

**Großbetrieblicher  
Dienstleistungssektor in  
den neuen Bundesländern**

**Beiträge zu den Berichten der Kommission  
für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels  
in den neuen Bundesländern e.V. (KSPW)**

Herausgegeben vom Vorstand der KSPW:  
Hans Bertram, Hildegard Maria Nickel,  
Oskar Niedermayer, Gisela Trommsdorff

Beiträge zum Bericht 1  
„Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe“

Band 1.6

Die Veröffentlichungen der Kommission zur Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern (KSPW) umfassen folgende drei Reihen:

- Berichte zum sozialen und politischen Wandel  
in Ostdeutschland
- Beiträge zu den Berichten
- Reihe „Transformationsprozesse“

Hasko Hüning  
Hildegard Maria Nickel (Hrsg.)

# Großbetrieblicher Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern

Finanzdienstleistungen, Einzelhandel,  
Krankenpflege

**Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH**

Die Deutsche Bibliothek -- CIP-Einheitsaufnahme

**Großbetrieblicher Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern** - Finanzdienstleistungen, Einzelhandel, Krankenpflege / Hasko Hüning ; Hildegard Maria Nickel Hrsg.  
– Opladen : Leske und Budrich, 1997  
(Beiträge zu den Berichten zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland ; Bd. 1.6)

ISBN 978-3-322-92557-2                      ISBN 978-3-322-92556-5 (cBook)  
DOI 10.1007/978-3-322-92556-5

Copyright by Springer Fachmedien Wiesbaden 1997  
Ursprünglich erschienen bei Leske & Budrich 1997  
Softcover reprint of the hardcover 1st edition 1997  
NE: Nickel, Hildegard Maria [Hrsg.]

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

# Inhalt

## Vorwort

Großbetriebliche Dienstleistungen in der Transformation.....	11
Hasko Hüning, Hildegard Maria Nickel	

## Kapitel 1

### Dienstleistungen im Transformationsprozeß

Hasko Hüning

Einleitung: Mythos Dienstleistung .....	19
1. Dienstleistungsproduktion und ihre heterogenen Komponenten: Reale und ökonomische Zirkulation, produktionsorientierte Dienste und politisch vermittelte sozial-kulturelle Dienste .....	20
2. Säkularer Strukturwandel .....	24
3. Tertiarisierung in Ostdeutschland: Umbau der Institutionen und Restrukturierung von Beschäftigung ...	36
4. Betriebliche Interessenvertretung unter Modernisierungszwang.....	55
5. Resum,e .....	57

## Kapitel 2

### Transformation und Modernisierung im

ostdeutschen Einzelhandel .....	61
Olaf Struck-Möbbeck	

1. Einleitung .....	61
2. Einzelhandel in der DDR.....	61

3. Strukturbruch.....	63
4. Neustruktur und Beschäftigungssituation .....	67
5. Beschäftigungsentwicklung .....	73
6. Tarifentwicklung .....	76
7. Zur Beschäftigungssituation von Frauen .....	78
8. Einzelhandel im deutsch-deutschen Vergleich .....	82
9. Zusammenfassung .....	84

### Kapitel 3

#### Banken, Sparkassen und Versicherungen:

Ein eigener Weg der betrieblichen Transformation.....	87
Olaf Struck-Möbbeck	

1. Einleitung .....	87
2. Branchenentwicklung: Versicherungen, Banken und Sparkassen.....	88
3. Zeitachse der betrieblichen Transformation: Aufbau und Konsolidierung .....	92
4. Der Stand nach fünf Jahren .....	100
5. Die Beschäftigungssituation von Frauen .....	101
6. Schließung des internen Arbeitsmarktes und Probleme .....	105

### Kapitel 4

#### Das weibliche Handlungsfeld „Pflege“. Zur Entwicklung der Beschäftigung im Gesundheitswesen der neuen

Bundesländer: Der Pflegebereich.....	109
Martina Skogvall	

Einleitung .....	109
1. Zum Wandel des Gesundheitswesens in den neuen Bundesländern...	110
2. Die Entwicklung der Beschäftigtensituation seit der Wende nach Einrichtungstypen.....	115
3. Fazit .....	131

Vorwort	7
<b>Kapitel 5</b>	
<b>Neustrukturierung des Geschlechterverhältnisses im Dienstleistungssektor Ostdeutschlands? .....</b>	<b>133</b>
<b>Iris Peinl</b>	
1. Einleitung .....	133
2. Vergeschlechtlichungsprozesse von Erwerbsarbeit in den Wirtschaftssektoren Ostdeutschlands seit 1989/1990.....	134
3. Zusammenfassung .....	152
<b>Kapitel 6</b>	
<b>Suche und Balance. Zu Handlungsmustern ostdeutscher Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß.....</b>	<b>157</b>
<b>Hasko Hüning, Iris Peinl, Ines Walter</b>	
1. Kontinuitäten und Diskontinuitäten in der Wertigkeit von Erwerbsarbeit und Familie.....	157
2. Berufliche Intentionen (älterer) ostdeutscher Frauen .....	160
3. Arbeitsbeziehungen ostdeutscher Frauen im betrieblichen Wandel ...	163
4. Ostdeutsche Karrierefrauen in der Finanzdienstleistungsbranche .....	165
5. Resümee.....	173
<b>Kapitel 7</b>	
<b>Akteure des Transformationsprozesses: Führungskräfte im Dienstleistungssektor .....</b>	<b>175</b>
<b>Olaf Struck-Möbbeck</b>	
1. Einleitung .....	175
2. Unternehmensführung in der Planwirtschaft .....	176
3. Die Rolle der ostdeutschen Unternehmensführung im Prozeß der Wende.....	179
4. Der Führungswechsel .....	185
5. Handlungsspielräume ostdeutscher Führungskräfte .....	186
6. Westdeutsche Manager in Ostdeutschland .....	188
7. Der betriebliche Integrationsprozeß als Gestaltungsaufgabe.....	189
8. Eine neue unternehmenskulturelle Identität?.....	190
9. Schluß.....	193

## Kapitel 8

### Gestaltung von Integration und Rationalisierung.

### Betriebliche Interessenvertretung und Gewerkschaften

im Transformationsprozeß ..... 195

Michael Frey, Hasko Hüning

1. Einleitung ..... 195

2. Die spezifischen betrieblichen Handlungsräume  
der Belegschaftsvertretungen – vier Unternehmen  
des Finanzdienstleistungssektors ..... 200

3. Handlungs- und Gestaltungsfelder der betrieblichen  
Interessenvertretung ..... 205

4. Dezentralisierung des Systems industrieller Beziehungen? ..... 230

5. Gewerkschaftspolitische Ansätze zur Bewältigung und  
Gestaltung von neuen Herausforderungen der betrieblichen  
Interessenvertretung ..... 231

Literatur ..... 239

## Anhang

### Ausgewählte tabellarische und grafische Darstellungen

### von Entwicklungen der Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik

Deutschland von 1990 bis 1994 ..... 257

Die Autorinnen und Autoren ..... 335



# Editorial

Der vorliegende Band präsentiert Ergebnisse aus der *dritten Forschungs- und Förderphase* (1994-1996) der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern e.V. (KSPW).

Die KSPW, Ende 1991 auf Anregung des Wissenschaftsrates gegründet und aus Zuwendungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMA) finanziert, hat es sich zur Aufgabe gemacht,

- den sozialen und politischen Wandel in den neuen Bundesländern zu erforschen bzw. seine Erforschung zu fördern,
- damit auch die empirischen und theoretischen Grundlagen für politische Handlungsempfehlungen zu verbessern sowie
- angesichts des Umbruchs der Sozialwissenschaften in den neuen Bundesländern das sozialwissenschaftliche Wissenschaftler/innen-Potential und den Nachwuchs dort zu unterstützen.

In einer *ersten Forschungs- und Förderphase* (1992) wurden 176 sogenannte „Kurzstudien“ vergeben (Antrags-Eingänge: rund 1.700), von denen rund 150 Forschungsberichte als Graue Reihe (alte Folge) der KSPW veröffentlicht wurden. Die Kurzstudien sollten sozialwissenschaftliche Analysen anregen, das im Umbruch befindliche sozialwissenschaftliche Potential in Ostdeutschland unterstützen sowie empirische Daten der ostdeutschen Sozialwissenschaft sichern helfen. Ausgewählte Forschungsergebnisse der ersten Phase wurden zudem in den Bänden 9-29 der Reihe „*KSPW: Transformationsprozesse*“ im Verlag Leske + Budrich vom Vorstand der KSPW herausgegeben.

In der *zweiten Forschungs- und Förderphase* (1993-1994) förderte die KSPW vor allem 60 größere Projekte zum ostdeutschen Transformationsprozeß (Antrags-Eingänge: rund 250), wovon ausgewählte in den Bänden der Reihe „*KSPW: Transformationsprozesse*“ veröffentlicht wurden.

Die *dritte Forschungs- und Förderphase* macht – über die Arbeit von sechs Berichtsgruppen – die sozialwissenschaftliche Berichterstattung über den Transformationsprozeß zur zentralen Aufgabe der Kommissionstätigkeit.

Neben der laufenden Berichterstattung in Publikationen, Konferenzen und Beratungen wurden die Ergebnisse der gesamten Forschungsanstrengungen zu thematischen Berichten zusammengefaßt, deren Konzepte 1993 entwickelt wurde, deren Realisation ab Mitte 1994 begonnen hat und die in 6 „*Berichten zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland*“ mit dazugehörigen 28 Bänden mit „*Beiträgen zu den Berichten*“ Ende 1996 publiziert werden.

Der vorliegende Band mit „*Beiträgen zu den Berichten*“ ordnet sich in die eingangs genannten Ziele der Kommission ein: Zum einen finden interessierte Leser aus der Wissenschaft, der politischen Administration sowie aus der sozialen und politischen Praxis Materialien, Analysen und anwendungsbezogene Konzeptionen, die für die tägliche Auseinandersetzung mit dem und im Transformationsprozeß genutzt werden können; zum anderen gibt er Sozialwissenschaftler/innen Gelegenheit, die Ergebnisse ihrer Forschung hier zu präsentieren.

Halle, im Juni 1996

Hans Bertram  
Vorsitzender des Vorstandes

Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels  
in den neuen Bundesländern e. V.

# Vorwort

## Großbetriebliche Dienstleistungen in der Transformation

Hasko Hüning, Hildegard Maria Nickel

Der vorliegende Materialband basiert auf der von der KSPW geförderten Expertise „Arbeit, Technik und Organisation in großbetrieblich strukturierten Dienstleistungsbetrieben“ (1995/96), an der alle hier zu Wort kommenden AutorInnen Anteil hatten. Obwohl gesehen werden muß, daß der Transformationsprozeß des Dienstleistungssektors im Vergleich zum industriellen Bereich bisher weniger erforscht ist, konnten sie – mal mehr und mal weniger – auf vorliegende Studien, Analysen und Materialien zurückgreifen<sup>1</sup> und diese unter folgenden Forschungsfragen sichten:

Erstens: Welche Trends hinsichtlich der *Beschäftigtenentwicklung* lassen sich erkennen, welche Zäsuren sind identifizierbar, und welche Perspektiven zeichnen sich ab? Hier scheint überraschenderweise noch immer ein enormer Forschungsbedarf zu bestehen, zumal die Zahlen von vor und nach der Wende nicht miteinander vergleichbar sind und insbesondere die Angaben für 1989 und 1990 eine völlig unzureichende Qualität haben. Gleichwohl konnte hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung für den Dienstleistungssektor flächendeckend ein Phasenverlauf des Transformationsprozesses festgestellt werden: Im Zuge der deutschen Vereinigung und des Vereinigungsbooms 1990-92 dynamisierte sich zunächst wie erwartet die Entwicklung des Dienstleistungssektors auch in den neuen Bundesländern. Banken und Sparkassen, Versicherungen, Groß- und Einzelhandel waren Nutznießer wie Protagonisten im „Aufschwung Ost“. Die Zahl der Beschäftigten in diesem Sektor expandierte zunächst. Nach beeindruckenden Steigerungen in der *Auf-*

---

1 Der sektorale Blick auf die Dienstleistungen ist in diesem Band auf die Bereiche Finanzdienstleistungen (Banken, Sparkassen und Versicherungen), auf den (Einzel-) Handel sowie – sozusagen als Kontrastfolie – auf den Pflegebereich der öffentlichen sozialen Dienste gerichtet. Die hier vorgelegten Darstellungen und Resultate wurden sekundär-analytisch gewonnen, ihre Materialgrundlage wird in den jeweiligen Kapiteln gesondert ausgewiesen. Ein Großteil der zugrundeliegenden Analysen, Studien und Materialien ist im Rahmen von durch die KSPW geförderten Projekten und Expertisen entstanden.

*bauphase* ist seit Ende 1993/Anfang 1994 der Beschäftigungszenit überschritten, und beschäftigungsseitig ist der Sektor seitdem in eine *Konsolidierungsphase* eingetreten. Diese Phase ist mit komplexen, vielschichtigen Rationalisierungsschritten, die zunehmend auch das mittlere Management erfassen, sowie einer Feinstrukturierung in der Betriebs- und Arbeitsweise der Unternehmen verbunden, die personalpolitisch seither auf „Flexibilisierung“, „Verschlankung“ und damit auf Personalabbau hinausläuft.

Zweitens: Gibt es Erkenntnisse über *Rückwirkungen und Wechselmechanismen* des Transformationsprozesses? Haben ostdeutsche (Tochter-) Unternehmen oder Filialen Vorreiterfunktion im Rationalisierungskontext, oder zeichnen sich ostdeutsche Sonderentwicklungen ab? Auch in dieser Frage gibt es deutliche Forschungslücken. Zumeist konzentrieren sich die wenigen vorhandenen Forschungen auf den Um- und Aufbau der Unternehmen in den neuen Bundesländern und beschreiben Wechselwirkungen allenfalls auf der Ebene des Aufeinandertreffens verschiedener Erfahrungswelten im Betriebsalltag (Ost-Beschäftigte vs. West-Management) oder als Institutionen- und Erfahrungstransfer westdeutscher (Mutter-) Unternehmen. Offen ist aber beispielsweise, ob seitens des Managements versucht wird, den „flexibleren“ Umgang mit Beschäftigten auch in die westdeutschen Stammhäuser zu übertragen oder ob die positive „Überraschung“ des West-Managements über die Präsenz von „anderen Frauen“ in den ostdeutschen Unternehmen Rückwirkungen auf Personalrekrutierungsstrategien im Westen hat und diese sich möglicherweise „geschlechtssensibilisiert“ entwickeln.

Drittens: Die enormen Qualifizierungsoffensiven, die im Dienstleistungssektor stattgefunden haben, legen die Frage nahe, ob sich eine neue Verzeitlichung und Individualisierung beruflicher Verläufe ausmachen läßt, oder ob die *berufsfachliche Ausbildung* nur in den neuen Bundesländern – und zwar als Selektionskriterium des internen Arbeitsmarktes – eine womöglich vom Normalverlauf bundesrepublikanischer Modernisierung abweichende, unzeitgemäße Renaissance erlebt hat. Auch diese Frage läßt sich im Augenblick nicht schlüssig beantworten. Für die neuen Bundesländer scheint jedenfalls zu gelten, daß eine moderne berufsfachliche Ausbildung nicht nur das Eintritts- und Aufstiegsbillet im internen Arbeitsmarkt ist, sondern zunehmend auch legitimatorische Funktion im Prozeß der „Bereinigung“ der Altersstruktur in den Unternehmen hat.

Viertens: Wie gestalten sich im Transformationsprozeß die korporatistischen Strukturen im Dienstleistungssektor? Welche Rolle spielen *betriebliche Interessenvertretungen* der Beschäftigten und Gewerkschaften beim Übergang in eine „neue Betriebsweise“? Gibt es Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Interessen und Strategien? Auch in dieser Frage klafft ein Forschungsdefizit, das mit dem vorliegenden Materialband eher deutlich gemacht als ausgeglichen werden kann.

Der Dienstleistungssektor ist in seiner Struktur außerordentlich heterogen und entwickelte auch im Transformationsprozeß sehr unterschiedliche Anpassungsmodi. Insofern ist es problematisch, generelle Thesen und Ergebnisse zu formulieren.<sup>2</sup> Der Kapitelaufbau des hier vorliegenden Materialbandes versucht dem Rechnung zu tragen, indem nach einer allgemeinen *Sektor- und Branchencharakteristik* (Hasko Hüning) entlang der genannten Fragestellungen auf einzelne Dienstleistungssegmente eingegangen wird. Zunächst geht es um die Transformation und Modernisierung im *ostdeutschen Einzelhandel* (Olaf Struck-Möbbeck). Hier konnte auf Forschungen der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), des Zentrums für Arbeits- und Organisationsforschung e. V. Leipzig (ZAROF) und des SOFI in Göttingen zurückgegriffen werden. Zwar kann die Frage, ob es im Einzelhandel zu einer ostdeutschen Sonderentwicklung gekommen ist oder ob die Transformation einfach auf einen Gleichschwing mit westdeutschen Verhältnissen abzielt, nicht klar beantwortet werden, deutlich ist aber, daß zumindest die Ansiedlung großflächiger Handelseinrichtungen auf der stadtnahen „Grünen Wiese“ in den neuen Bundesländern besondere Ausmaße erreicht hat. Olaf Struck-Möbbeck diskutiert die Konsequenzen dieser und anderer Entwicklungen für Struktur und Form der Beschäftigung im Einzelhandel und arbeitet Differenzierungen heraus. Bemerkenswert sind insbesondere folgende Trends: Zusammen mit einer schnellen Neuordnung des Einzelhandels in den neuen Bundesländern veränderte sich die Beschäftigtenstruktur, und zwar in zweierlei Hinsicht. Erstens kommt es zu einer *Polarisierung* von Kompetenzbereichen, die auf der einen Seite und mehrheitlich Dequalifizierung, Stundenreduzierung, Prekarisierung und Einkommensminimierung bedeutet (Lager, Bestückung, Kasse) und auf der anderen Seite für vergleichsweise wenige Beschäftigte im Einzelhandel Requalifizierung kaufmännischer Funktionen, dispositive Tätigkeiten, Vollbeschäftigung und Einkommenszuwachs unter anderem auch durch Umsatzbeteiligung (qualifizierter Verkauf, Logistik, Führungskräfte) beinhaltet.

Zweitens verändert sich das *Geschlechterverhältnis* im Einzelhandel zu Ungunsten von Frauen, vor allem durch Abdrängungs- und Schließungsmechanismen des internen Arbeitsmarktes, die Frauen den Zugang zu den gut dotierten Vollerwerbsplätzen in den gehobenen Positionen versperren und sie statt dessen zunehmend in Teilzeitbeschäftigung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse verweisen.

Im dritten Kapitel geht es vor allem auf der Grundlage KSPW-geförderter Forschungen um Finanzdienstleistungen, das heißt um *Banken, Sparkas-*

---

2 Wir möchten in diesem Zusammenhang auch auf das Kapitel 8 „Großbetriebliche Dienstleistungen. Rascher Aufbau und harte Konsolidierung“ (Hüning/Nickel) im KSPW-Berichtsband 1 „Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe“ (Hrsg.: Burkart Lutz u.a.) verweisen.

sen und Versicherungen.<sup>3</sup> Entlang den genannten Forschungsfragen stellt *Olaf Struck-Möbbeck* folgende Trends heraus:

Erstens war insbesondere der Finanzdienstleistungssektor *Protagonist eines Integrationsprozesses*<sup>4</sup>, der sich durch Beschäftigungsübernahme, Qualifizierungsoffensiven und zügige tarifpolitische Angleichung auszeichnete. Gleichwohl ist zweitens erkennbar, daß dieser Prozeß von Anfang an mit einer „Bereinigung“ der internen Altersstruktur der Beschäftigten in den übernommenen Unternehmen verbunden war. Beschränkte sich dieser Prozeß zunächst darauf, „älteren“ Beschäftigten den „natürlichen“ Ausstieg nahezu legen, wird jetzt anscheinend zunehmend auf Konkurrenz zwischen jung und alt gesetzt, wobei jüngere Beschäftigte nicht nur wegen ihrer formal besseren Qualifikation die günstigeren Verbleibs- und Aufstiegschancen haben. In diesem Kontext kommt es drittens mittelfristig anscheinend auch zu einer „Bereinigung“ des Geschlechterverhältnisses in den Unternehmen, d. h. zu einer Reduktion des momentan noch hohen Frauenanteils und damit zu einer sukzessiven Angleichung an westdeutsche Verhältnisse, allerdings verengen sich die Chancen von Frauen in diesem Sektor auch nicht geradlinig zu ihren Ungunsten. Viertens schließlich ist bemerkenswert, daß sich mit wenigen Ausnahmen die Aufmerksamkeit der Industriosozilogie gezielt erst zu einem Zeitpunkt auf diesen Sektor richtet(e), zu dem seine Prosperität und Stabilität zu bröckeln beginnt. Die sozialwissenschaftliche Forschung könnte sich damit wieder einmal in der Situation befinden, daß sie lediglich – und im wesentlichen im Nachhinein – Prozesse beschreibend dokumentiert, statt mit Hilfe ihrer analytischen Kapazitäten auch zur frühzeitigen Diagnose beizutragen.

Noch größer sind die Forschungsdefizite allerdings im *Pflegebereich*, der im *vierten Kapitel* betrachtet wird. *Martina Skogvall* faßt die Forschungslücken in zwei Punkten zusammen:

- 
- 3 Hier sei auf folgende KSPW-Projekte verwiesen: Hüning/Nickel/Struck-Möbbeck, *Aufbau und Konsolidierung im Finanzdienstleistungssektor in Sachsen-Anhalt* (1994); Nickel/Hüning u.a., *Finanzdienstleistungsbeschäftigung im Umbruch. Betriebliche Strategien und individuelle Handlungsoptionen am Beispiel von Banken und Versicherungen* (1994-1995). Darüber hinaus sind anderweitig geförderte Projekte zu nennen: Hüning/Maier/Nickel u.a., *Berliner Sparkasse – Unternehmen in der Vereinigung* (1991/92) und Rogas/Philipp/Maier, *Die Beschäftigungssituation von Frauen bei den Sparkassen im Land Brandenburg* (1994).
  - 4 Den Untersuchungen zu den einzelnen Branchensegmenten liegt die Arbeitshypothese zugrunde, daß als „Transformation“ der übergreifende gesellschaftliche Prozeß des Umbruchs- und der Neustrukturierung bezeichnet werden kann, „Integration“ hingegen seine eher positive Verlaufsform ist; darin ist ein struktureller und institutioneller Rahmen ebenso eingeschlossen wie die Handlungsdimension der Akteure (vgl. Offe 1994).

1. Der Pflegebereich gilt – mit einem derzeitigen Frauenanteil von 86 Prozent in den Krankenhäusern und etwa 75 Prozent in Altenpflegeheimen – zu Recht als eine Frauenbranche, und zwar in Gesamtdeutschland. Während jedoch beispielsweise die Neustrukturierung in Banken und Versicherungen in Ostdeutschland seit 1990 mit einem deutlichen und vor allem personalpolitisch forcierten Anstieg des Männeranteils, besonders – trotz einiger abweichender Fälle – in den Führungspositionen, einhergehend, sind vergleichbare Entwicklungen in der Pflege bisher ausgeblieben. Die Ursachen dafür dürften vielfältig sein<sup>5</sup>, in der Hauptsache werden sie jedoch im Berufsbild der Pflegeberufe liegen, das nach wie vor sehr stark von hausarbeitsnahen, durch den Einsatz traditionell als weiblich attributierter Kompetenzen geprägt ist. Forschungen im Gesundheitswesen haben bislang den Geschlechtsaspekt zwar meist „mitgedacht“, jedoch Geschlecht kaum als strukturierende Kategorie von Erwerbs- und Karrierechancen thematisiert bzw. untersucht.

2. Die Vernetzung medizinischer, pflegerischer und sozialer Betreuungsformen ist im westdeutschen Konzept medizinischer Versorgung kaum erhalten, und die Voraussetzungen für eine Realisierung dieses Prinzips sind heute – angesichts des Kostendrucks – vergleichsweise schlecht. Aus der mangelhaften Vernetzung der unterschiedlichen Leistungserbringer erwachsen Nachteile für die Versorgung der Bevölkerung (insbesondere bei chronisch Kranken und alten, pflegebedürftigen Menschen), und zudem entstehen vermeidbare Kosten in beträchtlichem Ausmaß. Dies wird besonders in den neuen Bundesländern deutlich, wo ehemals vorhandene flächendeckende Versorgungsstrukturen abgebaut bzw. zentralisiert wurden. Ein hoher Vernetzungsgrad, wie er z. B. in den ehemaligen Polikliniken vorhanden war, ermöglicht(e) die gemeinschaftliche Nutzung teurer medizinischer Anlagen, Labore etc. Diese Prinzipien des Gesundheitswesens der DDR sind bisher im Hinblick auf den Transformationsprozeß noch nicht hinreichend beschrieben und analysiert worden (u. a. die Vernetzung sozialer, medizinischer und pflegerischer Einrichtungen und Auswirkungen auf Qualität und Quantität der Versorgung, unterschiedliche Berufsauffassungen der Pflegebeschäftigten in Ost- und Westdeutschland). Es ist durchaus möglich, daß sie dem seit vielen Jahren in der Pflegewissenschaft thematisierten Ansatz einer patientenorientierten, „ganzheitlichen Pflege“ nahekommen und zugleich Elemente für kostensenkende Strukturveränderungen im Gesundheitswesen beinhalten, die wieder zu entdecken wären.

Das *fünfte und das sechste Kapitel* beschäftigen sich mit der *Neustrukturierung des Geschlechterverhältnisses*, wobei zunächst die strukturellen Be-

---

5 So sind z.B. die Einkommen im Pflegebereich deutlich niedriger als beispielsweise im Finanzdienstleistungssektor, die Karrierechancen sind vergleichsweise dürftig, und zu Assistenten und „Helfern“ scheinen Männer offenbar nur bedingt sozialisiert.

dingungen für Frauen im Einzelhandel und im Finanzdienstleistungssektor vergleichend betrachtet werden (*Iris Peinl*). Hier zeigt sich nochmals in aller Deutlichkeit, wie heterogen weibliche Erwerbsarbeit ist und in welchem Maße die mit der Berufsarbeit verbundenen sozialen Gratifikationen (Einkommen, soziales Prestige, Arbeitszeit etc.) variieren. Insgesamt liegt es nahe, über zwei – durchaus auch gegenläufige – Trends nachzudenken: Zum einen nämlich hat das Merkmal „Geschlecht“ in den neuen Bundesländern zunehmend „Platzanweiserfunktion“ im Verteilungskampf um Arbeit; zum anderen aber nehmen auch die sozialen Differenzierungen in der Gruppe der Frauen in einem rapiden Maß zu. Die mehr oder weniger erfolgreiche individuelle Platzierung in dem System sozialer Ungleichheit erklärt sich – wie *Hünig/Peinl/Walter* dann zeigen – unter anderem auch aus subjektiven Konstellationen, die ostdeutsche Frauen mitbringen. Handlungsmuster und Mentalitäten ostdeutscher Frauen wirken im Transformationsprozeß als habituelle Ressourcen. Diejenigen Frauen, die schon zu DDR-Zeiten stark bildungs-, berufs- und aufstiegsorientiert waren, haben durchaus Chancen, sich im Dienstleistungssektor in mittleren Führungspositionen zu etablieren. Ob sie sich hier jedoch längerfristig behaupten können, ist fraglich, zumal oft gerade diese Positionen einer harten Personalkonsolidierung, die in den Unternehmen mittlerweile betrieben wird, zum Opfer fallen.

Das zeigt insbesondere auch das *siebte Kapitel (Olaf Struck-Möbbeck)*. Dieses Kapitel stellt die *Akteursperspektive* des Transformationsprozesses heraus und diskutiert die Zeitachse seines Verlaufes als „Gelegenheitsstruktur“ für das gestaltende Handeln von Führungskräften. Hier sind zwei Aspekte bemerkenswert: Einerseits könnten die besonderen Gestaltungschancen, die Führungskräfte in den neuen Bundesländern plötzlich wahrnehmen und ausfüllen mußten, Potentiale sein, die heute generell gefragt, aber unterschiedlich entwickelt sind („Freiräume-Ost gegen Verkrustung West“?). Andererseits bringt die „neue Betriebsweise“ eine derart beschleunigte Dynamik hervor, daß das Management selbst dem nicht mehr hinreichend gewachsen zu sein scheint. Es ist verfrüht, zum jetzigen Zeitpunkt einen Trend ausmachen zu wollen. Hier zeichnen sich aber Forschungsfragen ab, denen nachzugehen ist.

Ob die Entwicklungen im Dienstleistungssektor synchron oder diachron zum Industriebereich verlaufen, konnte wegen der „Zeitfalle“ (Lutz), in die die Arbeit der Berichtsgruppe geraten war, hier ebenfalls nicht mehr abgeglichen werden und gehört zu den unerledigten Forschungsaufgaben.

Ein weitgehend unbeackertes Feld wird auch im *achten Kapitel (Frey/Hünig)* betreten. Ist der Dienstleistungssektor insgesamt wenig analysiert, so gilt das in besonderem Maße für die *betriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten* und ihren Einfluß auf Integration und Rationalisierung. Dem wird u.a. auf folgenden Problemfeldern nachgegangen:



- Personalabbau als Folge betriebsspezifischer Neustrukturierungsprozesse,
- Wandlung von Handlungsbedingungen und Gestaltungsspielräumen durch die Neustrukturierung betrieblicher Kompetenzbereiche,
- Funktionswandel betrieblicher Vertretung und die Herausbildung betriebsspezifischer Koalitionen,
- Erosion der Vertretungsmacht und wachsende Dominanz außerbetrieblicher Entscheidungsinstanzen; die Frage nach einer „Vertretungslücke“?

Die Restrukturierung der innerbetrieblichen Funktions- und die Zentralisierung betrieblicher Kompetenzbereiche zu unternehmensübergreifenden außerbetrieblichen Entscheidungs- und Weisungsinstanzen überlagern sich in ihrer Synchronität zu einem gleichsam doppelten betrieblichen Transformationsprozeß, der Handlungsrahmen und Gestaltungsspielräume für die betriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten nachhaltig verändern dürfte.

Der Materialband wird mit ausgewählten *tabellarischen und graphischen Darstellungen zur Entwicklung der Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland von 1990 bis 1994* abgeschlossen. Auch dieses vergleichsweise nüchterne Material, das die Vergleichsvariablen „Geschlecht“ sowie „Ost- und Westdeutschland“ in den Mittelpunkt rückt und ebenfalls in der eingangszitierten KSPW-Expertise in begleitender Forschung und Dokumentation erarbeitet wurde, legt die widersprüchlichen Verläufe und tiefen Einschnitte des realen Transformationsprozesses offen, ist allerdings bezüglich seines interpretatorischen Gehalts bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Berlin, im August 1996