfrage reguliert, sondern auch über Anreize für die Beschäftigten, bestimmte Betriebe, Berufe oder Regionen zu wählen.

Löhne, Tarife und Prämien wurden staatlich festgesetzt bzw. auf Vorschlag aus den Betrieben genehmigt. Dabei wurden die Löhne weniger nach Qualifikationskriterien als vielmehr nach ideologischen Vorgaben wie der Nähe oder Ferne zur materiellen Produktion (Facharbeiter verdienten mehr als Angestellte) festgelegt. In geringem Umfang bestanden dennoch Lohndifferenzen nicht nur zwischen einzelnen Arbeitsplätzen, Betrieben und Branchen, sondern auch zwischen Regionen. Der Lohn war daher durchaus ein Anreiz zur Wahl eines bestimmten Berufes oder Arbeitsplatzes bzw. zum Wechsel, jedoch nicht in gleichem Maße wie in den alten Bundesländern.

Wichtigere Anreize zur Wahl eines Beschäftigungsverhältnisses waren vielmehr arbeitsbezogene Faktoren, wie **Arbeitsbelastung**, **Arbeitszeitordnung** (z.B. Schichtarbeit) und **berufliche Entfaltungsmöglichkeiten**. Berufliche Weiterqualifizierung war in der DDR meist der Garant für eine berufliche Verbesserung und wurde in großem Ausmaß genutzt, selbst wenn damit kein Einkommenszuwachs verbunden war. Ein Wechsel von der Produktion in die Verwaltung war besonders für Frauen attraktiv, die es vorzogen, lieber weniger zu verdienen, dafür aber eine angenehmere Arbeit zu haben. Der Wechsel von Tages- in Wechselschichtarbeit war dagegen eher finanziell attraktiv und ermöglichte zudem den Frauen wegen der Doppelbelastung von Haushalt und Beruf eine bessere Organisation der Familienpflichten.

Anreize ergaben sich auch aus **betrieblichen Zusatzleistungen**. Im Vordergrund standen dabei vor allem der Zugang zu einer Wohnung sowie Urlaubsplätze. So war es durchaus möglich, den Abschluß eines Vertrages von der Zusage für eine Werkswohnung abhängig zu machen. Die Möglichkeiten Kinder in betriebseigenen Krippen oder Kindergärten unterzubringen, die ärztliche Betreuung in betriebseigenen Polikliniken in Anspruch nehmen oder einfach nur Einkäufe in der Nähe des Arbeitsplatzes erledigen zu können, stellten weitere Anreize dar.

Ein Anreiz entstand schließlich auch aus der ständigen Material- und Verbrauchsgüterknappheit in der DDR. Eine berufliche Position zu erlangen, von der aus man z.B. in Kontakt mit anderen Betrieben oder Einrichtungen bzw. sogar mit anderen Ländern des RGW oder - noch besser - mit nichtsozialistischen Ländern kam, oder durch die man Zugriff auf knappe Ressourcen hatte (z.B. im Lager), versprach erhebliche materielle und soziale Vorteile. Zum einen wurden knappe Verbrauchsgüter damit zugänglich und zum anderen konnte man sich über geschicktes Verhandeln mit Zulieferbetrieben und Tauschaktionen eine bessere Position im eigenen Betrieb und damit Zugang zu Privilegien sichern.

Aufgrund dieser Anreize waren die *Optimierungskalküle* der Arbeitskräfte und damit auch die Arbeitskräftebewegungen weniger durch den Lohn als durch andere Vorteile eines Arbeitsplatzes bestimmt. Der Arbeitsmarkt der DDR enthielt durch die dadurch verursachten Arbeitskräftebewegungen durchaus Marktelemente, war also nicht vollständig extern reguliert. Immerhin betrug die im DDR-Jargon "spontane" oder "gesellschaftlich unerwünscht" genannte Fluktuation in den Betrieben und Kombinat in den 70er Jahren durchschnittlich 7 - 9% und in den 80er Jahren 4 - 5% der Beschäftigten (Pietrzyński 1988).

Arbeitskräftebewegungen konnten zwar durch Anreizsysteme initiiert werden, eine Sicherstellung der gewünschten Leistungsabgabe der Arbeitskräfte konnte darüber aber noch nicht erreicht werden. Der Arbeitnehmer war laut Arbeitsvertrag zwar verpflichtet, die üblichen Tugenden (Disziplin, Ordnung usw.) zu zeigen, die Arbeitsnormen zu erfüllen, Geld und Material sparsam zu verwenden usw. Es gab ständig Appelle zur Einhaltung der sozialistischen Arbeitsmoral, aber darüber konnte nur ungenügend gewacht werden und die vorhandenen Sanktionsmöglichkeiten waren nur wenig wirksam. Es fehlte vor allem das zentrale Sanktionsinstrument Entlassung. Aber "daß der Betrieb *in der Regel* nichts machen durfte, heißt nicht, daß er *im Prinzip* nichts machen konnte und heißt eben auch nicht, daß er nie etwas gemacht hat. Es gab Lohnabzüge, es wurden Leute bestraft. Das reichte hin, um die Sache für die Beschäftigten ein Stück weit unkalkulierbar zu machen, reichte aber nicht hin, die volle Kontrolle über Lohn und Leistung zu erlangen" (Voskamp/Wittke 1991, 32).

Eine Produktion kann bekanntlich nicht aufrechterhalten werden ohne Kooperation der Beschäftigten. Wenn diese Kooperation über direkte Kontrolle und Sanktionen nur bedingt erreicht werden konnte, dann mußte das Prinzip des "take and give" zum vorherrschenden werden. Aushandlungsprozesse zur Erzielung eines Interessenausgleichs zwischen Arbeitskräften und Betrieb waren daher unvermeidlich. In der DDR wurden Interessengegensätze jedoch geleugnet, denn man beschwor rituell die gemeinsame Interessenlage aller gesellschaftlichen Gruppen. Entsprechend fehlten die notwendigen Institutionen zur Regulierung von unvermeidlichen Konflikten.

Während unter marktwirtschaftlichen Bedingungen ein Interessenausgleich in freien Verhandlungen zwischen Institutionen hergestellt wird, konnte dies in den DDR-Betrieben nur auf informeller Ebene geschehen. Der aus diesen Bedingungen hervorgehende informelle "Planerfüllungspakt" (Voskamp/ Wittke 1991) bestand darin, daß "die Beschäftigten ... die monatliche IWP<sup>1</sup>-Erfüllung (sicherten), der Betrieb - in Gestalt des Meisters - kam ihnen dafür in der Lohn/Leistungs-Frage entgegen" (Voskamp/Wittke 1991, 31). Dieser "Planerfüllungspakt" war vorwiegend auf der Ebene des Meisterbereichs bzw. des Arbeitskollektivs wirksam. Die Regelungen waren nicht einklagbar, sie waren nur gewohnheitsrechtlich, was bedeutete, daß die

---

<sup>1</sup> IWP = industrielle Warenproduktion. Mit dieser Kennziffer wurde die Bruttoproduktion quantitativ erfaßt, sie galt als Hauptkennziffer der Produktion.

Interessenkonflikte ständig aufbrachen und sich nicht selten in Reibereien, Kleinkriegen und persönlichen Anfeindungen äußerten. Dies belastete nicht nur die Arbeit im Kollektiv, sondern wirkte sich auch kontraproduktiv auf die gewünschte "Intensivierung der industriellen Produktion" aus (vgl. Voskamp/Wittke 1991). Das vielbeschworene Bild der Solidarität in den Arbeitskollektiven bekommt vor diesem Hintergrund deutliche Risse, weil der Konkurrenzkampf der Arbeitskräfte untereinander sich im wesentlichen auf dieser eher personenbezogenen Ebene abspielte, wo es immer direkt um die Aushandlung von Leistung und Gegenleistung zwischen konkreten Personen ging (Meister und Kollektivmitglieder).

Auch in der DDR wurden sowohl die Arbeitskräfte auf die Arbeitsplätze als auch die materiellen und sozialen Chancen weitgehend über die Stellung im Beschäftigungssystem verteilt. Der Zwang zum Verkauf der Arbeitskraft war auch in der DDR gegeben. Durch ein nur ungenügend ausgebautes System für Lohnersatzleistungen einerseits, das zudem in den 70er Jahren beschnitten wurde, und gesetzliche Bestimmungen über die gesellschaftliche Verpflichtung zur Arbeit andererseits, war dieser Zwang sogar direkter als in der alten Bundesrepublik. Nach dem Selbstverständnis der DDR waren die Wirtschaftsbetriebe nicht dazu da, Profite zu erwirtschaften, sondern sollten in erster Linie Bedarf und Bedürfnisse der Bevölkerung befriedigen. Dies wurde als kollektive Aufgabe aufgefaßt, zu der alle Gesellschaftsmitglieder beizutragen hatten. Insofern herrschte eine gesellschaftliche Verpflichtung zur Erwerbsarbeit. Diese Verpflichtung fand ihren rigidesten Ausdruck in den Bestimmungen zum "asozialen Verhalten". Danach hatte jede "Person ohne Arbeitsrechtsverhältnis", wie Arbeitslose juristisch bezeichnet wurden, die Pflicht, Arbeitsangebote des Amts für Arbeit anzunehmen. Bei wiederholter Ablehnung von Angeboten drohte die strafrechtliche Verfolgung wegen "asozialem Verhalten" (§249 i.d.F. vom 14.12.1988). Der gesetzlich erzwungene Verkauf der Arbeitskraft wurde unter Bedingungen realisiert, die sich in wesentlichen Punkten von einem *kapitalistischen* Arbeitsmarkt unterschieden.

Die DDR trat mit dem Anspruch auf, ein sozialistischer Staat zu sein, in dem die *Ausbeutung des Menschen durch den Menschen* abgeschafft war. Als Voraussetzung dazu war das Privateigentum an den Produktionsmitteln weitgehend beseitigt und vergesellschaftet worden. Damit waren die Arbeitnehmer formell Eigner der nun *volkseigenen* Betriebe. Die faktische Verfügungsgewalt aber lag beim Staat bzw. seinen Organen, der bekanntlich nicht nur beanspruchte, Sachwalter der Interessen der Werktätigen, sondern darüber hinaus auch Instanz für die Durchsetzung der *wahren* Interessen der Werktätigen zu sein. Die Volkswirtschaft der DDR glich einer gigantischen Behörde mit entsprechend hierarchischen Strukturen, Abteilungen (Betrieben, Einrichtungen), Stellenplänen, Weisungsrechten usw., deren Aktivitäten ausschließlich auf das Gemeinwohl ausgerichtet sein sollten, und deren Wirtschaftslogik mehr dem Prinzip der Kameralistik als dem der Konkurrenz verpflichtet war. Die Gemeinwohlorientierung und die zentrale Planung und Lenkung der wirtschaftlichen

Aktivitäten waren die wesentlichen Elemente, welche die Institutionalisierung des Arbeitsmarktes in der DDR bestimmten.

Die Gemeinwohlorientierung beinhaltete auch, daß der Betrieb eine **soziale Institution** war, die Leistungen wie z.B. Kinderkrippen und -gärten, Wohnungen, Erholungsheime usw. anbot, und dem die Aufgabe oblag, die Fürsorgepflicht des *vor-mundschaftlichen* Staates auch in der Welt der Arbeit zu erfüllen.

In den Arbeitsverträgen war z.B. verbindlich festgelegt, daß der Betrieb verpflichtet war, "solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Werktätigen hohe Arbeitsleistungen ermöglichen, die bewußte Einstellung zur Arbeit fördern, die Arbeitsfreude erhöhen und zur Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten sowie zur sozialistischen Lebensweise beitragen" (Vertragsmuster). Der Betrieb hatte damit also auch eine erzieherische Aufgabe und war letztlich angehalten, sich der Probleme und Bedürfnisse seiner Beschäftigten in fürsorglicher, aber auch lenkender Weise anzunehmen.

Diese Orientierung, die ideologisch mit dem Anspruch verbunden war, die Arbeitskraft nicht länger als Ware zu behandeln, schloß ein, daß die Bedingungen der Beschäftigung nicht nur im Betrieb, sondern im grundsätzlichen Verhältnis zwischen Werktätigem und Betrieb sozial geregelt sein mußten. Daraus folgte, daß das Arbeitsmarktgeschehen und die Konditionen des Verkaufs der Arbeitskraft so reguliert wurden, daß negative soziale Auswirkungen, wie sie in marktwirtschaftlichen Systemen unvermeidlich waren, ausgeschlossen blieben. Um das größte soziale Risiko, nämlich den Verlust der Erwerbsarbeit auszuschließen, aber auch, um betriebliche Möglichkeiten zur Benachteiligung einzelner sozialer Gruppen zu beschneiden, wurde die Institution des verfassungsmäßig garantierten "Rechts auf Arbeit" geschaffen.

Während in den Anfangsjahren der DDR die Realisierung des Rechts auf Arbeit wegen fehlender Arbeitsplätze nur ungenügend umzusetzen war, konnte mit dem Erreichen der Vollbeschäftigung auch tatsächlich jedem ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden. Das Recht auf Arbeit wurde durch zusätzliche Regelungen abgesichert, denn niemand sollte Gefahr laufen, seinen Arbeitsplatz unfreiwillig zu verlieren. Entsprechend wurden in das Arbeitsgesetzbuch (AGB) der DDR sehr weitgehende Kündigungsschutzregelungen aufgenommen, die darauf hinausliefen, daß eine Kündigung von Seiten des Betriebes praktisch nur möglich war, wenn der Betrieb gleichzeitig einen anderen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb beschaffte. Arbeitslosigkeit konnte es in der DDR aufgrund einer Entlassung daher im Prinzip nicht mehr geben. Wenn sie vorkam, dann war sie friktionell während einer Arbeitssuche, was bis Ende der 70er Jahre noch ein Anlaß war, eine minimale Arbeitslosenunterstützung zu gewähren. In der Neufassung des AGB von 1978 entfielen dann allerdings die Verordnungen, die eine Arbeitslosenversicherung begründeten. Sie waren vor dem Hintergrund der Rechtslage und der Vollbeschäftigung nicht mehr

nötig, denn wo es das Risiko Arbeitslosigkeit nicht mehr geben konnte, brauchte man auch keine Versicherung dafür.

Das Recht auf Arbeit hatte die Konsequenz, daß sich nunmehr ein im Vergleich zu kapitalistischen Arbeitsmärkten umgekehrtes Machtungleichgewicht entwickelte. Durch den weitgehenden Schutz vor Entlassungen fehlte den Betrieben die notwendige Macht und der Dispositionsspielraum, über Entlassungen das Personal quantitativ und qualitativ an veränderte betriebliche Anforderungen anzupassen bzw. die erwünschten Arbeitsleistungen zu erzwingen.

Weil das Arbeitskräfteangebot seit den 60er Jahren notorisch geringer war als die Nachfrage, hatten die Betriebe wenig Auswahlmöglichkeiten, was ihre Selektionsmacht noch weiter einschränkte. Sie konnten sich ihr Personal kaum nach betrieblichen Anforderungen oder betrieblich gesetzten Auswahlkriterien aussuchen. In der DDR mußten alle Arbeitskraftreserven mobilisiert werden. Die Folge davon war, daß die Erwerbsquote der Frauen so hoch war wie die der Männer, daß es selbst bei den über 65jährigen noch einen im Vergleich zu Westdeutschland höheren Anteil an Erwerbstätigen gab, daß Behinderte in betriebseigenen Werkstätten betreut wurden und Produktionsarbeit leisteten, und daß ehemalige Strafgefangene oder sog. "Asoziale" in die Betriebe geschickt wurden, um über die Arbeit in den Kollektiven resozialisiert zu werden. Die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotentials insbesondere der Frauen wurde durch eine weitgehende Vergesellschaftung von Reproduktionsarbeiten (Kinderbetreuungseinrichtungen, Kantinen, Wäschereien usw.) ermöglicht.

Auswahlmöglichkeiten gab es für die Betriebe nur unter freiwilligen Betriebswechsellern, die aufgrund von öffentlich gemachten Stellenvakanzen oder von sich aus um eine Stelle nachfragten, unter den Zugängen aus der nichterwerbstätigen Bevölkerung, die über Kampagnen zur Mobilisierung von Arbeitskräfte reserven erreicht wurden und schließlich hauptsächlich unter Berufseinsteigern, die über eine Ausbildung in den Betrieb geholt wurden.

Ein Ausbildungsplatz stand für jeden Schulabgänger zur Verfügung. Etwa 70% eines Abschlußjahrgangs der 10. Klasse machten eine Facharbeiterausbildung, 20% gingen bis zum Abitur und 10% brachen die Schulausbildung mit der 8. Klasse ab (vgl. Schober 1994). Entsprechend der Planvorgaben für die Betriebe und entsprechend der Altersstruktur in den Kreisen wurden gemeinsam von den Räten der Kreise, den Abteilungen für Berufsbildung und Berufsberatung, den Plankommissionen und den Leitern der Betriebe langfristige Ausbildungskonzepte erarbeitet. Diese staatlichen Planaufgaben für die Neueinstellung von Schulabgängern dienten als Grundlage für die betriebliche Planung. Die Abteilungen Berufsausbildung und Berufsberatung bei den Räten der Kreise fertigten Übersichten für alle Berufe und Lehrstellen im Kreis für mehrere Jahre im voraus an. Ab der 9. Klasse erhielten alle Schüler ein Lehrstellenverzeichnis. Die Jugendlichen standen dabei nie vor der Frage, **ob** sie eine Ausbildung absolvieren konnten und anschließend ein Stelle erhielten, sondern **welchen**

**Beruf** sie wählen sollten. Bereits in der 6./7. Klasse fand an den Schulen eine Berufsorientierung statt, der ab der 7. Klasse der polytechnische Unterricht in den Betrieben folgte. Dadurch hatten die Betriebe Einfluß auf die Berufswahlentscheidung, der noch verstärkt wurde durch Patenschaftsverträge, die zwischen Schulklassen und Produktionsbrigaden abgeschlossen wurden und die u.a. Einblick in die jeweiligen Berufsfelder vermitteln sollten. Die Lehrlingsgewinnung war für die Betriebe die Hauptstrategie zur Deckung ihres langfristigen Personalbedarfs.

Der Arbeitsmarkt war dadurch in dem Sinne strukturiert, daß die Beschäftigten durch die Wahl des Lehrberufes und des Betriebes innerhalb der vorgegebenen Bandbreite ihre Chancen selbst suchen konnten. Jeder hatte ein Anrecht auf Erwerbsarbeit und niemand wurde nach persönlichen oder sozialen Kriterien davon ausgeschlossen. Allerdings hatte dieses Prinzip der Selbstselektion enge Grenzen: zum einen, weil die Selektionsmacht der Betriebe nicht völlig ungebrochen war und weil sie aufgrund ihrer erweiterten Rolle als soziale und politisch-erzieherische Institution zwar nicht eine arbeits-, aber eine gesellschafts- und politikbezogene Selektion vollzogen; zum anderen, weil nicht nur die Auswahlmöglichkeiten sehr begrenzt waren, sondern vor allem weil das Arbeitsmarktgeschehen selbst durch eine zentral gelenkte Strukturierung der Nachfrage geregelt wurde, der man nur durch *gute Beziehungen* ausweichen konnte.

Vor diesem Hintergrund hatte die auch auf dem DDR-Arbeitsmarkt feststellbare geschlechtsspezifische Strukturierung zunächst weniger mit einer systematischen Benachteiligung von Frauen zu tun, als vielmehr mit dem Berufswahlverhalten der Frauen, die vorwiegend Arbeit in den frauentypischen Berufsbereichen suchten (Angestellten- und Dienstleistungsberufe, soziale Berufe usw.). Frauen waren zwar dazu aufgefordert, in gewerblichen Berufen zu arbeiten, und Betriebe dazu, entsprechende Voraussetzungen zu schaffen und Frauen verstärkt in der Produktion einzusetzen, jedoch war dies überwiegend für eher unqualifizierte Tätigkeiten (Maschinenisten, Anlagen- und Gerätefahrer, Bandarbeit usw.) oder auf sog. "Nischenarbeitsplätzen" der Fall, wo Zuarbeiten für die meist männlichen Kollegen geleistet wurden (vgl. Schütte/Minx/Richter 1994). Frauen waren beim Zugang zum Erwerbssystem nicht generell benachteiligt, aber offensichtlich doch innerhalb, weil sie vorwiegend in bestimmten, oft geringer entlohnten Bereichen beschäftigt waren.

Eine andere Art von Strukturierung des Arbeitsmarktes, die nicht an den üblichen Kriterien festzumachen, gleichwohl aber nicht von der Hand zu weisen ist, ergab sich aus der unterschiedlichen Verteilung von Chancen nach dem Maßstab der politischen Konformität. In der Regel wurde die Besetzung leitender Positionen vom Meister aufwärts von der Zugehörigkeit zu SED oder zu anderen gesellschaftlichen Organisationen abhängig gemacht. Zwar gab es immer wieder Ausnahmen, aber berufliche Karrieren ohne den entsprechenden Nachweis der *richtigen* politischen Gesinnung, waren nur sehr schwer zu realisieren. Wer sich offen gegen die herrschende politische Ideologie aussprach und den Normen einer sozialistischen Moral zuwi-

der handelte, lief nicht nur Gefahr, vom Kollektiv und von den betrieblichen Instanzen (Betriebsgewerkschaftsleitung, Betriebsparteileitung und Betriebsleitung) gemäßregelt, von Aufstiegsmöglichkeiten ausgeschlossen, zurückgestuft und bei der Vergabe betrieblicher Leistungen (Urlaubsplätze, Wohnungen, Kuren o.ä.) benachteiligt zu werden, sondern durchaus auch, seinen Arbeitsplatz zu verlieren und zur *Bewährung* eine deutlich schlechtere Arbeit in einem anderen Betrieb antreten zu müssen. Während Sanktionen nach Leistungskriterien kaum verhängt werden konnten, waren sie in Fällen politischen Fehlverhaltens durchaus gängig.

Unterschiedliche soziale Chancen ergaben sich angesichts der Vollbeschäftigung und des Machtungleichgewichts vorwiegend aus der Verteilung auf unterschiedlich strukturierte Arbeitsplätze, die jeweils verschiedene Einkommens- und Entfaltungsmöglichkeiten sowie einen unterschiedlichen sozialen Status begründeten. Soweit nicht die betriebliche Selektion eine unterschiedliche Verteilung der materiellen und sozialen Chancen begründete, ergab sich die Verteilung aus dem unterschiedlichen Berufswahlverhalten der Beschäftigten selbst. Diesem individuellen Auswahlverhalten setzten allerdings die spezifischen Steuerungsmechanismen für die Allokation der Arbeitskräfte auf die Arbeitsplätze Grenzen.

Zusammengefaßt unterschied sich der Arbeitsmarkt der DDR von dem Westdeutschlands im wesentlichen durch:

- ein umgekehrtes Kräfteverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage, bedingt durch
- eine zentrale Regulierung der Nachfrage,
- das Fehlen von Institutionen zur Aushandlung eines Interessenausgleichs und
- ihr Ersatz durch informelle Regulierung,
- eine weitgehende Strukturierung des Angebots über Berufe und nur einen geringen Grad an systematischer Diskriminierung nach persönlichen und sozialen Merkmalen,
- dafür aber eine systematische Benachteiligung nach politischer Einstellung und schließlich
- einen hohen Grad an Ausschöpfung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, d.h. eine höhere Erwerbsquote.

### 1.3.3 Probleme der Angleichung

Aus dem Vergleich der beiden Arbeitsmärkte geht hervor, daß die Angleichung des DDR-Arbeitsmarktes an den in der Bundesrepublik bestehenden institutionellen Rahmen folgende Veränderungen erforderte:

- die Umkehrung des Kräfteungleichgewichts zwischen Angebot und Nachfrage durch die Übertragung der gesetzlichen Bestimmungen zu Privateigentum und privater Verfügungsgewalt sowie die Abschaffung des Rechts auf Arbeit und die

Ablösung des Arbeitsgesetzbuches der DDR durch die Arbeitsgesetzgebung der alten Bundesrepublik,

- die Einrichtung von Institutionen zur formellen Regulierung des Interessenausgleichs zwischen Angebot und Nachfrage durch Übertragung der entsprechenden Gesetze (Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Arbeitskampfrecht) und den Aufbau entsprechender Organisationen in den neuen Bundesländern (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Mitbestimmungsorgane in den Betrieben),
- die Übertragung der Sozialversicherungssysteme zum Schutz der Arbeitnehmer vor den nunmehr unvermeidlichen Risiken (Arbeitslosenversicherung),
- die Einrichtung einer Arbeitsverwaltung nach westlichem Vorbild, die nicht mehr Einfluß auf die Nachfragestruktur, sondern nur noch auf die Angebotsstruktur hat (durch Qualifizierung, Vermittlung, Beschäftigungsförderung),
- die Anpassung der Beschäftigtenstruktur durch eine formale Klassifizierung der Berufe nach westdeutschem Muster und eine faktische Neuverteilung der Erwerbschancen nach dem in den alten Bundesländern üblichen Ausschöpfungsgrad des Arbeitsvermögens einerseits und sozialen Kriterien einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Gesellschaft andererseits.

Bedingt durch das Tempo der politischen Prozesse konnten die gesetzlichen Grundlagen für einen Arbeitsmarkt nach westlichem Muster nur schrittweise mit der Wirtschafts- und Währungsunion und mit der staatlichen Vereinigung eingeführt werden. Damit galten für Betriebe, die relativ früh vor der Notwendigkeit eines Personalabbaus standen, andere Rahmenbedingungen als für Betriebe, in denen diese Entwicklung erst später begann. In der Übergangszeit von November 1989 bis zur staatlichen Vereinigung im Oktober 1990, als das alte Regelwerk seine Funktion verloren hatte und das neue noch nicht eingerichtet war, wurden die Probleme in den Betrieben ohne einen verlässlichen rechtlichen Rahmen situationsbezogen von den jeweiligen Akteuren "nach bestem Wissen und Gewissen" gelöst.

Die Institutionen des Arbeitsmarktes, insbesondere die Tarifparteien, die betriebliche Arbeitnehmervertretung und die Arbeitsverwaltung mußten erst aufgebaut werden. Gleichzeitig standen diese Institutionen unter einem enormen Handlungsdruck, weil z.B. die Tarifparteien eine rasche Angleichung der Lohn- und Tarifstruktur bewältigen und mit Betriebsleitungen und Betriebsräten zusammen sozialverträgliche Regelungen für den erwarteten Personalabbau finden mußten. Die Arbeitsverwaltung mußte, während sie ihren Apparat aufbaute, gleichzeitig den Aufgaben der Arbeitslosigkeitsverwaltung, der Vermittlung und der aktiven Beschäftigungspolitik nachkommen. In einer Übergangsphase waren deshalb erhebliche Friktionen u.a. in Form unzureichender Funktionsweise von Institutionen oder mangelnder Koordination zwischen den Institutionen unvermeidlich. Die unklaren Verhältnisse produzierten auf der einen Seite starke Unsicherheit und ließen Perspektivlosigkeit bei den Arbeitnehmern aufkommen, auf der anderen Seite resultierte aus der Tatsache, daß das Regelwerk des Arbeitsmarktes erst in Gang kommen mußte, auch die Chance

größerer Autonomie für die Akteure. Weil die alten Institutionen nicht mehr und die neuen noch nicht griffen, konnten und mußten die drängenden Probleme weniger nach bewährten Mustern als nach jeweils individueller oder gruppenspezifischer Maßgabe verarbeitet werden. Jene Phase weitgehend unregelter Verhältnisse während der Übergangszeit von den alten zu den neuen Strukturen wurde später mit dem Begriff *wilder Osten* belegt.

Der Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern bot daher zunächst kein einheitliches Bild, sondern sah je nach Betrieb, Branche und Region unterschiedlich aus. Auf diesem *Arbeitsmarkt im Nebel*, dessen Konturen nicht auszumachen waren, lichteteten sich erst allmählich die Schwaden, als die institutionellen Regelungen des westdeutschen Arbeitsmarktes durchgesetzt wurden. Als Folge der zunehmenden Strukturierung des Arbeitsmarktes, d.h. zunehmender Regulierung, ist die Verringerung von Handlungsspielräumen auf Seiten der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen zu erwarten, und daß etliche im Chaos des Nebels getroffene Entscheidungen revidiert werden mußten, damit der Arbeitsmarkt zu seiner geregelten *Normalfunktion* finden konnte, der *wilde Osten* also weitgehend *gezähmt* wurde.

Nicht nur auf struktureller Ebene war mit Problemen zu rechnen, sondern auch und vor allem auf subjektiver Ebene, weil die Arbeitnehmer sich an das neue Regelwerk anpassen und die auf dem Arbeitsmarkt geforderten neuen Orientierungen und Verhaltensweisen erst erlernen mußten. Die Arbeitskräfte verfügten kaum über Erfahrungen mit dem Verhalten auf externen Arbeitsmärkten. Sie wurden durch die politischen und ökonomischen Veränderungen aus einer umfassenden Fürsorge des Staates gerissen. Durch den Arbeitsplatzabbau waren sie den Risiken eines ihnen weitgehend unbekanntes Arbeitsmarktes ausgesetzt. Von ihrer Fähigkeit, sich an die neuen Bedingungen anzupassen, hing es nicht unwesentlich ab, wie und mit welcher Geschwindigkeit sich die neuen Strukturen etablieren und das institutionelle Geflecht des Arbeitsmarktes seine Anpassungsaufgabe übernehmen konnten.

Anzunehmen ist, daß weniger bei den Strategien der Arbeitssuche und der Kenntnis der einschlägigen Informationskanäle Defizite aufzuholen waren, als vielmehr bei der grundlegenden Einschätzung ihrer Lage auf dem Arbeitsmarkt, die nunmehr dadurch geprägt war, Chancen durch Berufs- und/oder Arbeitsplatzwechsel nicht mehr nur *innerhalb* garantierter Erwerbsarbeit suchen zu müssen. Ihre bisherige Erfahrung vor dem Hintergrund des Rechts auf Arbeit war, unverzichtbare und umworbene Arbeitskräfte zu sein, die sich keine Sorgen um den Arbeitsplatz machen mußten, und die der Mittelpunkt betrieblicher Interessen waren. Nunmehr gewinnt vor der (Innen)Orientierung an den Konditionen der Beschäftigung die (Außen)Orientierung an der Verkäuflichkeit des Arbeitsvermögens an Bedeutung, dessen Wert allein der Betrieb bestimmt. Die neue Anforderung des Arbeitsmarktes besteht darin, sich in der Konkurrenz zu anderen durchsetzen zu müssen, um nicht nur einen möglichst guten, sondern um überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden. Die dazu notwendigen Strategien, wie u.a. Bereitschaft zur beruflichen und sozialen Mobilität, Kompromißbereit-

schaft hinsichtlich gebotener Beschäftigungskonditionen, Vermeiden von Risiken auf der einen Seite oder bewußte Inkaufnahme vorübergehender Risiken auf der anderen Seite, sowie gezielte Investitionen ins Arbeitsvermögen durch Qualifizierung, waren den Beschäftigten in den neuen Bundesländern kaum geläufig. Die (Neu-)Verteilung der Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt konnte durchaus beeinflußt werden, indem jene, die sich relativ schnell anpaßten, einen Wettbewerbsvorteil gegenüber jenen errangen, die zunächst eher gelähmt reagierten.

Die empirischen Recherchen erstreckten sich daher auf die Beantwortung der Fragen:

- Welche Art von Friktionen traten auf?
- Entstanden im Verlauf der Angleichung größere Autonomiespielräume aufgrund unregelmäßiger Verhältnisse und wie wurden sie jeweils ausgefüllt?
- Welche individuellen Anpassungsschwierigkeiten traten auf, und welchen Einfluß hatten sie auf die Arbeitsmarktprozesse und deren Folgen?

#### **1.4. Anlage und Methode der Untersuchung**

Die Untersuchung hatte eine komplexe Fragestellung: die Rekonstruktion der Arbeitsmarktprozesse verfolgte das Ziel, die Strukturen der Chancenverteilung, die mit dem Personalabbau in zwei Großbetrieben und dem Entstehen neuer Arbeitsmärkte zwangsläufig verbunden war, zu beschreiben und zu analysieren. Entsprechend dem theoretischen Ausgangspunkt, daß es sich bei Allokationsprozessen auf dem Arbeitsmarkt um einen interaktiven Prozeß zwischen verschiedenen Akteuren handelt, war das Sammeln einerseits von detaillierten Daten über das relevante Handeln von Betriebsleitungen, Beschäftigungsgesellschaften, Interessenvertretern usw., andererseits aber auch von Informationen über Motive und Strategien der *Betroffenen*, d.h. der Arbeitnehmer, notwendig.

Diesem Zweck diente ein Bündel verschiedener Methoden. Im Zentrum standen zwei Wellen einer schriftlichen Befragung, die sich einmal an insgesamt 5.383 und beim zweiten Mal an 5.103 ehemalige Beschäftigte der Neptun Werft Rostock und des BV Espenhain (BVE) richtete. Die erste Befragung wurde im Juni 1992 durchgeführt, die zweite im Januar 1994. Die erste Befragung fand zu einem Zeitpunkt statt, als in Rostock noch keine Klarheit über die Zukunft der Werft bestand, also große Unsicherheit und Unruhe sowohl bei der Belegschaft wie bei der Betriebsleitung herrschten. Die Wiederholungsbefragung sollte dazu dienen, individuelle Erwerbsverläufe zu verfolgen, den Verbleib der ehemaligen Beschäftigten zu klären und die Bedingungen der Wiederbeschäftigung zu eruieren. Außerdem wurde nach dem Arbeitsplatzsuchverhalten gefragt, d.h. nach den 'Suchwegen' für eine zukünftige berufliche Existenz. Obwohl die Rücklaufquoten mit 20 bzw. 25% (1. Welle) und 15% (2. Welle) nicht sehr hoch lagen, konnte die Repräsentativität durch Hochrechnungen geklärt werden, weil parallel aus vielen verschiedenen Quellen Merkmale der

Grundgesamtheit zusammengetragen werden konnten (vgl. Kapitel 10). Die zweimalige schriftliche Befragung brachte so Ergebnisse, die eine zuverlässige Beschreibung des Erwerbs- und Berufsverlaufs der ehemals über 12.000 Beschäftigten in den beiden Betrieben ermöglichten.

Zur Rekonstruktion der Personalpolitik und arbeitsmarktpolitischer Strategien seit der Wende 1989 wurden außerdem zahlreiche Expertengespräche geführt und alle noch erreichbaren Dokumente über den Personal- und Betriebsaufbau gesammelt. Dadurch ist es gelungen, die Folgen der politischen und ökonomischen Wende sowie die Reaktionen der Betriebsleitungen und der Arbeitnehmer genau zu dokumentieren.

Im Konzept der Untersuchung war ein regionaler Vergleich vorgesehen, der durch Recherchen über die regionalökonomische Situation und die zukünftigen Perspektiven ausgefüllt werden mußte. Dazu diente die Auswertung von Gutachten, Entwicklungsplänen und amtlichen Statistiken.

Über Motive, Bewertungen und strategische Kalküle der Arbeitnehmer geben die über 200 mündlichen Interviews Auskunft, die zeitlich über den ganzen Projektverlauf gestreckt (mit Schwerpunkt im November/Dezember 1992) geführt wurden. Sie waren für den Regionalvergleich von besonderer Bedeutung, da sich aus den persönlichen Begegnungen mit den Bewohnern der beiden Regionen immer stärker die Wahrnehmung wichtiger Unterschiede aufdrängte, die schließlich zu einer systematischen Auswertung der schriftlichen und mündlichen Interviews im Hinblick auf zwei verschiedene *regionale Kulturen* führte, für deren Charakterisierung u.a. auch die Darstellung der Unternehmensgeschichte (vgl. Kapitel 2) wichtig war. In den Kapiteln 7 und 8 wird darauf besonders eingegangen.

Die angewandten Methoden erlauben es, die Untersuchungsziele einzulösen. Sowohl die ökonomischen und institutionellen Bedingungen für das Handeln der Akteure als auch die persönlichen Strategien können im Vergleich der zwei Betriebe und der zwei Regionen besonders plastisch herausgearbeitet werden. Darüber hinaus wird immer wieder der Vergleich zu ähnlichen Ereignissen in den alten Bundesländern angestellt, der es erlaubt, die spezifischen Unterschiede, aber auch die allmähliche Herstellung von *Normalität* nach den tiefgreifenden Brüchen in den Jahren 1989/1990 zu erkennen.

## 2 Regionale Entwicklungslinien

### 2.1 Die Region Rostock

#### **Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur**

Die Hansestadt Rostock ist die größte Stadt an der deutschen Ostseeküste und im Land Mecklenburg-Vorpommern. Das unmittelbare Umland ist eine landwirtschaftlich geprägte Region ohne nennenswerten Industriebesatz. Es ist nur gering besiedelt, wobei die Einwohnerdichte zu den niedrigsten in den neuen Bundesländern zählt (54 EW pro km<sup>2</sup>, 1991). Die Stadt Rostock weist einen Einpendlerüberschuß aus, denn für die Einwohner des Umlands stellt sie das wirtschaftliche Zentrum dar.

Vor dem zweiten Weltkrieg besaß Rostock ökonomisch nur geringe überregionale Bedeutung und blieb hinter anderen Wirtschaftszentren im Norden und Osten zurück. Es mangelte an industriellem Hinterland. Die geographische Lage zu den Zentren der Weltwirtschaft war im Vergleich zu anderen deutschen Hafenstädten wie Hamburg und Bremen wesentlich ungünstiger.

Nur wenige andere Städte und Regionen wurden so eindeutig durch die ökonomische und politische Struktur der DDR geprägt wie Rostock. Sie entwickelte sich zur am schnellsten wachsenden Großstadt und profitierte gleichermaßen von den ökonomischen Autarkiebestrebungen wie von der chronischen Devisenschwäche der DDR. Rostock wurde in der DDR unter planwirtschaftlichen Zielorientierungen zum *Tor zu den Weltmeeren* ausgebaut und im Rahmen der RGW-Arbeitsteilung zu einem der wichtigsten Schiffbauplätze östlich der Elbe. Die Stadt war zugleich Hauptsitz des Kombinats Schiffbau sowie des Kombinats Seeverkehr und Hafenwirtschaft, das alle DDR-Häfen an der Ostseeküste umfaßte. Sie war Heimathafen der DDR-Handelsflotte und Sitz der Deutschen Seereederei sowie der Fischfangflotte der DDR.

Die wirtschaftsstrategischen Bedingungen der ehemaligen DDR waren es, derentwegen Rostock erst zum bedeutenden wirtschaftlichen Standort an der Ostseeküste ausgebaut worden ist. Sie bewirkten die Dominanz von Werften, Hafen, Schifffahrt und Fischwirtschaft für die regionale Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur. Die besonderen Verflechtungsbeziehungen der Betriebe innerhalb der maritimen Wirtschaft hatten wesentlichen Einfluß auf die regionale Arbeitsmarktentwicklung. Vor der Wende waren in Rostock in den maritimen Kombinatn nahezu 55.000 Arbeitskräfte beschäftigt, Mitte 1991 waren es noch 33.000 und 1992 waren in den entsprechenden Betrieben noch ca. 22.000 Arbeitskräfte tätig. Der Tiefpunkt der Beschäftigung war damit allerdings noch nicht erreicht. Mit den Privatisierungsentscheidungen der Treuhandanstalt und der Kommunalisierung des Hafens wurden allerdings auch Grundlagen für einen modernisierten und wettbewerbsfähigen maritimen Sektor geschaffen, der eine wichtige Beschäftigungsfunktion behalten und die Region prägen wird.

**Tab. 1: Die maritime Wirtschaft in der Stadt Rostock**

Erwerbstätige	Januar 1990	Januar 1991	Juli 1991	Januar 1992	Ende 1992	Ende 1993
Schiffbau und Zulieferer	22.642	18.514	15.170	8.902	6.774	6.027
Schifffahrt	14.265	10.427	7.646	5.846	4.200	3.800
Hafenwirtschaft	10.432	8.000	7.000	5.457	5.000	5.000
Fischwirtschaft	7.351	6.368	4.078	1.656	1.400	1.400
maritimer Sektor gesamt	54.690	43.309	33.894	21.861	17.374	16.139
Anteil an Erwerbstätigen in %*	35	30	24	17	14	13

Quellen: Unternehmensbefragung 1992; Hafenwirtschaft: Jan 90 und Jan 92: Biebig u.a. 1992- übrige Hafendaten: eig.Schätzung. \* Die Zahl der Erwerbstätigen der Stadt Rostock wurde aufgrund der Fortschreibung der Erwerbspersonenzahl und der registrierten Arbeitslosen geschätzt.

Die Stadt Rostock wurde nach der Verwaltungsreform in der DDR 1952 das administrative Zentrum des gleichnamigen Bezirks, der das gesamte Territorium der Ostseeküste umfaßte. Daher entwickelte sich auch der Dienstleistungssektor mit einem hohen Anteil staatlicher Verwaltung zu einem wesentlichen Wirtschaftssektor. Unterrepräsentiert waren hingegen insbesondere die von Unternehmen erbrachten Dienstleistungen (8,3% in Rostock gegenüber 16% in Bremen), der Handel (11,4% gegenüber 16,9%) und das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Diese spezifische Struktur wurde noch dadurch verstärkt, daß im Handel nicht nur der auf den privaten Konsum ausgerichtete Einzelhandel, sondern gerade die exportorientierten Handelsfunktionen des Großhandels deutlich unterentwickelt waren.

In der Stadt Rostock war zum Zeitpunkt der Wende der Anteil jüngerer Arbeitskräfte (Jahrgang 1960 und später) deutlich höher (29,3%) als in der früheren DDR insgesamt (26,1%) und in den Umlandgemeinden. Dies hängt mit den hohen Zuwanderungsraten in den 70er und 80er Jahren zusammen. Die Wahrscheinlichkeit zukünftiger regionaler Mobilität ist damit vergleichsweise hoch.

Die Beschäftigung in Rostock stieg zu Zeiten der DDR von 128.000 (1970) auf 146.000 (1989), wovon ein Drittel in den maritimen Bereichen Schiffbau, Hafen, Reedereien und Fischerei arbeitete. Ende der 80er Jahre gab es in Rostock fast 6.000 industrielle Arbeitsplätze mehr als zu Beginn des Jahrzehnts. Die Industriebetriebe expandierten damit stärker als der Dienstleistungssektor. Auch im maßgeblich durch Hafen und Schifffahrt geprägten Verkehrssektor sowie in der Bauwirtschaft kam es zu erheblichen Beschäftigungszuwächsen. Dennoch weist die Stadt Rostock in der sektoralen Struktur einen vergleichsweise geringen Anteil an Industriearbeitsplätzen und einen hohen Anteil an distributiven und administrativen Arbeitsplätzen auf. Jeweils ein knappes Viertel der Beschäftigten in der Stadt Rostock arbeitete Ende 1990 in der Industrie (22,1%), dem Verkehrssektor (22,1%) und den Gebietskörperschaften (23,1%).

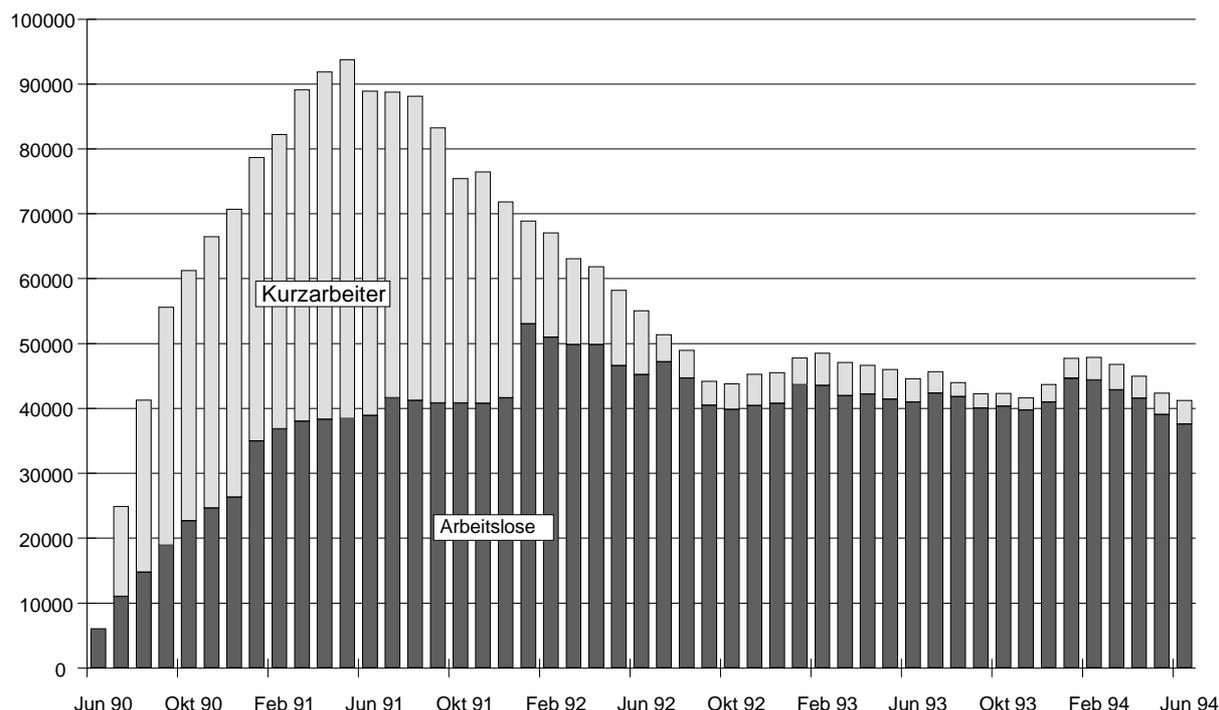
Das Entwicklungsmuster Rostocks, wie auch anderer Städte in der früheren DDR, unterscheidet sich signifikant von den Entwicklungstrends bundesdeutscher Städte. In den westdeutschen Küstenstädten an Nord- und Ostsee sank im gleichen Zeit-

raum die Beschäftigung nachhaltig (Bremen z.B. -7,7% zwischen 1970 und 1987). De-Industrialisierungsprozesse, die sich vor allem auf den Abbau von Werftkapazitäten konzentrierten, bewirkten hier einen rapiden Arbeitsplatzverlust, während der maritime Sektor in Rostock noch kräftig expandierte.

### Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Auf den Arbeitsmarkt schlug die schockartige Öffnung der Wirtschaft ohne große Zeitverzögerung durch. Binnen weniger Monate stieg die Arbeitslosigkeit steil an. Im März 1990, dem Monat der erstmaligen Registrierung, waren 963 Arbeitslose beim gerade etablierten Rostocker Arbeitsamt gemeldet. Unmittelbar vor der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion am 1. Juli waren im gesamten Arbeitsamtsbezirk 5.800 Arbeitslose registriert. Innerhalb des folgenden halben Jahres stieg die Arbeitslosigkeit um mehr als das Fünffache an. Im Verlauf des Jahres 1991 war dann ein erheblich geringerer Anstieg als im Jahr 1990 zu verzeichnen. Erst im Januar 1992 nahm die Arbeitslosigkeit wieder sprunghaft zu. Mit 53.000 registrierten Arbeitslosen wurde ein zumindest vorläufiger Höhepunkt erreicht.

**Abb. 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit in Rostock von Juni 1990 bis Juni 1994**



Quelle: Arbeitsamt Rostock

Zwischen Juli 1990 und September 1991 waren im Arbeitsamt Rostock ständig mehr Kurzarbeiter als Arbeitslose registriert. Bezogen auf das Erwerbspotential im Arbeitsamtsbezirk Rostock waren im Frühjahr 1992 weniger als 60% der Erwerbspersonen in regulärer Beschäftigung, fast 40% wurden mit Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik vor der Arbeitslosigkeit bewahrt. Ein Drittel der Entlastung des Arbeits-

marktes resultierte aus der Anwendung der Kurzarbeiterregelungen (16.000 Personen), zwei Drittel (30.000) auf ABM und FuU.

Die Brennpunkte der Massenarbeitslosigkeit haben sich verschoben. Waren im Juni 1990 noch 60% der Arbeitslosen im Hauptamt Rostock registriert, so waren es 1992 nur noch rund 45%. Die ländlich geprägten Umlandgemeinden von Bad Doberan bis Ribnitz-Damgarten stellen inzwischen die Mehrzahl der Arbeitslosen des Arbeitsamtsbezirks. Ende Juli 1992 lag die Arbeitslosenquote im Hauptamt Rostock mit 13,1% fast halb so hoch wie in Teterow (25,2%) oder Ribnitz-Damgarten (23,4%). Der entscheidende Grund für die regionale Differenzierung der Arbeitslosigkeit und der Kurzarbeiterquote liegt in der Branchenstruktur. Die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe haben das Instrument der Kurzarbeit mit Abstand am häufigsten eingesetzt, und hier war es in der Regel nur die Vorstufe zur Arbeitslosigkeit.

Von den insgesamt 90.192 Zugängen in die Arbeitslosigkeit zwischen September 1990 und April 1992 kam jeder fünfte aus der Landwirtschaft oder der Fischerei (21,3%). Im Gegensatz dazu führte in anderen Wirtschaftszweigen und Betrieben der Beschäftigtenabbau nicht in gleichem Umfang zum Anstieg der offenen Arbeitslosigkeit. Dies gilt insbesondere für den industriellen Sektor. So haben sich im Schiffbau der Hansestadt Rostock im Verlauf von eineinhalb Jahren nur 2.000 Personen arbeitslos gemeldet, obwohl der Beschäftigungsrückgang um ein Mehrfaches darüber lag; ähnliches gilt für Maschinenbau und Elektrotechnik. Für das überwiegend gut qualifizierte Personal der Schiffbauunternehmen erwies sich der Arbeitsmarkt - zum Teil freilich auch über Migration und Fernpendeln - aufnahmefähiger als für die Arbeitnehmer aus dem landwirtschaftlichen Bereich.

Mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit hat sich eine deutliche geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes herausgebildet. Für einen Teil der in der Unternehmensbefragung erfaßten Betriebe liegen vollständige Angaben über die geschlechtsspezifische Beschäftigungsentwicklung vor. In diesen 229 Betrieben ging die Beschäftigung zwischen Januar 1990 und Januar 1992 insgesamt um fast 45 % zurück. Im Verlauf des Jahres 1990 sank zwar zunächst die Frauenbeschäftigung stärker als die der Männer. Im Jahr 1991 änderte sich dies jedoch. Zwischen Januar 1991 und Januar 1992 verloren 40% der Männer, aber nur 30% der Frauen ihren Arbeitsplatz. Die Erklärung dürfte vor allem in strukturellen Faktoren liegen. Denn der Belegschaftsabbau konzentrierte sich 1991 auf die Großbetriebe des maritimen Sektors, in denen der Frauenanteil unterdurchschnittlich ist, während im Dienstleistungsbereich der Arbeitsplatzabbau geringer ausfiel.

### **Einwohnerentwicklung und Wohnbedingungen**

Der Bedeutungszuwachs Rostocks in der ehemaligen DDR wird durch die Entwicklung der Einwohnerzahl dokumentiert. 1950 lebten 133.000 Menschen in der Stadt. Die Expansionsphase erstreckte sich auf die 60er und 70er Jahre; in denen jeweils die Zahl der Einwohner um 40.000 stieg. Der Zuzug von neuen Einwohnern hielt,

ganz entgegen dem Trend in den übrigen Regionen, auch in den 80er Jahren an. Während die Einwohnerzahl der DDR insgesamt in den 80er Jahren um 1,8% zurückging, nahm die Bevölkerung Rostocks von 1981 bis 1989 um 7,2% (17.000) zu. Insgesamt hat sich die Bevölkerung in 40 Jahren nahezu verdoppelt.

Mit dem Ende der DDR war der Höchstpunkt der Einwohnerentwicklung erreicht. Seither sinkt die Bevölkerung in der Stadt wie im Umland. Bis Mitte 1996 haben mehr als 30.000 Einwohner die Stadt verlassen. Zu einem erheblichen Teil handelte es sich um Abwanderungen in den Westen. Suburbanisationsprozesse spielen erst seit etwa zwei Jahren eine zunehmend größere Rolle.

Im Zweiten Weltkrieg waren ca. 40% aller Rostocker Wohnungen zerstört bzw. stark beschädigt worden. Der einsetzende Wiederaufbau konnte für lange Zeit den Wohnungsbedarf nicht einmal ansatzweise abdecken. Mit der administrativen Entscheidung, Rostock zum maritimen Industriezentrum und Verwaltungszentrum des Bezirkes Rostock aufzubauen, verschärfte sich die Situation durch den damit verbundenen Zuzug noch mehr. Infolgedessen wurde Rostock neben Berlin und Leipzig zur *Aufbaustadt* erklärt.

Aufgebaut wurden seit Beginn der 60er Jahre Neubaugebiete auf der grünen Wiese. Aus den kleinen dörflichen Stadtgemeinden im Nordosten und Nordwesten der Stadt wurden innerhalb kurzer Zeit Großsiedlungen. An den ehemals dörflichen Charakter erinnern nur noch die ursprünglichen Namen, nach denen auch die Stadtteile benannt wurden, und die Dörfer selbst wurden zu *idyllischen Flecken* inmitten der Plattenbauten. Die Großplattenbauweise ermöglichte die schnelle Schaffung von Wohnraum. Seit 1960 entstanden in zeitlicher Reihenfolge die neuen Stadtteile Südstadt, Lütten-Klein, Evershagen, Lichtenhagen, Schmarl, Groß-Klein, Dierkow und als letztes großes Neubaugebiet seit 1987 Toitenwinkel. Eine Besonderheit der Neubaugebiete ist der Zusammenhang von Entstehungszeitraum und Altersstruktur der Bewohner. In der Regel zogen junge Leute und Familien in diese Stadtteile und *alterten* dann mit diesen.

**Tab. 2: Wohnungsbestand nach Wohnraumgrößen in Rostock 1989**

		1 Raum	2 Räume	3 Räume	4 Räume	>5 Räume
Rostock	Anzahl	11.394	29.955	38.413	16.617	3.931
	Anteil in %	11,4	29,9	38,3	16,6	4,0
Kiel,Hamburg,Bremen	Anteil in %	2,5-3,0	6,5-10,0	25,0-34,0	34,0-38,0	21,0-27,0

Quelle: Statistisches Jahrbuch Bezirk Rostock, 1990 und Statistiken Kiel, Hamburg, Bremen, 1985

1989 stand den etwa 252.000 Einwohnern der Hansestadt Rostock ein Wohnungsbestand um 100.000 Wohnungen gegenüber. Mit ca. 63,5% der Wohnbevölkerung (vgl. Leitlinien Stadtentwicklung, 1991) lebte die Mehrheit der Rostocker in den Neubau-, z.T. Hochhaussiedlungen am Rande der Stadt. Die durchschnittliche Wohnfläche je Einwohner betrug in Rostock 22,7 qm und lag damit unter dem Durchschnitt der fünf neuen Länder (27,5 qm; zum Vergleich alte Bundesländer: 45 qm).

Wesentliche Ursache für diese Situation war die Baupolitik spätestens in den 80er Jahren, die auf ein schnelles Wachstum der Neubauzahlen setzte. Da als Maßstab dafür nicht die Wohnfläche, sondern unabhängig von der Wohnungsgröße die errichteten *Wohneinheiten* (WE) galten, konnte bei gleichbleibender Kapazität ein höheres *Wachstum* schon allein dadurch erreicht werden, daß statt 4-Raum- überwiegend 1 bis 2-Raumwohnungen gebaut wurden.

Die Mehrheit der Wohnungen befand sich in kommunalem bzw. genossenschaftlichem Eigentum. Der geringe Umfang von privatem Wohneigentum ergab sich aus dem hohen Anteil von *sozialistischen* Neubauwohnungen: in der Stadt Rostock waren 87,1% aller Wohnungen im Eigentum staatlicher bzw. halbstaatlicher Organe, nur 12,9% gehörten (noch) privaten Eigentümern (DDR-Durchschnitt 41%)(vgl. Kapitel 7). In der DDR entstanden neue Gebäude faktisch nur noch in staatlichem oder genossenschaftlichem Eigentum. Die Genossenschaften waren eng mit den Großbetrieben verbunden und stellten eine Art Werkwohnungsbaueinrichtung dar. Von der Eigentümerstruktur her gesehen war Rostock also beinahe eine sozialistische Idealstadt.

In Rostock wohnte man zwar auf engem Raum (2,5 Bewohner je Wohnung), dafür war der Ausstattungsgrad/-komfort der Wohnungen auf DDR-Verhältnisse bezogen überdurchschnittlich. Zum Wohnkomfort der meisten Wohnungen gehörten ein Innen-WC sowie Bad oder Dusche (über 90% der Wohnungen). Ein weiterer Vorteil der Neubaugebiete war außerdem die Fernwärmeversorgung.

Der relativ hohe Wohnkomfort in den Neubaugebieten stand im Gegensatz zum schlechten Zustand der Wohnsubstanz und zum mangelnden Komfort in der Rostocker Innen- und der Kröpeliner-Tor-Vorstadt; die Altbausubstanz wurde dem Verfall preisgegeben. Ein Umstand, der Neubauwohnungen noch attraktiver machte.

Die Qualität des Wohnumfeldes differierte in den einzelnen Stadtteilen, nur in der ersten Plattenbausiedlung Südstadt gelang es noch, ein ansprechendes Wohnumfeld mit Grün- und Parkanlagen zu schaffen. Immerhin entwickelten sich auch in den Großsiedlungen mit der Zeit "Hausgemeinschaften", zu deren Aufgabe die Gestaltung und Pflege von Grünflächen gehörte. Auch ein erheblicher Teil der Wohnungen in den ersten Neubausiedlungen ist bereits dringend sanierungs- und modernisierungsbedürftig.

Die Lebensqualität in der Region Rostock ist im Vergleich zu anderen Regionen der früheren DDR aufgrund geringerer Umweltbelastungen relativ hoch. Gravierendes Problem ist die schlechte Qualität des Trinkwassers. Die Nutzung des Oberflächenwassers der Warnow für die Trinkwasserversorgung ist problematisch, da das Einzugsgebiet der Warnow vielfach als Vorfluter für Abwassereinleitungen dient.

## 2.2 Der Landkreis Borna<sup>2</sup>

### Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur

Der Landkreis Borna, südlich von Leipzig gelegen, ist ein Teilraum des mitteleuropäischen Wirtschaftsgebietes. Bis zum Anfang des Jahrhunderts war der Landkreis überwiegend agrarisch strukturiert. Der allmähliche Ausbau des Braunkohlenbergbaus veränderte in den folgenden Jahrzehnten das Wirtschaftsprofil der Region hin zur Dominanz des sekundären Sektors.

Die vom NS-Staat forcierte Braunkohlenförderung und -verarbeitung sowie die rüstungswirtschaftliche Spezialisierung im Raum um Borna führten zu einem immer stärkeren Bedeutungswachstum der Braunkohleindustrie. Nach dem Ende des zweiten Weltkrieges änderte sich das Wirtschaftsprofil der Region nicht. Die Abschottung vom kapitalistischen Weltmarkt und die Einordnung in das damalige sozialistische Wirtschaftssystem (RGW) hatten im Rahmen der wirtschaftlichen Autarkiebestrebungen eine verstärkte Inanspruchnahme der Rohstoffressourcen dieser Region zur Folge. Die Industriestruktur des Landkreises wurde durch die extraktive Industrie in Form der Braunkohleförderung und deren Veredelung in der Karbochemie, Brikettierung und Energieerzeugung bestimmt. Aufgrund dieser wirtschaftlichen Monostruktur gehörte der Kreis Ende der 80er Jahre zu den strukturschwächsten Regionen der ehemaligen DDR (Ostwald 1990).

In den 80er Jahren wurden im Braunkohlerevier Borna 55-60 Mio. t Kohle pro Jahr gefördert (= 1/6 des Braunkohleaufkommens der DDR). Davon gingen etwa 20% in die örtliche Karbochemie, 40% in die eigene Brikettproduktion und 30% in die Kraftwerke der Region. Weniger als 10% der Braunkohle verließen die Region zur Weiterverarbeitung in anderen Energiekombinaten (Landesreport Freistaat Sachsen 1992, 70). Bis 1989 lieferte der Raum - bezogen auf die gesamte DDR-Produktion - 90% der karbochemischen Produkte, 33% der Brikettproduktion, 20% der Rohkohle, 15% der Elektroenergie (Kabisch, Pannwitz 1988).

Diese Daten verdeutlichen die vergangene wirtschaftliche Bedeutung der Region, die gleichzeitig zu ihrem Handicap wurde. Die Produktionsgewinne mußten an den Staat abgeführt werden und kamen nicht der Region zugute. Dringend erforderliche Investitionen wurden aufgrund des permanenten Devisenmangels der DDR und der zeitweisen Wirtschaftsstrategie einer Ablösung von Braunkohle durch sowjetisches Erdöl in den 70er Jahren verhindert. In der Folge setzte ein massiver Verschleiß der technischen Anlagen ein. Letztlich wurde eine immer stärkere staatliche Subventionierung insbesondere der karbochemischen Produktion erforderlich. Die ständige Forcierung der Produktionsziele, insbesondere in den 80er Jahren, ging unter Ignorierung des kontinuierlich steigenden Umfangs des Schadstoffausstoßes mit einer bedenkenlosen Ausbeutung der regionalen Ressourcen einher.

---

<sup>2</sup> Der Landkreis Borna wurde am 1.8.1994 in den Großkreis Leipziger Land eingegliedert

Die regionale Wirtschaft befindet sich seit dem gesellschaftlichen Umbruch in Ostdeutschland in einer tiefgreifenden Strukturkrise. Durch die starke Verflechtung der Industriebetriebe kam es zu einem flächenhaften Zusammenbruch der traditionellen Wirtschaftsstrukturen. Massive Proteste der Bevölkerung gegen einen Weiterbetrieb der Produktionsanlagen ohne Umweltschutztechnik sowie die fehlende Konkurrenzfähigkeit der karbochemischen Erzeugnisse auf dem Weltmarkt führten 1990 zur Stilllegung aller Anlagen der Karbochemie. In der Folge wurden mehrere Brikettfabriken geschlossen. Die Rohkohleförderung sank von ca. 60 Mio. t (1989) auf ca. 30 Mio. t (1992), die Brikettproduktion ging um mehr als 4/5 zurück.

Dennoch blieb die Vereinigte Mitteldeutsche Braunkohlenwerke AG (MIBRAG) als Nachfolger des alten Braunkohlenkombinats das größte Unternehmen der Region. Die MIBRAG besitzt den sog. lebenden Bergbau, zwei aktive Tagebaue, davon einer im Landkreis Borna, sowie Veredelungsstandorte. Das Unternehmenskonzept der MIBRAG geht davon aus, künftig in nur noch zwei Tagebauen im gesamten Revier südlich Leipzigs ca. 15-20 Mio. t Kohle jährlich zu fördern und damit im wesentlichen einen Kraftwerksneubau im Landkreis Borna zu beliefern. Damit werden voraussichtlich Braunkohle und Energiegewinnung, wenn auch auf erheblich niedrigerem Niveau als in der Vergangenheit, für die nächsten 30 Jahre strukturbestimmende Faktoren in der Region bleiben.

Als zweites Großunternehmen verantwortet die Mitteldeutsche Bergbauverwaltungsgesellschaft mbH (MBV) den sog. Sanierungsbergbau. Zu dessen Aufgaben gehört das Zurückfahren noch laufender, aber zur Stilllegung bestimmter Betriebseinheiten sowie die Verwertung der nicht betriebsnotwendigen Immobilien nach erfolgter Sanierung.

Ein weiterer bedeutsamer Wirtschaftsfaktor ist die ökologische Sanierung und Rekultivierung der Betriebsflächen (Tagebaue, Veredelungsanlagen, Gleis- und Transportanlagen). Einige Beschäftigungsgesellschaften sind mit dieser Zielstellung gegründet worden. Sie haben die Arbeit zunächst auf ABM-Basis begonnen, die Finanzierung wurde im weiteren Verlauf mit Förderung durch § 249 h AFG<sup>3</sup> abgesichert. Im Verlauf des Jahres 1995 wurden diese Gesellschaften privatisiert.

Neben den Großunternehmen sind für den Landkreis Borna bisher insgesamt neun Gewerbegebiete ausgewiesen worden. Ca. 100 mittelständische Unternehmen, davon die Hälfte Handwerk und Gewerbe aus der Region, haben sich dort angesiedelt. Anfang 1994 waren diese Gewerbegebiete zu zwei Dritteln belegt.

Um die Zersiedlung der Landschaft in ausufernden, neuaufgeschlossenen Gewerbegebieten aufzuhalten, werden Gewerbeegründungen auf ehemaligem Betriebsgelände seitens der regionalen Wirtschaftsämter präferiert. Ungeklärte Eigentumsver-

---

<sup>3</sup> Im April 1994 waren 8.651 Beschäftigte mit Förderung nach § 249 h im Arbeitsamtsbezirk Leipzig registriert. Von den insgesamt ca. 25.000 geförderten Beschäftigten im Freistaat Sachsen arbeiteten zu diesem Zeitpunkt 6.481 im Braunkohlenbereich. (Quelle: Arbeitsamt)

hältnisse und der dadurch verhinderte Kauf von Grundstücken auf ehemaligem Betriebsgelände verzögern Investitionen. Die Vorteile vorhandener Infrastruktur und räumlicher Konzentration von unterschiedlichem Gewerbe an einem Standort können die beschriebenen Nachteile nicht kompensieren (vgl. Bischoff u.a. 1993, Kabisch u.a. 1996).

Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises Borna wies 1993 im Vergleich zu 1989 deutliche Verschiebungen auf. Nur noch 46% der Beschäftigten arbeiten in der Industrie im Vergleich zu 73% im Jahr 1989. Mit einem Beschäftigtenanteil von 50% dominiert der Dienstleistungssektor. Hier konzentrieren sich die Gewerbeneuanmeldungen. In der Regel sind es klein- und mittelständische Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten. Allerdings kompensiert die Anzahl der in diesen Unternehmen geschaffenen Arbeitsplätze bei weitem nicht die Anzahl der verlorenen Industriearbeitsplätze. Die strukturellen Veränderungen basieren im wesentlichen auf der Schrumpfung des industriellen Sektors. Die Zahl der Industriebeschäftigten ist in dem genannten Zeitraum von 42.759 auf 10.875 gesunken.

Die wirtschaftliche Monostruktur war mit einer hohen Konzentration der Beschäftigten in Großbetrieben gekoppelt. So existierten in diesem Raum fünf Großbetriebe mit mehr als 5.000 Beschäftigten, zwei Großkraftwerke und eine Schuhfabrik mit jeweils mehr als 1.000 Beschäftigten, wobei in letzterer überwiegend Frauen arbeiteten. Diese Betriebe stellten mehr als drei Viertel der Arbeitsplätze der Region.

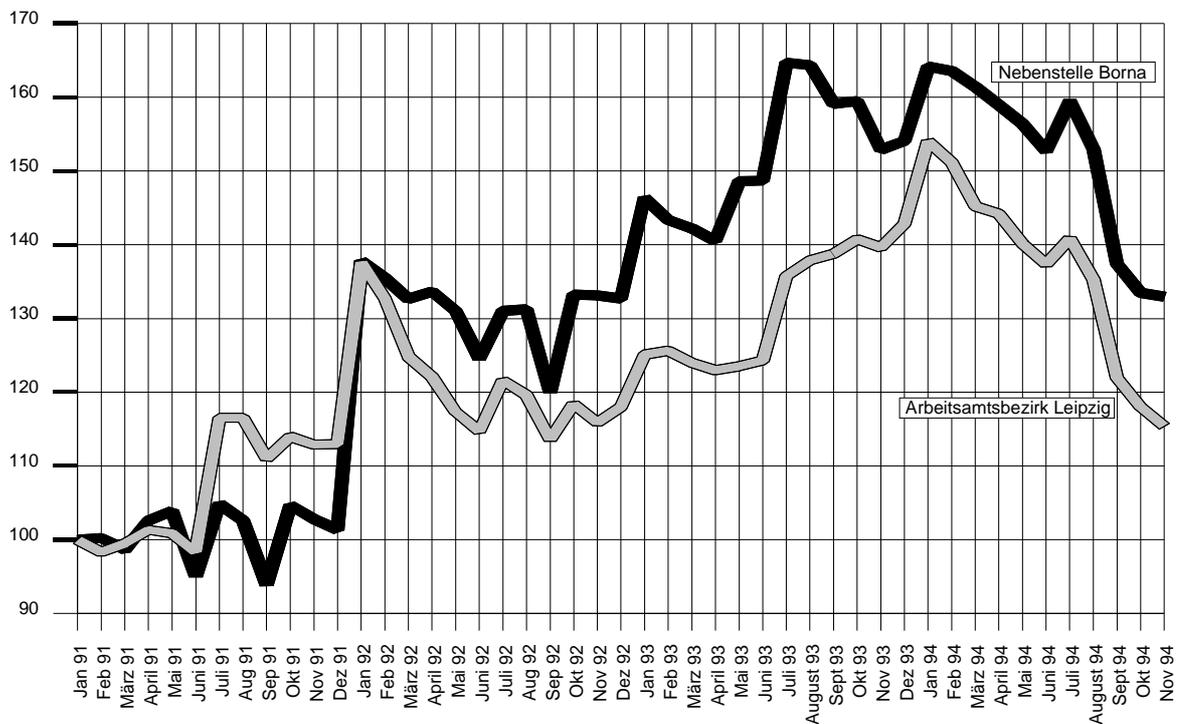
Der Anteil der Beschäftigten im Bereich Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe war im Februar 1991 mit einem Umfang von 33.381 noch immer sehr hoch. Innerhalb des folgenden Jahres setzte ein starker Arbeitsplatzabbau ein, so daß im Februar 1994 nur noch ca. 6.000 Arbeitnehmer in diesem Bereich über einen Arbeitsplatz verfügten. (Statistische Berichte 1991-1994). Die MIBRAG beschäftigte am 1.1.1994 noch 3.615 Arbeitnehmer und MIBRAG-eigene Beschäftigungsgesellschaft MBS 3.084 ABM-Kräfte nach § 249 h AFG.

Die in der Region in großem Umfang eingesetzten Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung konnten in bedeutendem Umfang freigesetzte Arbeitskräfte aus Bergbauberufen auffangen. Ihren strukturfördernden Anspruch lösten sie bisher allerdings nicht ein, da kaum neue Geschäftsfelder (Ausgründungen) entstanden sind, die eine langfristige Beschäftigung erwarten lassen. Die Beschäftigung in der Sanierung innerhalb von Gesellschaften auf Basis § 249h erfordert überwiegend eine geringe Qualifikation und ist nur in Teilbereichen dafür geeignet, dem noch vorhandenen Qualifikationspotential Perspektiven zu bieten.

Im Februar 1994 wurden 6.046 Arbeitslose registriert, die Arbeitslosenquote betrug 16%. Durch den Bezug von Altersübergangsgeld (ca. 6.000 Personen), den umfangreichen Einsatz von ABM und § 249h-Maßnahmen (ca. 5.000 Arbeitnehmer) und F/U-Maßnahmen (ca. 1.000 Teilnehmer) konnte eine höhere Arbeitslosenquote bislang verhindert werden. Dennoch darf nicht unterschätzt werden, daß etwa 45% der

erwerbsfähigen Bevölkerung nicht regulär auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt waren.

**Abb. 2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Landkreis Borna im Vergleich zum Arbeitsamtsbezirk Leipzig von Januar 1991 bis November 1994 (Index: Januar 1991=100)**



Quelle: Arbeitsamt Leipzig, eigene Berechnungen

Die Qualifikationsstruktur der im Landkreis Borna beschäftigten Arbeitnehmer von 1989 wies aus, daß 90% aller Beschäftigten über eine abgeschlossene Ausbildung verfügten. 16% besaßen einen Hoch- oder Fachschulabschluß, 68% einen Facharbeiterabschluß und 6% ein Zertifikat als Meister (Ökologisches Sanierungskonzept 1990). Diese auf den ersten Blick günstigen Voraussetzungen hinsichtlich des Qualifikationsangebots müssen allerdings kritisch gesehen werden, da viele Qualifikationen betriebsintern und auf konkrete Arbeitserfordernisse ausgerichtet erworben wurden. Deren flexibler Einsatz an anderen Arbeitsplätzen ist nur eingeschränkt möglich, was zur Entwertung von beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten geführt hat.

### Einwohner- und Siedlungsstruktur

Der Landkreis Borna erstreckt sich über eine Fläche von 364 km<sup>2</sup>. Er gehörte mit 223 EW je km<sup>2</sup> (1991) zu den dicht besiedelten Regionen der DDR. Ein seit Jahren anhaltender negativer Migrationssaldo hat bis 1992 den Rückgang der Bevölkerungszahl determiniert. Von 1980 bis 1991 ging die Zahl der Einwohner um 10,1% von 90.432 auf 81.284 zurück. Seitdem bestimmt die natürliche Bevölkerungsbewegung die rückläufige Einwohnerzahl (siehe Abb. 3).

76% der Bevölkerung lebten in Städten und Großgemeinden mit mehr als 2.000 Einwohnern, davon 28% in der Kreisstadt Borna. Insgesamt gibt es im Kreis sieben Städte zwischen 23.000 (Borna) und 4.000 (Regis-Breitungen) Einwohnern, sowie 27 Gemeinden, davon acht mit mehr als 1.000 Einwohnern. Letztere sind Industriedörfer, deren Einwohner größtenteils in den Industriebetrieben der Region beschäftigt waren. Die Einwohner der übrigen Dörfer fanden ebenfalls hauptsächlich in der Industrie eine Beschäftigung.

Die Siedlungsstruktur ist in besonderem Maße durch die bergbaubedingte Flächeninanspruchnahme besiedelter Räume beeinträchtigt worden. Allein seit 1960 wurden 20 Orte und Ortsteile devastiert. Im Zuge der bergbaubedingten Wohnortverlagerung an Ersatzstandorte sind seit 1980 ca. 1.000 Wohnungen neu gebaut worden. Da der Landkreis Borna mit seinen beschränkten Baukapazitäten allein für den Ersatzneubau verantwortlich zeichnete, führte dies in der Konsequenz zu der Vernachlässigung der weiteren Wohnbausubstanz mit nachfolgendem hohem Sanierungsbedarf. Der Wohnungsneubau war somit nicht bestandserweiternd (GEWOS 1993).

Zwischen dem östlichen und dem westlichen Teil des Kreises Borna gibt es ein Gefälle hinsichtlich des Umfangs und der Qualität der Wohnbauten und der Dienstleistungseinrichtungen. Im östlichen Teil des Kreises wurden mit dem Ziel der Ansiedlung von Arbeitskräften für den Kohle/Energie-Sektor in den 60er und 70er Jahren Wohnbauten errichtet. Sie konzentrierten sich in Borna, Kitzscher, Böhlen, Neukieritzsch und Espenhain. Im westlichen Teil des Kreises weisen daher die Kommunen einen wesentlich höheren Verschleißgrad der Wohnbausubstanz und der Versorgungseinrichtungen auf.

Die Struktur der Wohnungen ist nach Angaben des Landratsamtes Borna, die allerdings auf der Statistik von 1989 beruhen, sehr differenziert. Hinsichtlich des Baualters beträgt der Anteil der Wohnungen, die vor 1919 errichtet worden sind, 30,2 %. Im Vergleich zum Gesamtraum Westsachsen (hier liegt der Anteil bei 44,8%) ist im Raum Borna die Altersstruktur der Wohnbauten etwas günstiger.

Die Veredelung der Braunkohle in technologisch veralteten Anlagen, lokalisiert in enger Konzentration von Betrieben im Raum Borna-Böhlen-Espenhain (karbochemische Anlagen in Böhlen und Espenhain, Großkraftwerke in Lippendorf und Thierbach, Industriekraftwerke u.a. in Espenhain, Böhlen und Borna und Brikettfabriken in Espenhain, Böhlen, Regis, Großzössen, Deutzen) bewirkte einen außerordentlich hohen Schadstoffausstoß. Der Landkreis gehörte zu den am stärksten mit SO<sub>2</sub>, Staub und NO<sub>x</sub> belasteten Gebieten der ehemaligen DDR. Unmittelbare Auswirkungen für die Bewohner lassen sich durch Krankenstatistiken belegen. So weisen die Daten für die 80er Jahre einen dramatischen Anstieg der Fälle von Atemwegserkrankungen und Ekzemen, insbesondere bei Kindern, aus.

Die ausgreifende Flächeninanspruchnahme durch sechs Tagebaue und der große Rückstand in der Sanierung und Renaturierung ausgekohlter Tagebauflächen haben

zu großräumiger Landschaftszerstörung geführt. So sind 60% der Fläche des ehemaligen Landkreises Borna durch offene Tagebaue oder verkippte Flächen bergbauseitig beeinträchtigt. Gegenwärtig zeigt sich ein ökologisches Dilemma in der Region Borna in der Ambivalenz von Sanierung bzw. Revitalisierung ehemaliger Tagebaue sowie Betriebsflächen einerseits und andererseits Tolerierung neuer Umweltbelastungen durch Deponien und weitere Großtagebaue in anderen, auch landschaftlich noch intakten Teilregionen.

### 2.3 Vergleich der beiden Untersuchungsregionen

Der Entwicklungsprozeß der beiden Regionen verlief konträr. Den auffälligsten Unterschied bildet die Einwohnerentwicklung. Während Rostocks Bevölkerung bis zur Wende kontinuierlich gewachsen ist, litt Borna schon lange unter Bevölkerungsverlusten. Vergleichsweise jungen, überdurchschnittlich qualifizierten Berufstätigen in Rostock steht eine Bevölkerung mit einseitiger Qualifikationsstruktur im Landkreis Borna gegenüber. Durch den beständigen Zustrom von Arbeitskräften nach Rostock gab es dort eine rege Bautätigkeit, der Landkreis Borna dagegen hatte nur relativ geringen Wohnungsneubau, der im wesentlichen Wohnungsersatz für die überbagerten Ortschaften bildete. Im Landkreis Borna herrscht ältere Bausubstanz vor, die Wohneigentumsquote ist relativ hoch, während die Wohnungsversorgung in Rostock durch einen hohen Anteil von Plattenbauten und eine sehr niedrige private Eigentumsquote geprägt ist.

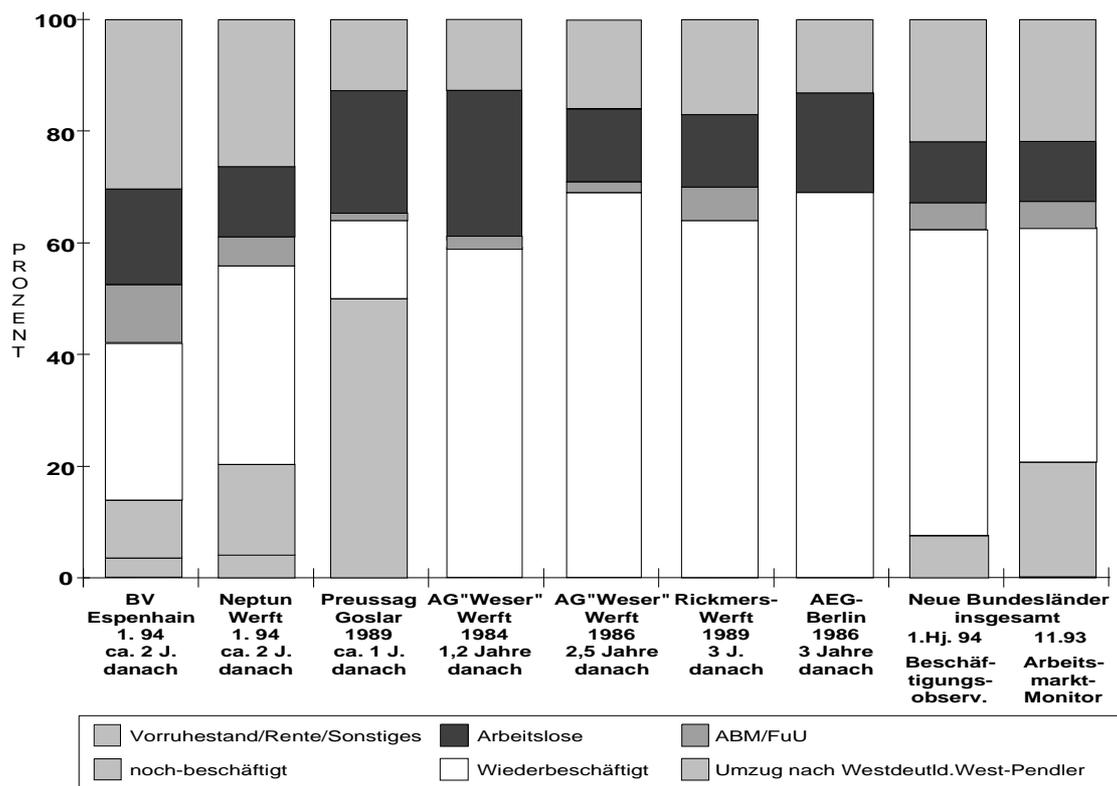
Im Vergleich zur Region Borna ist die Umweltqualität in Rostock relativ hoch, wobei aber für Rostock neue Umweltbelastungen bezüglich Trinkwasser, Luft und Lärm zu registrieren sind. Infolge der Betriebsstillegungen konnte im Kreis Borna eine Abnahme der Luftbelastung festgestellt werden.

Die Chancen einer Revitalisierung der lokalen Ökonomie und des Arbeitsmarkts sind voraussichtlich für Rostock größer als für Borna. Die geringe Diversifizierung der Industrie in beiden Regionen (Braunkohle/Chemie einerseits, maritime Wirtschaft andererseits) ging mit einer hohen Verflechtung der Wirtschaftszweige und Unternehmen einher. Die Kombiatsstruktur verursachte eine hohe Abhängigkeit der regionalen Betriebe von den Schlüsselsektoren. In der Vergangenheit hatte diese starke Verflechtung die Beschäftigungslage der Regionen begünstigt. In einer Schrumpfungsphase bildet sie freilich ein zusätzliches Gefährdungspotential.

Mit der Entflechtung der Großbetriebe wurden die regionalen und sektoralen Vernetzungen, die bestehenden *regionalen Produktionsmilieus* aufgelöst. Neue Strukturen bildeten sich fast ausschließlich aufgrund von Entscheidungen von außen, durch westliche Eigentümer und Investoren, durch Übernahme westlicher Institutionen. Im Prozeß der Privatisierung zeigen sich Tendenzen, daß sich die regionalen Ökonomien *filetieren*, statt sich regional zu vernetzen. Die überlebenden früheren Kombi-

natsbetriebe wurden in neue Unternehmensverbände eingegliedert, damit wurden ihre geschäftspolitischen Möglichkeiten maßgeblich durch regionsexterne strategische Entscheidungen bestimmt. Ausgründungen und Übernahmen durch westdeutsche Unternehmen orientieren sich an betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten, nicht aber an dem einer entwicklungsfähigen regionalen Wirtschaftsstruktur. Gleichwohl ist es in Rostock stärker als im Landkreis Borna zum Erhalt industrieller Kerne gekommen und ist auch die Basis für eine Diversifizierung im Dienstleistungsbereich größer.

**Abb. 3: Einwohnerentwicklung im Vergleich (1980 = 100)**



Quellen: Quellen: Statistische Jahrbücher Bezirk Leipzig, Statistisches Jahrbuch der DDR 1968, 1972, 1982, 1990, Statistisches Jahrbuch Sachsen 1992, 1993, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Industrie- und Handelskammer zu Leipzig 1993. Statistisches Landesamt Schwerin, Einwohnermeldeamt Rostock

## 2.4 Die Geschichte zweier Großbetriebe

Als lokaler Ausgangspunkt für die komparative Untersuchung im Rahmen des Projektes wurden die beiden ehemaligen Großbetriebe Braunkohleveredlungswerk Espenhain (BVE) im Landkreis Borna und Neptun Werft Rostock gewählt. Bis zur Wende verfügten beide Großbetriebe in der DDR mit ihrem spezifischen Produktionsprofil und einer Belegschaftsstärke von ca. 6.000 Beschäftigten über eine dominierende Stellung in der jeweiligen Region. Danach haben diese Unternehmen ihre Vorrangstellung verloren. Die Neptun Werft existiert als Neptun Industrie GmbH, in die nur noch die Schiffsreparatur neben anderen schiffbaufremden Gewerben integ-

riert ist. Der Schiffsneubau als ehemals herausragender Bereich ist eingestellt. Die typischen Produktionsbereiche des BVE (Karbochemie) wurden im August 1990 stillgelegt.

#### **2.4.1 Die Neptun Werft Rostock**

##### **Wirtschaftliche Entwicklung bis zur Wende**

Die Geschichte der Werft begann 1850 mit dem Aufbau einer kleinen Schiffswerft und Maschinenfabrik auf einer Parzelle in Rostock. Dieser Betrieb war der Vorläufer der 1890 gegründeten "Actien-Gesellschaft Neptun, Schiffswerft und Maschinenfabrik". Die Werft wurde in den folgenden Jahren ständig vergrößert, indem u.a. 1903 das erste Dock gebaut, die Produktion rationalisiert und andere Betriebe angekauft wurden, so daß bis zum Beginn des I. Weltkrieges die Werft der größte Betrieb in Rostock und des ehemaligen Landes Mecklenburg wurde. Mit Beginn des I. Weltkrieges nahm die Werft die Rüstungsproduktion auf. Nach dem Kriege konnte die Werft zunächst durch Aufträge Hamburger und Rostocker Reeder überleben, wurde aber 1926 von der allgemeinen Krise im Schiffbau erfaßt und mußte Massenentlassungen vornehmen. Durch Übernahme von Reparaturaufträgen aus der Sowjetunion konnte der Erhalt noch bis 1928 gesichert werden, dann mußte die Werft wegen Auftragsmangels schließen und zwei Jahre später Konkurs anmelden. Die Konkursverwaltung wurde aber 1934 aufgehoben und die Werft erhielt Aufträge für Frachter, Fähren und Handelsschiffe. Ab Mitte der 30er Jahren entwickelte sich die Werft wieder zu einem wichtigen Wirtschafts- und Beschäftigungsfaktor der Region. 1938 begann die erneute Rüstungsproduktion. Während des Krieges wurden Teile der Werftanlage durch alliierte Angriffe zerbombt, und die noch funktionsfähigen Werftanlagen zerstörten dann im April 1945 Sprengtrupps der deutschen Wehrmacht.

Bereits im Juni 1945 begannen die ersten Aufräum- und Enttrümmerungsarbeiten. Im Mittelpunkt standen die Bergung von Kriegsmaterial, die Demontage der Betriebsanlagen, der Abbau und die Verladung der Maschinen. Die vom Gewerkschaftsausschuß der Werft und von der provisorischen Landesregierung vorgeschlagene Einstellung der Demontage wurde von der Sowjetischen Militär-Administration (SMAD) akzeptiert. Bereits im Juli 1945 wurde das Werftkommando in eine sowjetische Direktion umgewandelt und eine deutsche Werksleitung berufen. Im Oktober 1945 fand die Gründung der "Neptun Werft, Schiffswerft und Maschinenfabrik GmbH" statt. Zwei Monate später verfügte die SMAD den "Wiederaufbau der Werften, zunächst für Schiffsreparaturen und Instandsetzung der (sowjetischen) Flotte" (Chronik 1979, 27). Die sowjetische Direktion sorgte für die Anlieferung von Maschinenanlagen, Werkzeugen, Material und die dazugehörenden Fachkräfte.

Im Januar 1946 wurde ein Vertrag zur Reparatur sowjetischer Schiffe abgeschlossen, und im November 1946 ging auf Befehl der SMAD die Neptun Werft in das Eigentum der Sowjetunion und der Sowjetischen Transportmittelbau AG über. Es be-

gann der schrittweise Aufbau des zerstörten Werftgeländes und die Inbetriebnahme von Reparaturanlagen zur Erbringung der verfügbaren Reparationsleistungen. Von 1946 bis 1955 wurden 305 sowjetische Schiffseinheiten zur Reparatur, Generalreparatur und zum Gesamtumbau in die Werft gebracht. Am 1. Mai 1952 erfolgte schließlich die Übergabe des Betriebes durch die Regierung der Sowjetunion in das Volkseigentum der DDR. Damit war die Neptun Werft ein juristisch und ökonomisch selbständiger Betrieb, angeleitet von der damaligen Hauptverwaltung Schiffbau beim Ministerium für Schwermaschinen- und Anlagenbau der DDR.

Mit der Übergabe der Werft in Volkseigentum begann ein neuer Entwicklungsabschnitt unter den Bedingungen einer zentral geleiteten Planwirtschaft. Durch die Teilung Deutschlands und den Wegfall bisheriger Schiffbaustandorte wurde der Ausbau eines eigenständigen maritimen Sektors im Ostseeraum der DDR verstärkt vorangetrieben. Im Januar 1954 wurde die frühere Bootswerft Gehlsdorf mit 1.100 Beschäftigten der Neptun Werft angegliedert. Im März 1955 zählte die Neptun Werft 8.468 Beschäftigte.

1958 wurde der Sitz der Wirtschaftszweigleitungen der Ministerien in die industriellen Schwerpunktzentren verlegt. Die Leitung der Schiffswerften übte nun die "Vereinigung Volkseigener Betriebe Schiffbau" (VVB Schiffbau) mit Sitz in Rostock aus. Spezialisierte und aufeinander abgestimmte Produktionsprogramme sollten die Arbeitsproduktivität innerhalb der VVB Schiffbau erhöhen. Innerhalb der Seewerften im Ostseebezirk hatte die Schiffswerft "Neptun" ihr eigenständiges Produktionsprofil im Frachtschiffbau unter 6.000 tdw, Spezialschiffbau wie Fähren, Forschungsschiffe und Hebeschiffe. Die Warnow-Werft in Rostock-Warnemünde, erst nach dem Krieg errichtet, baute u.a. Frachtschiffe über 6.000 tdw, die Volkswerft Stralsund Fischereifahrzeuge aller Art, die Mathias-Thesen-Werft in Wismar Seefahrgastschiffe, größere Binnenfahrgastschiffe, Fischereifang- und -verarbeitungsschiffe sowie Schwimmkrane, und die Peenewerft in Wolgast war auf Marine- und Spezialschiffbau ausgerichtet. In den Jahren 1953 bis 1960 wurden in der Neptun Werft u.a. 60 Motorfrachter gleichen Typs mit einer Tragfähigkeit von je 440 tdw und 18 Hebeschiffe serienmäßig gebaut.

Anfang der 60er Jahre gehörten zur VVB Schiffbau neben den fünf Hochseewerften weitere fünf Binnenwerften (Elbwerften, Boizenburg/Roßlau, Yachtwerft Berlin, Schiffswerft Rechlin, Schiffswerft Oderberg) sowie sieben Zulieferbetriebe (Dieselmotorenwerk Rostock, Klement-Gottwald-Werk Schwerin, Schiffselektronik Rostock, Kühlautomat Berlin, Gießerei und Maschinenbau Torgelow, Schiffsanlagenbau Barth, Industriekooperation Schiffbau). Insgesamt wurden damit 55% der in den Werften benötigten Zulieferungen und Fremdleistungen von Betrieben der VVB Schiffbau selbst erbracht. Neben diesem Integrationsprozeß vollzog sich bis 1971 ein weiterer Konzentrationsprozeß der Betriebe. "Dadurch sollte erreicht werden, daß die Werften und Betriebe im Rahmen ihrer Spezialisierung komplexe Produktionsprogramme bzw. komplette Anlagen entwickeln und bauen konnten." (Die See-

wirtschaft der DDR Bd. 2, 21) Auf Beschluß des ZK der SED wurden 1975 zur Forcierung der Leistungsentwicklung der Werften erhebliche Mittel für notwendige Investitionen und zur Erhöhung der Tariflöhne in der Werft bereitgestellt. Das Produktionsprogramm der VEB Schiffswerft "Neptun" umfaßte in den 70er Jahren Mehrzweckfrachtschiffe, Hebeschiffe und Eimerkettenschwimmbagger in Serie, aber auch Eisenbahnfähren und Forschungsschiffe als Einzelfertigung. Darüber hinaus führte sie in zunehmendem Maße Schiffsreparaturen aus. Hauptauftraggeber war die Sowjetunion. Aufträge aus dem nichtsozialistischen Ausland kamen zunächst nur aus der BRD und Norwegen.

Die Werften und Zulieferbetriebe standen bis zum 31. Dezember 1978 unter der einheitlichen Leitung der VVB Schiffbau. Mit der Gründung des VEB Kombinat Schiffbau Rostock (KSR) Anfang 1979 sollte die Übertragung größerer Eigenverantwortung der Betriebe und die Schaffung von autarken sektoralen Konzerneinheiten erreicht werden (vgl. Heseler/Löser 1992). Im Kombinatiatsverbund wurde die Neptun Werft im August 1988 zum Stammbetrieb erklärt und entwickelte in diesem Verbund ihr spezialisiertes Profil weiter. Ihr Produktionsprogramm umfaßte den Schiffsneubau mit dem Fracht- und Spezialschiffbau und die Schiffsreparatur für die Fischfang- und Handelsflotte sowie die Marine. Sie verfügte über Reparaturkapazitäten mit zwei Schwimmdocks, Slipanlagen und weitere technische Anlagen. Im Frachtschiffbau wurden Stückgutfrachter und Containerschiffe bis zu 18.000 Tonnen gebaut. Besonders profiliert hat sich die Neptun Werft auf den Spezialschiffbau von Eimerkettenschwimmbaggern, Fähren, Forschungs- und Hebeschiffen. Auftragsbeziehungen mit westlichen Unternehmen in der BRD, Großbritannien und Norwegen wurden ausgebaut.

Neben den Hauptproduktionsbereichen Schiffsneubau und -reparatur zählten zur Betriebsstruktur auch ein eigener Ratiomittelbau, ein Instandhaltungsbereich, ein Ingenieurbüro zur Technologieentwicklung, der Bereich der Aus- und Weiterbildung, der Verwaltungsbereich für den umfangreichen Komplex sozial-ökonomischer Belange sowie die Konsumgüterproduktion. Die Konsumgüterproduktion als Bestandteil des Produktionsplanes der Werft ging auf einen Beschluß des Politbüros des ZK der SED zurück, der von den meisten Betrieben diese zusätzlich zu erbringende Leistung verlangte, um die Produktion dringend benötigter Konsumgüter für die Bevölkerung zu gewährleisten bzw. für den Handel innerhalb des RGW bereitzustellen. In der Neptun Werft wurden jährlich bis zu 17.000 Großkühlschränke für den Export in die Sowjetunion, CSSR, VR Polen und Ungarn produziert. Die über den eigentlichen Schiffssektor hinausreichenden Strukturen der Werft und das Autarkiestreben unter technologisch rückständigen Voraussetzungen erforderten eine ständig wachsende Beschäftigtenzahl.

### **Belegschaftsentwicklung und Beschäftigungspolitik in der Neptun Werft**

Die Belegschaftsentwicklung der Werft war von Beginn an stark durch arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen geprägt. Bereits im Gründungsjahr gab es Auseinander-

setzungen, weil die Schiffswerft und Maschinenfabrik etwa 400 in Rostock ansässige Handwerker einstellte und sie dadurch den damaligen zünftlerischen Unternehmen entzog. Dies führte zu langwierigen, aber letztlich beigelegten Streitigkeiten mit den Handwerkern und den Zünften. Die weitere Profilierung der Werft mit dem Bau von Eisenschiffen wurde durch die außerordentlich günstige Lage Rostocks und vor allem durch die gegenüber anderen Standorten ungleich niedrigeren Arbeitslöhne begünstigt. Die unzureichende Entlohnung und die Arbeitsbedingungen führten aber bald dazu, daß die Arbeiterschaft der Werft sich organisierte, um ihre Forderungen nach höheren Löhnen und Senkung des 12 Stundenarbeitstages durchzusetzen. Die Anfänge arbeitsrechtlicher Forderungen reichen in das Jahr 1873, als 70 Werftangehörige dem neu gegründeten "Allgemeinen Deutschen Schiffszimmererverein" beitraten, der 1888 durch den "Zentralverband der Werftarbeiter Deutschlands" abgelöst wurde. Anfang des 20. Jahrhunderts errangen die Rostocker Werftarbeiter den ersten Tarifvertrag der Schiffbauindustrie. Darin wurde die Arbeitszeit auf 10 Stunden sowie Mindestlöhne für ungelernete und gelernte Arbeiter festgelegt. Durch die harte Arbeit in dieser Branche und die gewerkschaftspolitischen Kämpfe der Werftarbeiter zur Durchsetzung sozialer Rechte entwickelte sich bald das traditionelle Schiffbauermilieu, das für die Region prägend wurde.

Mit Beginn des I. Weltkrieges nahm die Werft mit ihren damals 2.000 Beschäftigten die Rüstungsproduktion auf. Die Arbeitszeit wurde wieder bis auf 12 Stunden verlängert, und zunehmend mußten Frauen und Kriegsgefangene die Arbeitsplätze der eingezogenen Männer einnehmen. Ein eigenes Gefangenenlager wurde eingerichtet (Chronik 1979, 15). 1918 löste der Kieler Matrosenaufstand Sympathiestreiks auf der Werft aus, und es wurde ein Arbeiter- und Angestelltenrat gebildet, 1920 folgten die Werftarbeiter dem Aufruf zum Generalstreik gegen die Putschisten. In den Jahren 1923 und 1924 kam es zu weiteren Arbeitskämpfen, die den Ruf der Werftarbeiter, bei Arbeitskämpfen immer an vorderster Front zu stehen, weiter festigten.

In den Nachkriegsjahren und der Zeit der Weltwirtschaftskrise gab es starke Schwankungen in der Belegschaftsstärke. Betroffen von der Krise in der deutschen Werftindustrie, wurde die Belegschaft der Neptun Werft 1926 von 1.500 auf 400 Beschäftigte reduziert und die Werft schließlich im Oktober 1928 wegen Auftragsmangels geschlossen. Die Neptun Werft gehörte inzwischen der Deutschen Schiffs- und Maschinenbau AG (DESCHIMAG) an, zu der Mitte der 20er Jahre die meisten großen Werften in Deutschland fusioniert waren. Innerhalb der DESCHIMAG wurden Schiffbauarbeiten von Rostock nach Bremen verlagert, und vielen ehemaligen Neptunbeschäftigten blieb nichts anderes übrig, als in Bremen zu arbeiten. Zwischenzeitlich brachten allerdings Großaufträge der Sowjetunion wieder vorübergehend Arbeit für rund 1.000 Werftarbeiter, was aber nicht verhindern konnte, daß die Werft im Oktober 1932 Konkurs anmelden mußte und nur noch etwa 100 Arbeiter für Abwrackarbeiten beschäftigt blieben. Nach Aufhebung der Konkursverwaltung wurden viele der ehemaligen Beschäftigten wieder eingestellt.

Während des II. Weltkrieges wurden, wie schon im Ersten Weltkrieg, wiederum in zunehmendem Maße Frauen sowie Kriegsgefangene und ausländische Zwangsarbeiter aus der UdSSR, Frankreich und Jugoslawien eingesetzt. Die Belegschaftsstärke lag 1943 bei 3.936 Arbeitnehmern, davon 1.312 Kriegsgefangene und Zwangsarbeiter.

Nach der Zerstörung der Anlagen waren im Juni 1945 nur noch 250 Arbeitskräfte mit Aufräumarbeiten beschäftigt. Nach dem von der SMAD verfügten Wiederaufbau der Werft wurden ca. 200 Fachkräfte und Spezialisten aus dem Süden der sowjetisch besetzten Zone in die Werft dienstverpflichtet (vgl. Chronik 1979, 26ff.). Bis Dezember 1946 erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten auf 2.923. Auf die Werft kamen neben ehemaligen Werftbeschäftigten auch ehemalige Flugzeugbauer aus den demontierten Heinkel und Arado-Werken, Stettiner Schiffbauer, die aus der dort aufgegebenen Vulkanwerft mit ihren Familien nach Rostock zogen, sowie Flüchtlinge und Umsiedler.

Die ersten Nachkriegsjahre auf der Werft waren eine Zeit des Improvisierens, weil viele der neu Angeworbenen nur wenig vom Schiffbau verstanden. Zum Fachkräftemangel kamen permanente Schwierigkeiten mit Material und Werkzeugen hinzu. Schlechte Verpflegung und Unterkunftsmöglichkeiten beeinträchtigten die Arbeitsmotivation deutlich. Mit Gründung der GmbH im Oktober 1945 verbesserte sich die Lage. Im August 1946 fanden die ersten allgemeinen Betriebsratswahlen statt, denen im September die erste Betriebsvereinbarung folgte.

Die Arbeitsproduktivität wurde von der Leitung aber als unzureichend betrachtet, was zur Verabschiedung eines einschlägigen SMAD-Befehls führte, der Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen Lage der Arbeiter und Angestellten in der Industrie und im Verkehrswesen beinhaltete (Chronik 1979, 29). Durch die Einführung des Stück- und Akkordlohnes, harter Sanktionen gegen Bummelanten und einer Reihe sozialpolitischer Verbesserungen sollte die Produktion erhöht und die Arbeitsdisziplin gefestigt werden. Mit der Einführung einer zentralen Arbeitsordnung war eine Kontrolle und Bewertung der Arbeitsleistung möglich. Auf der Werft wurde das leistungsabhängige Zusatzessen eingeführt. Zur Aufbesserung der notdürftigen Lebensmittelsituation baute man außerdem zwei Fischkutter, die wöchentlich 4 bis 8 t Fisch brachten, die an die Werftarbeiter verteilt wurden. 32 ehemalige Betriebswohnungen der Heinkelwerke wurden übernommen und von werfteigenen Bautrupps wieder instand gesetzt. Größere Wohnungen baute man zu 1- und 2-Zimmerwohnungen um. Im April 1947 fand die Eröffnung der Betriebspoliklinik mit 13 medizinisch-technischen Fachkräften statt, im August 1947 wurde der erste Betriebskindergarten eröffnet und ab Mai 1948 stand das erste betriebseigene Erholungsheim für Werftangehörige in Kühlungsborn zur Verfügung.

Charakteristisch für diese Zeit war einerseits die Zäsur im Arbeitsleben und andererseits die Orientierung auf die Verbesserung der Lebenssituation über betriebliche Sozialleistungen. Damit sollte die Integration in die Betriebsgemeinschaft gefördert werden. Im Oktober 1948 wurden die ersten Aktivistenschichten gefahren und das Neuererwesen ins Leben gerufen, wodurch die Bauzeiten erheblich gesenkt werden konnten. Im ersten Jahr des Zweijahrplanes 1949 stieg die Zahl der Belegschaftsmitglieder auf 3.400. Allerdings war noch eine hohe Fluktuation zu verzeichnen, die im Gründungsjahr der DDR den Höchststand von 41% erreichte. Trotz dieser massiven Abwanderungen stieg die Beschäftigtenzahl bis Ende 1950 auf 7.100 an, darunter über 1.000 Frauen. Der erste Stapellauf des Neubaufrachters "Kolomna" fand im April 1952 statt.

Anfang der 50er bis Ende der 60er Jahre wurde die Infrastruktur in der Region schrittweise aufgebaut, und überall wurden Arbeitskräfte benötigt. In dieser Zeit verließen insbesondere viele Angehörige des wissenschaftlich-technischen Personals die Werft. Außerdem fanden gleichzeitig Kampagnen statt, in denen dazu aufgerufen wurde, in andere wichtige Betriebe und Wirtschaftszweige zu wechseln, z.B. in den 50er Jahren in die Landwirtschaft und Ende der 60er Jahre in das Bauwesen und in die chemische Industrie. Zum Teil waren diese Entwicklungsphasen auch mit Delegierungen von Werftangehörigen in eine bestimmte Branche verbunden, was dazu führte, daß diese dann dort ansässig wurden und nicht zurückkehrten. Die Beschäftigtenzahlen schwankten in diesem Zeitraum zwischen 6.300 und 8.900.

Die betriebliche Personalpolitik war auf die Bildung einer Stammbeslegschaft ausgerichtet. Der Schwerpunkt der Bemühungen lag bei der frühzeitigen Werbung und Orientierung auf einen Schiffbauerberuf in den Schulklassen. Dies geschah über die Polytechnischen Zentren für Schüler der 7.-10. Klassen, wo sie mit den Grundkenntnissen der Metallbearbeitung vertraut gemacht wurden, sowie über Patenschaftsverträge der Brigaden mit einzelnen Schulklassen. Fachpersonal aus den eigenen Reihen wurde über Qualifizierungen an der Betriebsakademie und die Betreuung zeitweilig Ausgeschiedener, wie Wehrdienstverpflichteter, Studierender und Frauen im Mütterjahr gewonnen. Erleichtert wurden die Rekrutierungsbemühungen der Werft durch staatliche Regelungen, die besondere Vergünstigungen für die Werftbeschäftigten beinhalteten. Mit dem ersten Schiffbauerbeschluß von 1975 wurde eine Schiffbauerzulage eingeführt, zusätzliche Zuteilungen von Wohnungen, Ferienplätzen und Kuren ermöglicht sowie die Tarife verbessert. Damit erfuhr die Schiffbauindustrie eine deutliche Aufwertung, was zum Ansteigen der Personalzugänge und dem Rückgang der unerwünschten Eigenkündigungen führte, die von durchschnittlich 10% auf 4% sanken. Die meisten Werftangehörigen kamen aus der Stadt Rostock, ein geringer Teil gehörte zu den Einzugspendlern aus den umliegenden Regionen Bad-Doberan, Schwaan, Ribnitz-Damgarten, Kühlungsborn, Tessin und Laage.

Die Beschäftigtenzahl der Neptun Werft schwankte von 1976 bis zur Strukturveränderung durch die Stammbetriebsbildung 1989 zwischen 6.500 und 7.000. Die Anteil

der Angestellten an der Belegschaft betrug durchschnittlich 32%. Mit erfolgter Stammbetriebsumbildung 1989 stieg der Anteil auf 40%. Der überdurchschnittliche Angestelltenanteil resultierte zum einen aus den betriebseigenen Forschungs-, Erzeugnisentwicklungs- und Rationalisierungskapazitäten und dem Komplex betrieblicher Sozialleistungen mit den dazu zählenden Einrichtungen und deren Bearbeitern. Zum anderen ging er aber auch auf Doppelarbeit und Rückständigkeit in der büro-technischen Ausstattung zurück.

Die Anzahl der Arbeitskräfte war aber auch für die Produktionsbereiche überdimensioniert. Die Gründe waren zunehmende Unzulänglichkeiten in der Planvorbereitung und im Bauablauf selbst, die zu Leerlaufzeiten gefolgt von *Hau-Ruck-Aktionen*, Qualitätsminderungen mit erheblichen Nachaufwendungen führten. Produktionsspitzen drängten sich zeitlich zusammen, weil sich die Störungen im Produktionsablauf häuften. Arbeitskräfte wurden für solche Stoßsituationen vorgehalten, um in kürzester Frist den enormen Arbeitsaufwand bewältigen zu können. Im Materialbereich waren ca. 400 Arbeiter mit der termin- und qualitätsgerechten Materialbelieferung für den Schiffbau beschäftigt. Bedenkt man die zunehmend komplizierte Situation in der Materialbereitstellung sowie die hohe Fertigungstiefe in der Schiffbauproduktion, so wird dieser Arbeitskräftebedarf verständlich. Auf der anderen Seite stand die Forderung, Produktionsabläufe und Fertigungstechnologien zu verbessern, sie rationeller zu gestalten, moderne Technik einzusetzen, um damit Arbeitskräfte freizusetzen. Der Rationalisierungsprozeß wurde zwar entsprechend der zugebilligten Investitionsmittel schrittweise verwirklicht, aber die freigesetzten Arbeitskräfte verblieben meistens in der Werft. 1989 verfügte die Werft über einen gut qualifizierten Stamm aus 70 % Facharbeitern, 15 % Hoch- und Fachschulabsolventen und 5 % Meistern. Jeder vierte Werftangehörige war eine Frau.

### **Der Umstrukturierungsprozeß nach der Wende**

Das erste halbe Jahr nach den Herbstereignissen 1989 war weniger von neuen konzeptionellen Vorstellungen als vielmehr von öffentlichen Diskussionen über Fehler in der Wirtschaftspolitik und Mängel in der Arbeitsweise auf der Werft gekennzeichnet. Betriebliche Veränderungen beschränkten sich im wesentlichen auf die Auflösung der hauptamtlich arbeitenden gesellschaftspolitischen Organisationen im Betrieb. Mit dem Regierungsbeschluß vom 15.3.90 über die Gründung der Treuhandanstalt wurden zugleich Regelungen zur Umwandlung der Betriebe in Kapitalgesellschaften erlassen und damit der rechtliche Rahmen für künftige Umstrukturierungsprozesse festgelegt. Die Umbildung des Stammbetriebes Neptun Werft in eine Kapitalgesellschaft war mit der Entflechtung von der ehemaligen Kombinatleitung verbunden. Gleichzeitig wurde das Kombinat Schiffbau formal aufgelöst und in die Deutsche Maschinen- und Schiffbau AG (DMS) überführt, eine im Eigentum der Treuhandanstalt befindliche Holdinggesellschaft, zu der alle 24 ehemaligen Kombinatbetriebe gehörten. Die konzeptionelle und organisatorische Leitung übernahm die DMS, die der Treuhand bereits im Herbst 1990 ein erstes Sanierungskonzept vorlegte, das

aber weder bei der Treuhandanstalt und den Gutachtern noch bei den neugebildeten Aufsichtsgremien des Konzerns Zustimmung fand, weil es im wesentlichen auf eine Besitzstandswahrung und weniger auf die Anpassung an veränderte Marktbedingungen ausgerichtet war. Reale Perspektiven konnten für den Schiffbau jedoch nur in weitreichenden Kapazitätsreduzierungen und Ausgliederungen liegen.

Durch die Währungsunion veränderte sich die Situation der Werft, indem die Fischfangflotte und die Marine als wichtigste Auftraggeber für die Schiffsreparatur wegfielen, die alten Auftraggeber vom osteuropäischen Markt nicht mehr zahlungsfähig und die eigenen Produkte auf dem Weltmarkt nicht absatzfähig waren. Im Dezember 1990 gab es im Reparatursektor die ersten 588 Kurzarbeiter, im März 1991 erhöhte sich ihr Anteil auf 24% der Gesamtbelegschaft, darunter 90% Nullstundenkurzarbeiter. Grundvoraussetzungen zur Schaffung annehmbarer Bedingungen für eine künftige Privatisierung wurden in der Rückführung der Werft auf ihr Kerngeschäft durch Entflechtung sowie in der Orientierung auf neue Märkte und Erzeugnisse gesehen.

Im Zuge der Entflechtung wurden als erstes sämtliche betriebliche Sozialbereiche entfernt. Sie gingen zum Teil in kommunale oder private Trägerschaft über, meist auch die dazugehörigen Immobilien. Sport- und Kulturgruppen traten neugegründeten Vereinen bei oder lösten sich auf. Alle Fertigungsbereiche, die nicht zum Kerngeschäft Schiffbau zählten, wurden ebenfalls ausgegliedert. Werftangehörige ausgelagerter Bereiche konnten mit einem betrieblich ausgehandelten Übernahmeangebot in private Altfirmen bzw. neugegründete Firmen übergehen.

Mit dem Zeitpunkt der deutschen Einigung fanden auch die Wettbewerbsregeln der Europäischen Gemeinschaft Anwendung auf Ostdeutschland. Im Zentrum der Überprüfung standen dabei die Fragen der Kapazitäten und die Höhe der Beihilfen für die Sanierung des ostdeutschen Schiffbaus. Vor dem Hintergrund der EG-Regelungen und den Interessen der Schiffbaukonzerne in den alten Bundesländern stand immer mehr die Frage, ob der Erhalt aller Ostseewerften in Ostdeutschland überhaupt möglich sei. In dieser Zeit wurden Effektivitätsgutachten der einzelnen Seewerften erstellt. Eine Studie der Kreditanstalt für Wiederaufbau kam zu dem Ergebnis, daß die Neptun Werft besonders wegen ihrer Lage und ihrer Transportbedingungen perspektivisch als Schiffbaubetrieb ungeeignet sei. Als diese Nachricht - verbunden mit der Schlußfolgerung, die Werft werde schließen müssen - im Januar 1991 an die Öffentlichkeit kam, löste sie eine Welle der Empörung unter der Belegschaft aus. Erste außerordentliche Belegschaftsversammlungen bildeten den Auftakt für einen lang anhaltenden Arbeitskampf der Werftangehörigen. Im März 1991 protestierten vor dem Rostocker Rathaus 35.000 Arbeitnehmer zahlreicher Großbetriebe unter dem Motto "Arbeit - um hier zu leben" für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze.

Im Februar 1991 wurde vom DMS-Vorstand ein zweites Sanierungskonzept vorgelegt. Tenor war, das ehemalige Schiffbaukombinat als Konzern längerfristig zusammenzuhalten und als Gesamtunternehmen wettbewerbsfähig zu sanieren. Dadurch

sollte ein marktfähiger Werftkonzern in Mecklenburg-Vorpommern geschaffen und erst im Anschluß die Privatisierung eingeleitet werden. Die Sanierung stand vor der Privatisierung, Privatisierungswünsche sollten den Konzerninteressen als Ganzes untergeordnet werden. Das Konzept sah eine Reduzierung der Schiffbaukapazität von 450.000 CGT auf ein Volumen von 320.000 CGT vor, die Verbesserung der Effizienz durch Konzentration der Standorte Neptun- und Warnow-Werft, Senkung der Materialkosten, Verbesserung der Produktionsabläufe und Reduzierung der Fertigungstiefe. Mit dem Fusionskonzept war die Schließung der Neptun Werft zwar abgewendet, aber gleichzeitig war die Herauslösung des Schiffsneubaus gefordert. Am 1. Juli 1991 wurde die Einstellung des Schiffsneubaus bei der Neptun Werft besiegelt. Gerade der Neubau aber hatte der Werft immer Aufträge gesichert, insbesondere die Mehrzweckcontainerschiffe vom Typ "MPC Neptun 900" waren auf eine gute Nachfrage gestoßen. Zum Zeitpunkt der Fusion bot die Neptun Werft 5.310 Arbeitsplätze, von denen durch den Wegfall des Schiffsneubaus ein Großteil abgebaut werden mußte. Der Standort Rostock sollte bis zum 31.12.91 bis auf 1.867 Arbeitsplätze reduziert werden, das entspricht einer Senkung um 65%. Aber nicht nur auf der Neptun Werft war ein massenhafter Personalabbau zu erwarten. Laut Sanierungskonzept sollten innerhalb der DMS AG 35.500 Arbeitsplätze abgebaut werden.

Im Juni 1991 wurde das Februarkonzept durch den DMS-Aufsichtsrat erheblich verändert. Innerhalb der DMS bestand über den Sanierungsansatz als Gesamtunternehmen keine Einigkeit. Die Treuhandanstalt stoppte dieses Sanierungskonzept durch einen Beschluß über die Privatisierung der Werften am 17. März 1992. Bereits im Herbst 1991 zeichnete sich ab, daß eine erfolgreiche Sanierung nur bei gleichzeitiger Privatisierung des Schiffbaus möglich sein würde. Diese Phase der Privatisierung allerdings zog sich längere Zeit hin. Die fusionierte Neptun-Warnow-Werft sollte nach Aussage der Treuhand als ein effizientes Schiffbau- und Reparaturunternehmen im zweiten Halbjahr 1992 privatisiert werden. Mit dem am 18.09.92 vom Verwaltungsrat der Treuhand gebilligten Verkauf der Warnow-Werft an den Norwegischen Konzern Kvaerner allerdings scheiterte ein gemeinsames Privatisierungskonzept für beide Werften, die Fusion wurde im Oktober 1992 wieder aufgehoben. Die Neptun Werft existierte wieder als eigenständiges Unternehmen mit 1.422 Beschäftigten und sollte als ein Standort industrieller Fertigung erhalten bleiben. Die Produktion sollte diversifiziert werden. Am 1.10.92 wurde die neue Entwicklungsrichtung durch die Umfirmierung der Werft in "Neptun-Industrie-Rostock" (NIR) bekräftigt. Am 11.5.1993 endete das lange Tauziehen um die Privatisierung, als die Neptun-Industrie-Rostock durch die Treuhand an die zur Bremer Vulkan Verbund AG gehörende Hanse-Holding Rostock und das Neptun-Management verkauft wurde.

Zum Zeitpunkt des Verkaufs lag die Beschäftigtenzahl bei 1.420. Das Bild der Belegschaft hatte sich im bisherigen Umstrukturierungsprozeß gewandelt - das Durchschnittsalter erhöhte sich von 38,8 auf 41,3 Jahre, der Anteil der Facharbeiter war

auf 78 % und der HS-/FS-Absolventen auf 19% gestiegen. Der Frauenanteil war um fast ein Drittel gesunken.

Die Suche nach Marktnischen bestimmte das erste Jahr des privatisierten Unternehmens. Neben dem Reparaturssektor, dem Stahlbau und dem Bereich der Oberflächen- und Klimatechnik gab es neue, vom Schiffbau weit entfernte Produktionsfelder. Dazu gehören die Sanitärzellenfertigung und der Bau von Fertigteilhäusern sowie der Einstieg in die Tourismusbranche. Geplant ist, auf dem ehemaligen Marine-Reparaturstandort Rostock-Gehlsdorf einen Yachthafen für 300 Boote mit dem dazugehörigen gesamten touristischen Umfeld zu errichten. Vorbereitet wurde auch der Aufbau einer Boots- und Reparaturwerft in Zusammenarbeit mit einem großen Yachthersteller.

Die Schiffsreparatur blieb aber nach wie vor mit ca. 60% vom Gesamtumsatz und einem Auftragsvorlauf von mehreren Millionen Mark überwiegend aus den GUS-Staaten der eigentliche Produktionsschwerpunkt. Hier waren im Mai 1994 noch rund 300 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Stahlbaubereich, der bereits 1991 mit dem Wegfall des Schiffsneubaus als Diversifikationsabteilung ausgebaut worden war, verabschiedete sich sehr frühzeitig aus dem schiffbaunahen Stahlbau und konnte mit neuen Produkten neue Märkte erschließen. Dazu gehörte die Hinwendung zum Stahlwasserbau und damit zum Präzisionsstahlbau. Dies setzte aber andere fachliche Fertigkeiten als beim traditionellen Stahlbau voraus, so daß statt der ehemals 400 Beschäftigten künftig nur noch 200 Stahlbauschlosser mit Kenntnissen im Präzisionsstahlbau benötigt wurden. Den freiwerdenden Arbeitskräften wurde über Umschulungen der Einstieg in andere Produktionsfelder des Unternehmens ermöglicht. Die Rekrutierung von Arbeitskräften für neue Aufgabenbereiche aus der Stammbeslegschaft verlief insgesamt nicht ganz problemlos, denn aus ehemaligen Schiffbauern z.B. Fliesenleger zu machen, erschien anfangs kaum praktikabel. Durch erhebliche Anstrengungen zur Qualifizierung hat sich dieser Weg für die Beschäftigten und das Unternehmen aber als vorteilhaft erwiesen. Im Sanitärzellenbau stieg die Auftragslage kontinuierlich und Projekte für den kompletten Badeinbau in Hotels standen in Aussicht. Dadurch konnte die Beschäftigung für 150 Arbeitskräfte abgesichert werden.

Ein Jahr nach der Privatisierung (1994) zählten noch 1.317 Beschäftigte zur Stammbeslegschaft. Bis Ende 1996 sollen 1.200 Arbeitsplätze garantiert werden mit einem Investitionsvolumen von 360 Millionen DM, was nach dem Zusammenbruch des Vulkan-Konzerns 1996 aber vermutlich in Frage gestellt ist.

Neben der NIR waren auf dem Gelände der ehemaligen Neptun Werft noch die Beschäftigungsgesellschaft BQG "Neptun" mit etwa 400 ABM-Kräften und 43 kleinere Firmen, die z.T. aus den Ausgründungen oder als originäre Neugründungen meist ehemaliger Belegschaftsmitglieder entstanden waren, ansässig geworden. In diesen Betrieben waren weitere etwa 1.000 Arbeitnehmer beschäftigt.

## 2.4.2 Das Braunkohlenveredlungswerk Espenhain

### Wirtschaftliche Entwicklung bis zur Wende

Das Braunkohlenveredlungswerk Espenhain (BVE) wurde in den Jahren 1938 bis 1942 durch die Aktiengesellschaft Sächsischer Werke (ASW) errichtet, um den steigenden Treibstoffbedarf des deutschen Militärs zu sichern. Die Aktiengesellschaft Sächsischer Werke war eine staatliche Aktiengesellschaft der Kohle-Energie-Branche in Sachsen mit Hauptsitz in Dresden und wurde in ihrer autarken Kohle-Wirtschaftspolitik sowohl durch die sächsische Regierung als auch durch den deutschen Staat unterstützt. Weitere Werke waren das ASW Hirschfelde, das ASW Böhlen und das ASW Riesa/Golpa. Die ASW verdrängte zunehmend die Kohlegewerkschaften und kleineren Gesellschaften aus dem Borna-Meuselwitzer Kohlenrevier und erbaute im Verbund mit der DEA als "Braunkohle-Benzin AG" (Brabag) die karbochemischen Anlagen von Espenhain. Der notwendige Abbau der Braunkohle im Großtagebau war bereits im Siedlungs- und Wirtschaftsplan (Flächennutzungsplan) von 1928 rechtlich abgesichert worden.

Weil für die Kriegsproduktion von zentraler Bedeutung, wurde das Werk zielgerichtet im geschlossenen Kreislauf errichtet, d.h. vom Rohstoff bis zum Endprodukt war alles am Standort Espenhain konzentriert, und alle Anlagen waren doppelt und sehr weiträumig angelegt. Das Werk konnte somit völlig unabhängig produzieren. Die energetische Basis des Betriebes bildeten die beiden Heizkraftwerke. Energieträger waren die im Tagebau Espenhain geförderte schwefelhaltige Rohbraunkohle sowie die daraus gewonnenen Produkte Schwelkoks und Schwelgas. Produziert wurde nach dem LURGI-Spülgasverfahren, durch das brikettierte Kohle durch Verschweilung vollständig verwertet werden konnte.

Das ASW Espenhain gehörte zum damaligen Zeitpunkt zu den modernsten Industrieanlagen in der Region. Aufgrund des Drucks zum Schnellaufbau für die Kriegsproduktion aber wurde bereits in der Entstehungsphase weniger Wert auf Belange der Arbeitssicherheit gelegt. Die Planung zu Baubeginn sah bereits vor, im Werk auch dienstverpflichtete ausländische Arbeitskräfte sowie Gefangene einzusetzen (ASW-Archiv Akte 21) und die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften dementsprechend locker zu handhaben (vgl. Hofmann 1994). Auch die Überlegung, daß nach der *Eroberung der Welt* die Benzinherstellung auf Braunkohlebasis überflüssig sein und Deutschland dann über genügend andere Rohstoffe verfügen würde, spielte eine Rolle.

Das Werk Espenhain nahm am 8. Mai 1941 mit 3.477 Beschäftigten, davon 1.270 Zwangsarbeiter, die Produktion auf. Ab Juni 1942 lief die zweite Stufe der Produktion in den Schwelanlagen (30 Schwelöfen) an und die Belegschaft wurde verdoppelt. Bis zum März 1945 produzierte das Werk mit 7.416 Beschäftigten weiter. Durch die Luftangriffe im April 1945 wurden 70% der Anlagen zerstört. Nach Kriegsende legten die Amerikaner das Werk still. Nach deren Abzug und noch vor dem Einzug der sow-

jetischen Truppen im August 1945 jedoch organisierten Arbeitsausschüsse der ASW die Produktion in Espenhain neu und drängten in den später stattfindenden Verhandlungen mit den Sowjets auf den Weiterbetrieb, die Übernahme und die Erhaltung der gesamten Anlagen.

Am 1.7.1946 fand die Umwandlung der BRABAG-Anlagen in Böhlen und Espenhain in die Sowjetische Aktiengesellschaft "SAG-Kombinat Espenhain, SAG Kohle" statt, die nunmehr unter sowjetischer Verwaltung stand und Reparationsleistungen zu erbringen hatte, weshalb die Anlagen nicht demontiert wurden. Eine Änderung des Produktionsprofils erfolgte nicht. Die Wiederherstellung der Betriebsteile Tagebau mit der 590-m-Förderbrücke, der beiden Brikettfabriken, Schwelanlagen und Kraftwerke, der Phenosolvananlage, Rohkarbolsäurefabrik, Teer- und Erdölverarbeitung mit den Wasserversorgungsanlagen, der Laboranlagen und einer Reihe von Werkstätten erfolgte von 1946 bis 1948 unter Leitung sowjetischer Generaldirektoren. Durch erneuten Druck zum Einbringen dringend benötigter Versorgungsleistungen wurden notwendige Reparaturen (z.B. Kläranlagen, unterirdische Kanalisation) vernachlässigt. Trotz dieser Mängel konnten 1948 die projektierten Produktionsziele bereits wieder erreicht und der höchste Stand der ehemaligen Produktion teilweise überboten werden.

Auf Grund eines Abkommens zwischen der DDR und der Sowjetunion, demzufolge alle bisher unter sowjetischer Leitung stehenden Betriebe, die Reparationsleistungen zu erbringen hatten, an die DDR zurückgegeben werden sollten, erfolgte die Übergabe des Betriebes zum 1.1.54 bei vollem Betrieb (SAG-Archiv Akte 24). Das Werk wurde VEB Kombinat Espenhain und zunächst dem VVB Mineralöl/organische Stoffe zugeordnet. Das BVE durchlebte so die Jahre der autarken Karbochemie bis in die Mitte der 60er Jahre als selbständiges Kombinat. 1955 erfolgte die Erweiterung des Kraftwerkes um 100 MW. In der Perspektivplanung von 1957 wurde sogar noch der Neubau einer dritten Brikettfabrik und eines neuen Schwelhauses festgelegt. Realisiert werden konnte dieses Vorhaben jedoch auf Grund fehlender Finanzen nicht mehr (VEB-Archiv Akte 18, 34, 260).

In den 60er Jahren erfolgte eine Richtungsänderung in der Energiepolitik der RGW-Länder, nach der sowjetisches Erdöl allmählich den Einsatz von Braunkohle ablösen sollte. Entsprechend verschoben sich innerhalb der DDR die Prioritäten zugunsten anderer Wirtschaftsbereiche. Mitte der 60er Jahre bestand die wirtschaftspolitische Linie der SED darin, die Petrochemie bis 1970 in großem Umfang zu erweitern und die Treibstoff- und Energieerzeugung auf Braunkohlebasis zurückzufahren. Ein Beschluß des Ministerrates über "die Ergebnisse einer umfassenden Untersuchung über die Einschränkung des Bergbaus im Bezirk Leipzig zur Entlastung des Territoriums" vom 30.05.1968 legte fest, daß der Tagebau Böhlen 1972 und der Tagebau Espenhain 1974 auslaufen sollten.

Das Kombinat Espenhain wurde am 1. Januar 1969 dem Petrochemischen Kombinat Schwedt, Betrieb Erdölverarbeitungswerk "Otto Grotewohl" Böhlen, als Betriebsteil zugeordnet und änderte sich nun auch hinsichtlich des Produktionsprofils. An Bedeutung gewann das Werk nunmehr als Rohstofflieferant für das Großkraftwerk Thierbach und als Lieferant von Ausgangsprodukten für die Chemische Industrie. Die schrittweise Stilllegung der Anlagen in Espenhain sollte 1975 mit der Schmelerei beginnen. Eine Drosselung der Produktion wurde in Espenhain allerdings zu keiner Zeit tatsächlich angewiesen.

Der Grundstein für das spätere schnelle Ende des Betriebes wurde maßgeblich in dieser Zeit gelegt. Der wachsende Bedeutungsgewinn des Erdöls in den 60er Jahren hatte zu einer drastischen Senkung der Investitionen für alle Bereiche der Braunkohleindustrie geführt. Einige Jahre blieb die Zukunft der Karbochemie in der DDR ungewiß. Die Instandhaltung der Anlagen wurde limitiert, und die technischen und baulichen Anlagen des Werkes wurden dem Verschleiß preisgegeben. Der Betrieb zahlte sogar hohe Summen, um aus bestehenden Ersatzteil-Lieferverträgen frei zu kommen.

Infolge der Auswirkungen der Erdölkrise auf die DDR-Wirtschaft erlebte die Karbochemie allerdings ab 1975 einen nochmaligen Aufschwung. Zu diesem Zeitpunkt war die Staatsführung völlig sicher, daß es keine Alternative zum einheimischen Rohstoff Braunkohle gab und daß das aus der Sowjetunion gelieferte Erdöl nicht ausreichen bzw. zu teuer sein würde. Die Beschlüsse zur Reduzierung der Förderkapazitäten und zur Stilllegung der karbochemischen Anlagen wurden rückgängig gemacht, und Perspektiven zur Weiterführung des Kohle-Chemie-Energie-Profils bis über das Jahr 2000 hinaus wurden entwickelt. Ungeachtet der weiterhin mangelhaften Instandhaltung und fehlender Investitionen wurden die Anlagen voll ausgefahren. Die Konsequenz war, daß in den Folgejahren das Havarie- und Störgeschehen stieg und die Anzahl der Arbeitsunfälle dramatisch zunahm. Insbesondere in der Schmelerei und in den Brikettfabriken, wo z.B. für die Jahre 1985/86 bis zu 39,5 Unfälle auf 100 Beschäftigte festgestellt wurden (Landratsamt Borna 1990).

Im Rahmen eines erneuten wirtschaftlichen Kurswechsels hin zum forcierten Ausbau der Mikroelektronik bei gleichzeitiger Vernachlässigung anderer Industriezweige, wie u.a. der Kohleindustrie in der DDR, kam es in den Jahren 1978/79 zur Neubildung von Kombinat, von der auch das BVE betroffen war. Die Tagebaue und die Hauptwerkstatt wurden herausgelöst, und die Produktionsstätten in Böhlen und Espenhain (Brikettfabriken und Schwelanlagen) wurden ab 1.10.1980 dem VEB Gaskombinat "Schwarze Pumpe" unterstellt. Das BVE galt dabei als *verlustgeplanter* Betrieb, d.h. daß die erzeugten Produkte stark subventioniert werden mußten, weil sie aufgrund der Rohstoffsituation in der DDR dringend gebraucht wurden (90% der karbochemischen Produkte wurden nur im BVE hergestellt).

In den 80er Jahren verschärfte sich die Situation in den Anlagen zunehmend, es konnte nur noch mit 30 verschiedenen technischen Ausnahmegenehmigungen gearbeitet werden. Die zeitliche Auslastung der 30 Schmelöfen betrug 1961 bis 1963 noch 96,5%, 1983 nur noch 76% und sank danach auch weiterhin bis auf fast 50% ab. Der katastrophale Zustand der Anlagen war allgemein bekannt. Selbst existierende Ministerratsbeschlüsse zur Instandsetzung der verschlissenen Anlagen der Hauptproduktionslinien konnten nicht realisiert werden, weil u.a. die Leiter der Montagefirmen sich wegen der Gefahren weigerten, ihre Fachleute in Espenhain arbeiten zu lassen. Neben den technischen Anlagen verfielen auch die sozialen Bauten, bei denen man allerdings durch Neubau und Rekonstruktion die größten Mängel behob. Mit diesen Maßnahmen sollte Mitarbeiterverbundenheit demonstriert werden, und es wurde versucht, die notwendige Sanierung der technischen Anlagen durch eine erhöhte Zuwendung im sozialen Bereich zu kompensieren.

Die Kontamination der Luft, des Bodens, der Gewässer und die Zerstörung des Landschaftsbildes verdichteten sich in den 80er Jahren zu einem Umweltsyndrom, das die Lebensqualität der gesamten Region beeinträchtigte. Im Mittelpunkt der Kritik stand das Werk Espenhain. Besonders kirchliche Gruppen setzten sich in den 80er Jahren dafür ein, daß das Werk geschlossen werden bzw. nur noch eingeschränkt und nach vorheriger Instandsetzung der karbochemischen Anlagen produzieren sollte. Entschwefelungsanlagen in den Schloten gab es nicht. Noch 1978 wurde die Schloterhöhung in der Brikettfabrik als Umweltverbesserung abgerechnet (Braunkohleveredlung in Espenhain 1989, 33). Die 1941 errichtete biologische 2-Stufen-Kläranlage hatte 1945 einen Totalschaden erlitten und die Klärbecken waren zu 40% zerstört worden. Sie wurden erst 1983 bzw. 1989 wieder in Betrieb genommen.

### **Belegschaftsentwicklung und Beschäftigungspolitik im BVE**

In allen Phasen des ca. 50jährigen Bestehens des Betriebes war die Personalgewinnung immer wieder problematisch. Dies resultierte in erster Linie aus dem Tatbestand, daß das Werk an einem Standort erbaut wurde, an welchem, gemessen am angestrebten Produktionsvolumen, weder genügend Arbeitskräfte noch Unterbringungsmöglichkeiten für sie vorhanden waren. Die Diskrepanz zwischen tatsächlichem Personalbedarf und den am Standort verfügbaren Arbeitskräften mußte entweder durch das Anwerben von Arbeitskräften aus anderen Regionen, durch Dienstverpflichtungen, oder wie in der Kriegszeit durch den Einsatz von deutschen und ausländischen Zwangsarbeitern ausgeglichen werden.

Die deutsche Belegschaft wurde zu großen Teilen aus anderen Gebieten Sachsens (Erzgebirge, Sächsische Schweiz) angeworben, weil das Arbeitsamt Leipzig nicht in der Lage war, genügend geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Die hohe Arbeitslosigkeit in diesen Regionen und die zudem über dem Standard liegenden sozialen Leistungen, die der Betrieb seinen zukünftig Beschäftigten in Aussicht stellte, förderten die Zuwanderung der benötigten Arbeiter. Mit der Ansiedlung von Ar-

beitskräften aus überwiegend ländlichen Gebieten mit einer kaum ausgeprägten Tradition in der Arbeiterbewegung war zugleich die Absicht verbunden, einen staatstreuen, d.h. nationalsozialistisch orientierten BRABAG-Geist im Unternehmen zu installieren und eine Belegschaft "Gefolgsamer" zu rekrutieren, die sich dem strategischen Ziel des Unternehmens unterordneten (vgl. Rink/Hofmann 1993). Diese Arbeiter sollten den Stamm zuverlässiger Mitarbeiter bilden und in den Schlüsselpositionen des Werkes arbeiten.

Die benötigten bergmännischen Fach- und Führungskräfte brachte die ASW zum Teil aus Riesa-Golpa, Hirschfelde (Bergwerksingenieure) und Freital (Unter-Tage-Bergleute zum Stollenbau) mit (ASW-Archiv Akte 165). Untergebracht wurden die deutschen Arbeitskräfte in neu gebauten Wohnsiedlungen in den Orten Espenhain, Magdeborn und Kitzscher. Die Fachkräfte und alle, die schnell erreichbar sein mußten, wohnten in den Reihenhäusern am Werk, weshalb diese Wohnsiedlung auch Bereitschaftssiedlung genannt wurde. In Magdeborn erfolgte die Unterbringung des Tagebaupersonals (ca. 90% der 2.800 Bewohner arbeiteten im Werk), weil in unmittelbarer Nähe der Kohleabbau im Tagebau Espenhain begann.

Die während des Krieges eingesetzten Zwangsarbeiter wurden ausschließlich für die einfachen, körperlich belastenden Arbeiten eingesetzt und sollten später nach und nach durch deutsche "Gefolgsleute" ersetzt werden (ASW-Archiv Akte 112, 165).

Als mit der politischen und verwaltungstechnischen Übernahme des Gebietes unter sowjetische Hoheit die Weiterbetrieung des gesamten Werkes feststand, wurde zunächst von der sowjetischen Militärverwaltung wiederum ein großer Teil der notwendigen Belegschaft in der Produktion zum Dienst verpflichtet. Das betraf vor allem Personen, die während des Nationalsozialismus verantwortliche Positionen im Staat eingenommen hatten (Beamte aus Borna und Leipzig) bzw. Personen, die als einst besonders systemtreu eingeschätzt wurden (nationalsozialistisches Klientel des Werkes). In den meisten Arbeitsgruppen wurde die Anlagenbesetzungen im Verhältnis 3 zu 1, d.h. drei Dienstverpflichtete und ein *zuverlässiger* Arbeiter vorgenommen. In die Schlüsselpositionen des Betriebes sollten *bewährte* Kommunisten und *zuverlässiges* Personal aufrücken. *Unbelastete* Leute sollten eine neue Stammebelegschaft bilden und die ideologische Stimmung zugunsten der neuen Machthaber beeinflussen.

Mit der Übergabe des Werkes "in die Hände des Volkes" am 1.1.1954 hob man die Dienstverpflichtungen für die Beschäftigten auf, und es erfolgte notwendigerweise auch eine Änderung des Führungskonzeptes. Gesetzt wurde nun auf ein eher paternalistisches Konzept, und auch das Image des Bergarbeiters wurde u.a. durch den Slogan "Ich bin Bergmann, wer ist mehr?" propagandistisch aufgewertet. Das Ziel war, eine Stammebelegschaft aus den Folgegenerationen der seit den 30er Jahren ansässig gemachten Arbeitskräfte aufzubauen, was aber nur partiell, z.B. in den Bereichen Instandhaltung und Verwaltung, gelang.

Für den Einsatz in den Produktionsbereichen mußten erneut Arbeitskräfte aus anderen Regionen angesiedelt werden. Dazu wurden in den schon bestehenden Industriedörfern Magdeborn, Böhlen, Rötha, Kitzscher und Espenhain sowie in der Stadt Borna in den 50er/60er Jahren weitere Wohnsiedlungen errichtet, und es wurden Zimmer in Wohnheimen zur Verfügung gestellt. Die Schaffung von ausreichendem Wohnraum blieb aber weiterhin ein Problem, weil zum einen u.a. durch den ständig vorangetriebenen Großtagebau Espenhain der für den Betrieb wichtigste Einzugsort Magdeborn durch Abaggerung verloren ging. Zum anderen, weil ein Teil derjenigen, die in eine Betriebswohnung eingezogen und später in einen anderen Betrieb gewechselt waren, ihre Wohnung behielten. Der Betrieb konnte nicht unbegrenzt für neuen Wohnraum sorgen, zumal sich gleichzeitig Ende der 60er Jahre mit dem einsetzenden Bedeutungsverlust der Karbochemie für die DDR-Wirtschaft die staatliche finanzielle Zuwendung für den Wohnungsbau des Betriebes verringerte.

Erst Mitte der 70er Jahre setzte wieder verstärkt der Wohnungsneubau in Borna, Leipzig-Grünau und Kitzscher ein, wobei nun ein Großteil der für die Region vorgesehenen Wohnungen den von der Devastierung Betroffenen zur Verfügung gestellt werden mußte und somit weniger den neu zu gewinnenden Arbeitskräften angeboten werden konnte. Obwohl wieder gebaut wurde, kam es gerade wegen der schlechten Wohnungssituation immer häufiger zur Fluktuation.

In den 70er Jahren zog man erstmals *Wintereinsatzkräfte* im Rahmen eines Arbeitskräfteaustausch-Systems für die sog. strategischen Industrien zur Deckung des Personalbedarfs heran. Die Bezirke waren dazu verpflichtet ein Kontingent von Arbeitskräften von Oktober bis März zur Verfügung zu stellen. Diese Einsatzkräfte waren meist keine Fachkräfte, die man wegen des allgemeinen Arbeitskräftemangels selbst dringend benötigte, sondern überwiegend weniger Qualifizierte. Seit 1976/77 gab es in den Wintermonaten auch Arbeitseinsätze von Mannschaften der NVA und der Bereitschaftspolizei. Schließlich arbeiteten seit 1978 im Tagebau Espenhain auch Strafgefangene. Geplant war, im Werk auf die mehrfach belasteten Arbeitsplätze in der Schwelerei und in den Brikettfabriken, die den *normalen* Arbeitern nicht mehr zugemutet werden konnten, ebenfalls Strafgefangene einzusetzen. Da aber eine ausreichende Bewachung in den Anlagen nicht zu gewährleisten war, wurde dieses Vorhaben verworfen. Seit Anfang der 80er Jahre entschärfte sich die angespannte Arbeitskräftesituation durch den Einsatz ausländischer Arbeitskräfte. Die Ausländer wurden offiziell zur Qualifizierung ins Land geholt, was sich i.d.R. aber auf nur wenige Monate Anlernzeit beschränkte. Danach zog man sie nur zu Hilfsarbeiten in den Schwelereien und Brikettfabriken, wie z.B. Kohlestaub fegen, heran.

Zum Einzugsbereich des Betriebs gehörten 152 Ortschaften, überwiegend aus den Bezirken Leipzig, Halle, ehem. Karl-Marx-Stadt und Gera. Noch 1990 pendelten von den 5.034 Beschäftigten des BVE 95% aus den umliegenden Ortschaften ein. Nur 5% der Belegschaft wohnten im Ort Espenhain. Die meisten der Einpendler kamen

aus Borna (19,8%), Kitzscher (19,0%), Leipzig-Stadt (7,4%), Leipzig-Land (7,8%), Rötha (6,9%) und Böhlen (5,3%).

### **Die Entwicklung des BV Espenhain nach der Wende**

Bereits am 8. Februar 1990 fiel die Entscheidung der DDR-Regierung, das Werk Espenhain bis Ende 1991 stillzulegen. In einem von der Regierung in Auftrag gegebenen ärztlichen Gutachten war festgestellt worden, daß die gesundheitliche Belastung der Beschäftigten und der Bevölkerung der umliegenden Ortschaften so hoch war, daß der Weiterbetrieb insbesondere der Karbochemischen Anlagen nicht zu verantworten war. Neben den ökologischen sprachen aber auch wirtschaftliche Gründe für den Stilllegungsbeschluß, denn das Werk arbeitete völlig unrentabel und mußte durch hohe Subventionen gestützt werden. Geplant war, die Produktion schrittweise zurückzufahren und zugleich Voraussetzungen zur Schaffung von umweltgerechten Nachfolgeindustrien zu schaffen. Die Generaldirektoren waren aufgefordert, den Aufbau von Nachfolgeindustrien vorzubereiten und Übergangslösungen zum Erhalt von Arbeitsplätzen bis zur Inbetriebnahme der neuen Industrien zu schaffen. Dazu gehörte u.a. der befristete Weiterbetrieb einer Brikettfabrik und der beiden Kraftwerke. Der Termin zur Stilllegung der Karbochemie wurde aber in den jeweils vorgelegten Konzepten immer mehr vorgezogen. Mit der Wirtschafts- und Währungsunion wurde deutlich, daß an einem schrittweisen Zurückfahren der Produktion in der Schwelerei und in den Brikettfabriken wegen ihrer Unwirtschaftlichkeit nicht mehr zu denken war. Der Kernbereich des Werkes, die Schwelerei, wurde im August 1990 endgültig stillgelegt. Weiterbetrieben wurden nur die beiden Kraftwerke zur Stromlieferung von 150 MW Leistung für das Netz der VEAG; eine Brikettfabrik, die den Kraftwerken den notwendigen Brennstoff liefern sollte und einige kleinere Bereiche, die für den Betrieb der Anlagen notwendig waren bzw. für die umliegenden Gemeinden Aufgaben zu erfüllen hatten (z.B. das Wasserwerk).

Das Gaskombinat "Schwarze Pumpe", zu dem der Betrieb gehörte, war schon zu Beginn der sich abzeichnenden Veränderungen 1989 bestrebt, das BVE wegen der Umweltbelastung und der Unrentabilität *abzustoßen*. Faktisch agierte das BVE seit Herbst 1989 wieder als eigenständiger Betrieb, bis es im Frühjahr 1990 an das Braunkohlekombinat (BKK) Bitterfeld angegliedert wurde. Die Übergangszeit als eigenständiger Betrieb wurden von der Betriebsleitung, der BGL und dem neu gewählten Betriebsrat genutzt, mit dem zuständigen Ministerium für die Belegschaft eine weitreichende soziale Absicherung auszuhandeln. Dazu gehörte auch die von den betrieblichen Akteuren betriebene Angliederung an das Braunkohlenkombinat Bitterfeld. Die ursprüngliche Zugehörigkeit zum Kombinat "Schwarze Pumpe" verwies den Betrieb rechtlich und tariflich auf den Bereich Chemie. Durch die Anbindung an Bitterfeld jedoch gelangte das Werk in den Geltungsbereich bergbaurechtlicher- und tariflicher Bestimmungen, die erheblich günstigere soziale Regelungen enthielten, wie. z.B. einen vorgezogenen Altersruhestand mit 60 Jahren.

Nach der Auflösung des Braunkohlenkombinats Bitterfeld und der Neugründung der MIBRAG (Mitteldeutsche Braunkohle AG) im Juli 1990, gebildet aus dem Anhaltinischen Braunkohlewerk, den Braunkohlewerken Borna, Deuben, Geiseltal und Regis und dem Romonta-Montanwerk Röblingen, wurde auch das BVE dort als selbständiger Betrieb eingegliedert, obwohl die MIBRAG wegen der Altlasten und der zu erwartenden Folgekosten ebenfalls nicht an der Übernahme des Werkes interessiert war. Im November 1990 verschmolzen die bis dahin eigenständigen Betriebe zu den Gruppendirektionen Nord, Süd und Südost der MIBRAG. Espenhain arbeitete mit fast gleicher Managementbesetzung bis zum 30.06.91 als OBERINGENIEURBEREICH der Gruppendirektion Südost weiter, dann erfolgte die direkte Unterstellung der noch arbeitenden Bereiche unter die Gruppendirektion Südost, das BVE wurde als eigenständiger Betrieb juristisch aufgelöst und alle Leitungs- und Verwaltungsfunktionen übernahm die Gruppendirektion der MIBRAG.

Die Nachfolgeunternehmen der gesamten Braunkohlenindustrie der DDR waren die MIBRAG für den Mitteldeutschen Raum und die Lausitzer Braunkohle AG (LAUBAG) für das Lausitzer Revier. Bei der Gründung der Unternehmen war man davon ausgegangen, daß die LAUBAG relativ gute Chancen zur Privatisierung hatte, die MIBRAG jedoch wegen des hohen Schwefelgehalts in der Braunkohle nicht. Mehrere Gutachten bescheinigten den MIBRAG-Betrieben jedoch relativ gute Standortvorteile, einen kostengünstigen Abbau sowie einen hohen Heizwert der Kohle. Die positive Einschätzung der Standorte im sog. *Südraum Leipzig* steigerte den Wert der MIBRAG und führte zur Entscheidung, ein neues Kraftwerk in Lippendorf zu errichten. Die MIBRAG wurde von der Treuhandanstalt zum Verkauf ausgeschrieben und schließlich 1994 an ein anglo-amerikanisches Konsortium, bestehend aus der britischen PowerGen und den amerikanischen Firmen NRG Energy und Morrison Knudsen Corp., verkauft. Die MIBRAG wurde dabei in drei Teile aufgespalten: in die MIBRAG-A-GmbH, zu der alle Betriebsteile gehören, die künftig weiterbetrieben werden sollen (Tagebaue Profen, Vereinigtes Schleenhain, Zwenkau, Kraftwerke Mumsdorf, Deuben, Wähilitz, Brikettfabriken Phönix und Deuben), in die Mitteldeutsche Bergwerksverwaltungsgesellschaft mbH (MBV), in der alle Betriebe und Flächen zusammengefaßt sind, die geschlossen werden sollen oder schon sind (Tagebau Espenhain, der Eisenbahnbetrieb, Kraftwerke Espenhain, Borna und Großzössen, Brikettfabriken in Großzössen sowie etliche Tochterunternehmen und Beteiligungen) und schließlich in die Romonta GmbH, die weltweit 90% des Montanwachstumsbedarfs deckt und immer rentabel gearbeitet hat. Der Tagebau Espenhain wurde im April 1994 stillgelegt. Das erste Kraftwerk wurde Mitte 1995 und das zweite im Dezember 1995 stillgelegt. Die MBV, zu der Espenhain gehört, soll als reine Verwaltungsgesellschaft tätig bleiben und die Aufgabe der Sanierung und des Verkaufs der beträchtlichen Flächen der ehemaligen Betriebe und Tagebaue übernehmen.

1991 begann man, die stillgelegten karbochemischen Anlagen abzureißen und die Flächen zu sanieren. Zur Beseitigung der Umweltschäden wurden vor allem die

Möglichkeiten der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz genutzt. Am 8.5.1991 wurde als Beschäftigungsgesellschaft der MIBRAG die Mitteldeutsche Braunkohle Strukturförderungsgesellschaft (MBS) unter maßgeblicher Beteiligung von ehemaligen Leitern des BVE gegründet. Die MBS war eine Mega-ABM, deren Zweigstellen jeweils an verschiedene Betriebe der MIBRAG angegliedert waren. In Espenhain befand sich nicht nur eine Zweigstelle, sondern auch die zentrale Verwaltung der MBS, deren Personal und Leitung überwiegend aus ehemaligen Beschäftigten des BVE bestand, weil fast die gesamte Geschäftsführung des Werkes in die MBS gewechselt war. In der Zweigstelle und bei der Geschäftsführung waren im Januar 1994 auf dem Gelände des ehemaligen BVE insgesamt 434 Arbeitnehmer in ABM beschäftigt. Die MBS wurde Anfang 1995 ebenfalls privatisiert und von den Bauunternehmen Strabag, Heitkamp und Sehring übernommen.

Neben der MBS konnten bis Mitte 1993 weitere Firmen auf dem Gelände angesiedelt werden. Es handelte sich dabei sowohl um eigenständige Ausgründungen aus dem Betrieb, um Übernahmen durch westdeutsche Firmen (z.B. Kantine, Werk-schutz), als auch um Neugründungen von z.T. ehemaligen Werksangehörigen. Im August 1993 waren in den 48 Firmen 850 Arbeitnehmer, überwiegend ehemalige Belegschaftsmitglieder, beschäftigt. In den der MBV (Mitteldeutsche Bergwerksver-waltungsgesellschaft) zugeordneten Kraftwerken arbeiteten noch 658 Beschäftigte. Einschließlich der MBS waren somit Ende 1993 ca. 2.000 Beschäftigte auf dem e-hermaligen Werksgelände noch oder wieder tätig.

Ob in Zukunft weitere Neuansiedlungen auf dem Werksgelände möglich sind bzw. ob die bisherigen Firmen ihren Standort auf dem Gelände sichern können, bleibt zweifelhaft. Bisher gab es wegen ungeklärter Eigentumsverhältnisse keine klaren Vorstellungen zu einem Gesamtkonzept bezüglich der Nutzung der Flächen und An-lagen. Ein weiteres Hindernis für eine zügige Ansiedlung stellte das unbekannte Ausmaß kontaminierter Flächen und Anlagen dar. Die Kriegseinwirkungen und wil-den Verkippungen von Sondermüll aus den defekten Anlagen hatten z.T. irreparable Schäden verursacht. Zum Dritten achtete die MIBRAG darauf, daß keine Konkurrenz für die eigenen "Ableger" auf das Gelände kam und begünstigte nur die eigenen Tochterfirmen. Geplant ist trotzdem, auf dem Gelände Espenhain einen Gewerbe- und Technologiepark zu installieren. Ziel ist, das Betriebsgelände nicht der aus-schließlichen Nutzung durch Entsorgungsfirmen zu überlassen.

### **2.4.3 Die Betriebe als soziale Institution**

So wie jeder andere Großbetrieb in der DDR besaßen beide Betriebe Abteilungen und Bereiche, die sich ausschließlich mit der Umsetzung der propagierten Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik befaßten. Die betriebliche Sozialpolitik als Planbe-standteil ging auf die 50er Jahre zurück, als nach Gründung des Ministeriums für Sozialwesen 1952 in den Bezirken Hauptabteilungen für Arbeit, Berufsausbildung und Gesundheitswesen geschaffen wurden, deren Aufgabe es war, betriebliche So-

zialpolitik zu initiieren und zu kontrollieren (vgl. Winkler 1989). Soziale Aufgaben bezogen sich auf den gesamten Bereich der Arbeits- und Lebensbedingungen und organisiert wurde alles, von der Unterbringung der Babys bis zur Betreuung der Rentner. Sie umfaßte die kulturelle und sportliche Betreuung ebenso wie die gesundheitliche Überwachung von der Prophylaxe bis zur Therapie. Der Arbeitsplatz sicherte in der DDR damit den Zugang zu einer Reihe von Sozialleistungen, die bis dahin von den Kommunen, privaten Anbietern oder staatlichen Stellen geleistet worden waren.

Die Dienste standen dabei nicht nur den aktuell Beschäftigten zur Verfügung, sondern auch deren Kindern, den Rentnern sowie jenen Beschäftigten, die als Studierende, Soldaten, Mütter oder Strafgefangene vorübergehend nicht im Betrieb tätig waren. Im Zeitverlauf änderte sich das Verhältnis von betrieblichen und öffentlichen Leistungen sogar dahingehend, daß die Betriebe immer mehr Aufgaben für die Kommunen übernahmen. Dies ging von der Finanzierung der Kulturhäuser über die Errichtung von Sportstätten bis hin zu Straßenausbesserungen. Die Kultur- und Sozialleistungen waren Planbestandteil und mußten entsprechend abgerechnet werden.

Mitte der 50er Jahre wurden die bereits vorhandenen betrieblichen Sozialabteilungen (z.B. Kantinen) ausgebaut und eine Reihe weitere kamen hinzu. Ende 1989 waren mit der Wahrnehmung sozialer und kultureller Aufgaben in beiden Betrieben jeweils 400 bis 500 Mitarbeiter beschäftigt. Hinzu kamen jeweils etwa 15 Beschäftigte, die für die Planung, Leitung und Abrechnung sozialer Aufgaben zuständig waren. Bei der Neptun Werft war dies die Abteilung Arbeitsökonomie im Direktorat Ökonomie, in Espenhain der Bereich Arbeiterversorgung und Sozialökonomie sowie der Bereich Parteien, gesellschaftliche und kulturelle Einrichtungen. Letzterer umfaßte neben zwei Kulturhäusern, einer Werksbibliothek, der Betriebssportgruppe (BSG) "Aktivist Espenhain" mit zwei Stadien und der Arbeiterwohngenossenschaft (AWG) "Aktivist" auch die Werksfeuerwehr, die Betriebswache sowie die Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL), die FDJ, die Parteileitung und die Sicherheitsabteilung. Die Gliederung des Sozialbereichs sowie die Zuständigkeit einzelner Abteilungen für die verschiedenen Aufgaben differierte zwischen den beiden Betrieben, was aber nichts an den jeweiligen Aufgaben der Einrichtungen änderte.

Beide Betriebe verfügten außerdem über eine eigene Poliklinik mit Bettenstation, deren Personal allerdings dem Ministerium für Gesundheitswesen unterstand. Beschäftigt waren Ärzte verschiedener Fachrichtungen sowie Pflegepersonal. Sie waren zuständig für die ambulante sowie für die allgemeine, zahnärztliche und arbeitsmedizinische Betreuung der Belegschaftsmitglieder. Angeschlossen waren Abteilungen zur Physiotherapie, zum Röntgen und eigene Labors. Zur gesundheitlichen Betreuung gehörte auch die Vergabe von prophylaktischen- und Heilkuren. Die Neptun Werft beschäftigte 119 Mitarbeiter in der Poliklinik, im BVE waren es etwa 70. Dieses Werk hatte sogar eine eigene Apotheke auf dem Werksgelände.

Neben der Betriebspoliklinik unterhielten die Betriebe weitere soziale und kulturelle Einrichtungen. Zur sozialen Betreuung wurden die folgenden Einrichtungen und Maßnahmen unterhalten, bzw. gefördert:

- Einen wichtigen Stellenwert für die Belegschaftsmitglieder hatte die Kinderbetreuung. Unterhalten wurden von den Betrieben Kinderkrippen und -gärten und Schülerhorte. Die Neptun Werft bot z.B. 252 Krippen- und 280 Kindergartenplätze, für deren Betreuung etwa 60 Mitarbeiter eingesetzt waren, und die mit ca. 1 Mio. Mark jährlich vom Betrieb gestützt wurden.
- Eine weitere wichtige Leistung war die Essenversorgung durch eine eigene Küche und Kantinen in verschiedenen Werksbereichen. Der Preis für eine Mahlzeit lag bei fünf Wahlessen auf der Neptun Werft zwischen einer und drei Mark. 1985 subventionierte die Werft die Mahlzeiten mit 100.000 Mark. Die Versorgung mit einer warmen Mahlzeit in der Nachtschicht war dabei kostenlos. Zur Arbeiterversorgung gehörte bei der Neptun Werft auch die Versorgung für Probefahrten. Insgesamt waren für die Mahlzeiten und das zusätzliche Kantinenangebot 100 Mitarbeiter beschäftigt.
- Betreut wurden auch die Kinder von Belegschaftsangehörigen sowie die Rentner. Dazu wurden Ausflüge, Weihnachtsfeiern, Kindertagsfeiern usw. organisiert. Diese Leistungen wurden über betriebseigene Fonds subventioniert.
- Zur Arbeiterversorgung gehörte ebenso die Unterhaltung von Konsumverkaufsstellen auf oder am Werksgelände sowie in Espenhain auch eine Sparkasse.
- Eingerichtet waren Sonderbrigaden für Alkoholiker und zur Resozialisierung ehemaliger Strafgefangener. Im BVE hatte man ein Konzept entwickelt, die Rehabilitation in einem von der eigentlichen Produktion getrennten Arbeitsfeld zu realisieren. Das Werk betrieb ein eigenes Gewächshaus, in dem hauptsächlich die *Problemfälle* beschäftigt wurden. Ein Nebeneffekt der Wiedereingliederungsmaßnahmen war, daß das Kantinenessen mit vitaminreicher Frischkost angereichert werden konnte, denn die Versorgung damit hatte sich in den 80er Jahren allgemein erheblich verschlechtert.
- Im BVE wurde zudem eine eigene Behindertenwerkstatt betrieben.
- Durch die Abteilung Arbeit und Löhne wurden schließlich Fahr- und Wegegeld, Erschwerniszuschläge, Kindergeld usw. berechnet und vergeben.

Einen eigenen Schwerpunkt bildete die Wohnungsversorgung. Während die Neptun Werft über die eigene Arbeiterwohngenossenschaft "Neptun" verfügte, über die z.B. 1985 100 Wohnungen vergeben wurden und die mit 150.000 Mark pro Jahr subventioniert wurde, ein Wohnheim unterhielt und ansonsten über Beteiligungen an anderen AWGs Zugriff auf Wohnraum hatte, verwaltete das BVE einen erheblich größeren Wohnungsbestand. Von Anfang an hatte in Espenhain die Notwendigkeit bestanden, ein Angebot werkseigener Wohnungen zur Unterbringung der Belegschaftsmitglieder im ländlichen Raum zu schaffen.

Bereits in den 30er Jahren wurden im Ort Espenhain, in Kitzscher und in Magdeborn Wohnsiedlungen für die anzusiedelnde Stammbeflegschaft errichtet. Diese wurden sehr großzügig angelegt, und in der Espenhainer Siedlung wohnten nicht nur die Arbeiter, sondern auch die Direktoren des Betriebes. Es waren in der Regel Ein- bis Zweifamilienhäuser mit Grundstück. Der alte Gutshof im Ort wurde zum Ledigen-Wohnheim umgebaut. Dagegen wurden für die dienstverpflichteten deutschen und ausländischen Arbeiter und die Kriegsgefangenen nur primitive Unterkünfte in den drei Wohnlagern Espenhain I, II und Borna-Birkenhain zur Verfügung gestellt. Dieselben Wohnbaracken dienten nach 1945 der Unterbringung der Dienstverpflichteten mit ihren Familien, aber auch der Übersiedler aus den Ostgebieten.

Erst 1955/1956 wurden im Ort Espenhain wieder mehrere Wohnblöcke für die Familien zugezogener Betriebsangehöriger gebaut, die allerdings weniger großzügig angelegt waren. In der zweiten Hälfte der 60er Jahre begann man verstärkt mit dem Bau von einfachen Wohnblöcke in den umliegenden Orten, wie in Borna (Borna-Nord, Hochhausviertel), Espenhain und in bescheidenem Umfang auch in Frohburg. Weitere, vom Betrieb verwaltete Wohnhäuser, überwiegend Wohnblöcke in Plattenbauweise entstanden in den 70er-/80er Jahren in Großdeuben, Leipzig-Grünau, Leipzig-Paunsdorf, Borna-Gnandorf, Borna-Ost, Espenhain und Kitzscher. In Rötha wurde noch 1988 ein Wohnheim für die in den karbochemischen Anlagen dringend benötigten ausländischen Arbeitskräfte fertiggestellt. An den Rändern der kleinen Orte und Städte entstanden so eher für städtische Ballungsgebiete typische mehrstöckige Plattenbausiedlungen, in denen die notwendigen Versorgungseinrichtungen allerdings nur unzureichend vorhanden waren.

Aufgrund seiner Lage in einem ländlichen Raum bestand für das BVE auch stärker die Notwendigkeit, den Transport der Arbeitskräfte zum Werk zu organisieren. Bei der Neptun Werft war dies über öffentliche Verkehrsmittel gewährleistet (S-Bahn, Straßenbahn, Busse). Im BVE hingegen wohnten 95% der Beschäftigten nicht im Ort Espenhain, sondern in den umliegenden Gemeinden und Kreisen. Weil der Individualverkehr bis zur Wende nur eine untergeordnete Rolle spielte, mußten etwa 4.000 bis 4.500 Werktätige täglich per Bahn (Leipzig) und Linienbus (Borna, Kitzscher, Bad Lausick) ins Werk befördert werden. Allein für die Tagschicht benötigte der Betrieb für seine Beschäftigten täglich 16 bis 17 Linienbusse und einen Zug mit mehreren Waggons. Weitere Busse und Bahnen wurden für den Arbeitsweg zur Mittel-, Spät- und Nachtschicht genutzt. 1988 kostete dies das Unternehmen etwa 114.000 Mark im Monat. Für die Beschäftigten war die Benutzung der Verkehrsmittel kostenlos. Von der Abteilung Berufsverkehr wurden u.a. Sammelfahrten koordiniert und die Absprachen mit Kraftverkehr und Reichsbahn getroffen. Auch nach der Abspaltung des Tagebaus Espenhain 1980 verblieb die Abwicklung des Berufsverkehrs dieser Beschäftigten im BVE.

Einen weiteren Schwerpunkt der sozialen Aktivitäten waren das Ferienwesen und die Urlaubsbetreuung, für die bei der Neptun Werft etwa 140 Mitarbeiter tätig waren.

Beide Betriebe vermittelten nicht nur Plätze in FDGB-Ferienheimen und -anlagen oder FDGB-Hotels, sondern sie unterhielten auch eigene Ferienobjekte. Der Neptun Werft standen 1985 z.B. 1.500 FDGB-Ferienplätze zur Verfügung, außerdem verfügte sie über ein Ferienkinderlager im Inland und in der CSSR mit zusammen 476 Plätzen, drei eigene Ferienheime mit 1.400 Plätzen in Kühlungsborn, Schöninsel und Feisnicksee sowie weitere 780 Ferien-Austauschplätze in Bulgarien, Polen, Ungarn und der CSSR.

Schließlich förderten und unterhielten die Betriebe auch sportliche und kulturelle Aktivitäten und Einrichtungen. Es gab Betriebssportgemeinschaften (BSG), wie z.B. die BSG "Aktivist" in Espenhain, die über zwei Stadien, eine Kegelanlage und eine Turnhalle verfügte, oder wie die in Rostock eher maritim ausgerichteten BSGs, die über Bootshäuser und ein Trainingszentrum "Kanu und Segelboote" verfügten. Gefördert wurden auch Sportclubs in den Gemeinden, z.B. durch Aktivitäten zur Erhaltung der Anlagen.

An kulturellen Einrichtungen unterhielten die Betriebe eigene Kulturhäuser mit Gaststätten und Veranstaltungsräumen sowie eine Betriebsbibliothek. In Rostock war der neptuneigene Jugendclub "Rostocker Greif" an das Kulturhaus direkt am Werksgebäude angeschlossen. Unterhalten und gefördert wurden Werksensembles, Kabaretts, Volkskunstgruppen, ein Kammerchor in Rostock und ein Betriebsfunk in Espenhain. Finanziell gefördert wurden außerdem die kulturellen Aktivitäten der Kollektive (Theaterbesuche, Feiern usw.). Für den Bereich der sportlichen und kulturellen Betreuung waren in Rostock 37 Beschäftigte zuständig.

Zusätzlich zu den Hauptamtlichen arbeiteten einige Beschäftigte ehrenamtlich in verschiedenen Kontrollkommissionen der Gewerkschaft. Diese Kommissionen befanden über die Anträge der Beschäftigten z.B. auf einen Urlaubsplatz im FDGB- und Betriebsferienheim oder auf einen Kurplatz. Offizielle Kriterien waren u.a. die Betriebszugehörigkeit, Qualität und Quantität der Arbeit, Loyalität gegenüber Partei, Staat, Gewerkschaft und Betrieb sowie die *Kollektivität*. Letzteres kam besonders bei der Vergabe von Urlaubsplätzen zum Tragen. Wer dem Kollektiv nicht paßte, hatte kaum eine Chance, einen der begehrten Urlaubsplätze zu bekommen, weil auch das Kollektiv der Kommission seine Meinung zukommen ließ. Bis in die 70er Jahre konnten über die Arbeiterversorgung auch Versandhausartikel (Auslegware, Gardinen, usw.) für den privaten Gebrauch geordert werden. Außerdem verkaufte der Betrieb von 1965 bis 1973 ca. 100 Pkws - vom Trabant bis zum Moskwitsch - an ausgewählte *Aktivisten* des Betriebes. Auch diese Vergabe wurde über die Kommissionen geregelt.

Es gab - abhängig vom konkreten Fall - allerdings auch immer eine unterschiedliche Gewichtung einzelner Kriterien, und neben den offiziellen Kriterien spielten die informellen Kontakte eine nicht unbedeutende Rolle. Trotz der sehr umfangreichen Sozialleistungen blieb deren Verteilung ein permanentes Problem und damit Kon-

fliktfeld in den Betrieben. Der Bedarf war immer größer als die zur Verfügung stehenden Kapazitäten und finanziellen Mittel. Das betraf insbesondere die Vergabe von Kuren, Kinderbetreuungsplätzen, FDGB-Ferienplätzen und Wohnungen. Zum anderen wuchs der Unmut über die Qualität bestimmter Sozialleistungen. Zunehmende wirtschaftliche Probleme in der DDR wirkten sich negativ auf die betriebliche Sozialpolitik aus. Besonders im BVE verschlechterten sich nach der Eingliederung des Betriebes in das Kombinat "Schwarze Pumpe" Qualität und Quantität verschiedener sozialer Dienstleistungen zunehmend. Mitte der 80er Jahre wurde u.a. Kritik laut an der Vergabep Praxis bei Kuren, insbesondere Auslandskuren, weil für die Verantwortlichen im Stammbetrieb "Schwarze Pumpe" die Beschäftigten des Werkes Espenhain keine Priorität hatten. Immer mehr Heilkuren wurden nach Bad Lausick, einem Kurort nur 20 km von Espenhain entfernt, vergeben. Von den Kuren für Schichtarbeiter konnten aufgrund des Personalmangels immer weniger belegt werden. Der Zustand der Kantine und der gesamten hygienisch-sanitären Einrichtungen verschlechterte sich ebenfalls. Arbeitsausfälle durch gehäuft auftretende Magen-Darm-Infektionen ließen wenigstens Gelder für den neuen Küchentrakt fließen, der 1984 eröffnet werden konnte. Im Ferienobjekt "Taltitz" (ehemaliges Zelt-Kinderferienlager) wurde 1976 ein Bettenhaus errichtet. In den 80er Jahren entstand ein zweites modernes Bettenhaus, dessen Bau aber über Investitionsgelder beim Stammbetrieb "Schwarze Pumpe" abgerechnet werden mußte.

Auch die medizinische Versorgung verschlechterte sich. Kennzeichnend für die Arbeitskräftesituation im medizinischen Bereich war zum einen eine stark ausgeprägte Überalterung, weil schon seit Mitte der 70er Jahre kaum Nachwuchs(fach)personal gewonnen werden konnte. Zum zweiten war der Versorgungsgrad mit Fachärzten für Allgemeinmedizin (1980:4/1986:1), mit zahnärztlichem und physiotherapeutischem Personal kritisch. Hauptgrund war, daß kein finanzieller Anreiz bestand, in der Poliklinik des Werkes zu arbeiten, denn die Beschäftigten des staatlichen Gesundheitswesens wurden in allen Einrichtungen des Landes gleich entlohnt. Ähnliches galt auch für andere soziale Bereiche, wo die Mitarbeiter nicht in vollem Umfang von den finanziellen Vorteilen/Sondervergünstigungen der Kohle profitierten (z.B. Konsum, Buchhandlung).

Nach der Wende wurden die Sozialleistungen rasch abgebaut. Als erstes wurden in Espenhain im Frühjahr 1990 die Sozialversicherungsstelle aufgelöst und die Sport- und Kulturfunktionäre der Gewerkschaft abgelöst. Mit der Währungsunion folgte die Auflösung der Bereiche Feriendienst und Urlaubsbetreuung. Zwischen Juli und Dezember 1990 schieden in Espenhain 300 der 470 Beschäftigten aus dem Bereich Personal/Soziales aus. Dabei handelte es sich in der Mehrheit um die ehemaligen Mitarbeiter der Sozialbereiche. Vollständig aufgelöst wurden auch die Bibliothek, die Sporteinrichtungen und die Kulturhäuser. Das Ferienobjekt in Taltitz wird seit 1991 von der Montan-Wohnungs-Gesellschaft mbH (MBV Tochter) als Hotel geführt. Privatisiert wurden u.a. das Wohnungswesen, die Betriebswache und der Konsum. Im

November 1991 waren nur noch einzelne Beschäftigte des Sozialbereiches in der MIBRAG-Hauptverwaltung bzw. in der Gruppendirektion Südost tätig. So existierte bis Ende 1991 noch die Arbeiterversorgung, die im Januar 1992 privatisiert wurde.

Ein großer Teil des Wohnungsbestandes des BVE ging ebenfalls in die Montan Wohnungsbau Gesellschaft ein, ein weiterer Teil in eine Wohngenossenschaft (ehemalige AWG-Wohnungen). Privatisiert wurden zwischen 1992 und 1994 u.a. die Zweifamilienhäuser in Espenhain und Kitzscher. Die Häuser wurden zuerst den Mietern zum Kauf angeboten und nur bei deren Ablehnung an Dritte weiterveräußert. Der Kaufpreis für die Mieter lag 1992 zwischen 20 und 50 Tausend DM. Die 360 Wohneinheiten (5 Blöcke) in den Neubauten der 80er Jahre in Espenhain und bisher 140 Wohnungen in Kitzscher wurden modernisiert und ebenfalls zum Kauf angeboten. Die ersten Wohnungen wurden 1992 für 70.000 DM (3-Raum-Whg.) bzw. 53.000 DM (2-Raum-Whg.) mit der Bedingung einer mindestens 5jährigen Eigennutzung verkauft. 1994 mußten für dieselben Wohnungen 89.000 bzw. 69.000 DM bei 10jähriger Eigennutzung gezahlt werden.

#### **2.4.4 Vergleich der beiden Betriebe**

Die Neptun Werft und das BVE waren Großbetriebe mit jeweils etwa 6.000 Beschäftigten, die zur regional dominierenden Wirtschaftsbranche gehörten und ein hohes Lohnniveau boten. Sie waren beide nach dem Kriege als sowjetische Aktiengesellschaften geführt, dann in Volkseigentum der DDR übergeben worden und hatten für die DDR-Wirtschaft eine wichtige Rolle gespielt, indem die Werft Devisen erwirtschaftete und Espenhain dazu beitrug, die DDR auf dem Energiesektor autark zu machen. Beide Betriebe hatten ebenso eine den Wechselfällen der DDR-Wirtschaftspolitik entsprechende Entwicklung als Kombinatbetrieb genommen. Gemeinsam war ihnen auch, eine soziale Institution zu sein, wobei allerdings in Espenhain die Sozialleistungen stärker als Kompensationsmittel für schlechte Arbeitsbedingungen eingesetzt worden waren und insofern möglicherweise für die Beschäftigten einen höheren Stellenwert besaßen.

Die Unterschiede zwischen den Betrieben gingen aber erheblich weiter. Während die Neptun Werft seit dem 19.Jahrhundert eine wechselhafte Entwicklung im Rahmen der allgemeinen Industrialisierung genommen hatte und durch die Autarkie- und Devisenpolitik der DDR zur neuen Blüte geführt worden war, waren die Braunkohleindustrie und damit das BVE erst aufgrund der nationalsozialistischen Autarkiepolitik entstanden und sollten nur für eine begrenzte Zeit ihren Zweck erfüllen. Sie wurden dafür in einer zuvor überwiegend agrarisch strukturierte Region aufgebaut. Das Werk wurde dann unter ähnlichen Zielsetzungen in der DDR fortgeführt. Die Errichtung der großindustriellen Anlagen im Raum Borna bedeutete einen radikalen Bruch mit den regionalen Traditionen. Die Tatsache, daß zudem in der relativ kurzen Geschichte des Werkes kaum eine Kontinuität in der Belegschaftsentwicklung erreicht werden konnte, weil immer wieder ein Austausch der Beschäftigten durch Zwangs-

verpflichtete und Zuwanderer aus anderen Regionen stattfand, ließ auch kaum zu, daß sich eine Tradition über die Identifikation mit der Branche und dem Betrieb entwickeln konnte. In Rostock und insbesondere auf der Werft hingegen hatte es solche Brüche nicht gegeben, und dementsprechend konnte sich über Jahrzehnte kontinuierlich eine starke Facharbeiter- und Schiffbauertradition ausbilden. Dadurch waren zweifellos die Bindungen an den Betrieb und die Region höher als in Espenhain. Hinzu kam im Falle der Werft, daß hier mit Schiffen ein Produkt hergestellt wurde, das durch seine *Einmaligkeit* besonders zur Identifikation einlud.

Direkt nach der Wende galt für die Betriebe zunächst eine gegensätzliche Perspektive. Die Neptun Werft sollte auf jeden Fall erhalten bleiben und ihren Platz in der Wirtschaft der Stadt behalten. Erst die allgemeine Entwicklung nach Mitte 1990 führte dazu, daß der Standort in Gefahr geriet und die Werft den größten Teil ihrer Belegschaft entlassen mußte.

Dagegen stand für das BVE von vornherein fest, daß es keine Zukunft geben würde. Nach 1989 wurde nur das zu Ende gebracht, was mit der Errichtung bereits geplant und schon in den 70er Jahren versucht worden war, nämlich die völlige Stilllegung der Karbochemie. Dieser Unterschied in den Perspektiven nach der Wende hatte Folgen für unterschiedliche Ausprägungen des Abbauprozesses, weil dieser zu verschiedenen Zeitpunkten einsetzte und deshalb entsprechend der allgemeinen Entwicklung in den neuen Bundesländern nicht immer auf die gleichen Instrumente zurückgreifen konnte. Die unterschiedlichen Perspektiven sprechen ebenso für ein unterschiedliches Akteurshandeln im Belegschaftsabbau, weil in dem einen Fall nur der sozialverträgliche Personalabbau, im anderen aber auch der Erhalt der Werft im Vordergrund stand.

Ein weiterer Unterschied ergab sich schließlich hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit der Betriebe, was eine entsprechende Zusammensetzung der Belegschaften insbesondere nach Berufen bedingte. Auf der Werft als metallverarbeitendem Betrieb waren vor allem traditionelle Facharbeiterberufe mit meist relativ gut in andere Branchen transferierbaren Qualifikationen vertreten. In Espenhain hingegen dominierten außer in der Instandhaltung eher branchenspezifische Berufe aus dem Bergbau oder der Chemie, für die nach Wegfall dieser Branchen in der Region kaum Nachfrage bestehen konnte. Insofern waren also für die Belegschaften beider Betriebe unterschiedliche Arbeitsmarktchancen aufgrund des unterschiedlichen Qualifikationsprofils zu erwarten.

### 3 Der Personalabbau

Zwischen Anfang 1990 und Ende 1993 schrumpfte die Belegschaft der Neptun Werft um 80% und die des BVE um 89%, und jeweils mehr als 5.000 Beschäftigte verloren ihren Arbeitsplatz. Der enorme Personalabbau in den beiden Betrieben vollzog sich als allmählicher **Schrumpfungs- und Abwanderungsprozeß** und **nicht** als ein Prozeß abrupter betrieblicher Kündigung, d.h. als **Massenentlassung**. Kündigungen, insbesondere dann, wenn sie mit der Schließung eines Betriebes verbunden sind, zeichnen sich dadurch aus, daß Arbeitnehmer ausschließlich von betrieblicher Seite zur Mobilität auf dem Arbeitsmarkt gezwungen werden. Ein allmählicher *Schrumpfungs- und Abwanderungsprozeß* hingegen wird nicht einseitig durch betriebliche Entscheidungen geprägt, sondern ebenso durch das Verhalten der Arbeitnehmer, weil ihnen aufgrund der zeitlichen Dehnung des Prozesses die Chance bleibt, eigene Entscheidungen zu treffen, z.B. durch Eigenkündigung bereits auf die **Bedrohung** des Arbeitsplatzverlustes zu reagieren sowie sich für oder gegen von betrieblicher Seite gemachte Angebote, wie. z.B. Umsetzung innerhalb des Unternehmens, Vorruhestand oder Abfindungszahlungen zu entscheiden. Weil die Arbeitnehmer während des Personalabbaus einen erweiterten Handlungsspielraum besitzen, findet die Anpassung an die neuen Bedingungen nicht nur auf dem externen Arbeitsmarkt statt, sondern auch im schrumpfenden Betrieb während des Personalabbaus. Bereits hier finden Mobilitäts-, Auswahl-, Qualifizierungs-, Verdrängungs- und Substitutionsprozesse statt, die vom Betrieb initiiert werden, an denen aber andererseits auch die Arbeitnehmer durch individuell motiviertes unterschiedliches Verhalten mitwirken.

Entscheidend für Verlauf und Qualität der einzelnen Abbauprozesse waren die gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen. Anwendung und Veränderung derselben strukturierten den Abbauprozeß in den beiden Betrieben wesentlich. Daraus und aus den regionalen Besonderheiten resultierten die jeweiligen Handlungsspielräume der Akteure sowie z.T. die unterschiedlichen sozialen Folgen.

#### 3.1 Rahmenbedingungen des Abbaus

In den ersten Monaten nach der Maueröffnung galt noch uneingeschränkt das Arbeitsgesetzbuch (AGB) der DDR. Danach waren betriebsbedingte Kündigungen zwar nicht völlig ausgeschlossen, aber an eine Reihe von Bedingungen geknüpft, nach denen faktisch eine Entlassung aus betrieblichen Gründen kaum möglich war. Die Betriebe waren daher nicht in der Lage, eine betriebswirtschaftlich begründete Personalpolitik zu betreiben und den Personalbedarf an die veränderten Anforderungen eines marktwirtschaftlich-kapitalistischen Wirtschaftssystems anzupassen. Um den veränderten wirtschaftlichen Gegebenheiten gerecht zu werden, wurden von der Modrow-Regierung im Februar 1990 mehrere Verordnungen<sup>4</sup> erlassen und die Be-

---

<sup>4</sup> Siehe Gesetzblatt Nr.18 vom 19.März 1990

stimmungen für eine Entlassung geändert. Einem Arbeitnehmer konnte gekündigt werden, wenn ihm gleichzeitig ein Arbeitsplatzangebot in einem anderen Betrieb gemacht wurde oder er das Angebot einer Fortbildung oder Umschulung erhielt. Ebenso wurde die Möglichkeit eines **gegenseitigen Aufhebungsvertrages** geschaffen, der aber immer der Zustimmung des Arbeitnehmers bedurfte. Diese Verordnungen galten bis zum 30.6.1990.

Flankiert wurden die veränderten Bestimmungen durch eine Verordnung zur "Gewährung staatlicher Unterstützung und betrieblicher Ausgleichszahlung an Bürger während der Zeit der Arbeitsvermittlung" zur Zahlung von Arbeitslosenunterstützung, durch Verordnungen zur Umschulung sowie durch eine Verordnung zur Gewährung von Vorruhestandsgeld.

Im Juni 1990 wurde das AGB-DDR aufgrund der Vereinbarungen zur Wirtschafts- und Währungsunion erneut verändert und ergänzt. In dieser Form<sup>5</sup> blieb es bis zur staatlichen Vereinigung gültig. Dieses modifizierte AGB-DDR sah die freie Gestaltung der Arbeitsbedingungen vor, wobei der individualrechtliche Kündigungsschutz im wesentlichen durch das **Kündigungsschutzgesetz der Bundesrepublik** geregelt wurde. Beibehalten wurde allerdings die weitreichende Erfüllung sozialer Aufgaben durch den Betrieb (vgl. Langanke, Heuse 1991), wodurch der Handlungsspielraum der Betriebe in engen Grenzen blieb. Außerdem wurde mit der Währungsunion das in Anlehnung an das Arbeitsförderungsgesetz der Bundesrepublik verabschiedete AFG-DDR gültig, das in wesentlichen Punkten Sonderregelungen für die DDR vorsah. Neben Vorruhestandsregelungen enthielt es eine spezifische ABM-Anordnung sowie die Möglichkeit, daß Betriebe Kurzarbeit mit bis zu 100% Arbeitsausfall (Kurzarbeit-Null) für einen Teil ihrer Belegschaften beantragen konnten.

Mit dem Beitritt der DDR zur BRD am 3.10.1990 schließlich galten auch für die Arbeitsrechtsverhältnisse in den neuen Bundesländern das BGB und weitgehend die arbeitsrechtlichen Vorschriften der Bundesrepublik, allerdings mit einigen befristeten Ausnahmen. Die Sonderregelungen des AFG z.B. hinsichtlich der Kurzarbeit, von AB-Maßnahmen und des Altersübergangsgeldes (ALÜG) blieben in Kraft, ebenso einzelne Teile des Arbeitsrechtes der DDR, wie z.B. der Mutterschutz.

Der nach dem 1. Juli 1990 gesetzlich gegebene Handlungsspielraum der Betriebe blieb in einigen Branchen allerdings weiterhin stark eingeschränkt durch inzwischen getroffene **tarifliche Vereinbarungen**. Die Tarifvereinbarung der IG Metall, zu deren Geltungsbereich auch die Neptun Werft gehörte, sah ab 1.7.1990 einen weitgehenden Kündigungsschutz in den Metallbetrieben vor. Diese Schutzbestimmungen waren vor dem Hintergrund von erhofften und für möglich gehaltenen Überlebenschancen der ganzen Branche (oder wesentlicher Teile

---

<sup>5</sup> Gesetz zur Änderung und Ergänzung des AGB vom 22. Juni 1990. GBl. I Nr. 35 S. 371. Gültig ab 1.7. bis 2.10.90. Es enthielt nur noch wenige Modifizierungen zum KSG und BGB.