

BUSS, KLAUS-PETER / WITTKKE, VOLKER

**INDUSTRIELLE TRANSFORMATION IN OSTDEUTSCHLAND: ZUM WECHSELSPIEL
ZWISCHEN BETRIEBLICHER REORGANISATION UND INSTITUTIONELLER
EINBETTUNG**

Klaus-Peter Buss / Volker Wittke, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI),
kbuss@gwdg.de / vwittke@gwdg.de

**AD-HOC-GRUPPE 36: TRANSFORMIERTE PERSPEKTIVEN – ZUR RELEVANZ DER
POSTSOZIALISMUS-FORSCHUNG FÜR ANDERE FORSCHUNGSSTRÄNGE**

Der Blick auf die ostdeutsche Wirtschaftstransformation wird in aller Regel von der Erwartung einer Anpassung an die westdeutschen Strukturen und Verhältnisse getragen. Diese Erwartung beruht nicht alleine auf einer dem westdeutschen Produktionsmodell zugewiesenen Vorbildfunktion für die Reorganisation der ostdeutschen Unternehmen. Vor allem wird eine Anpassung an das westdeutsche Kapitalismusmodell zum einen auch durch die Struktur prägende Rolle westdeutscher Akteure in der ostdeutschen Industrie (westdeutsche Manager, westdeutsche Konzerne und Unternehmen als Eigentümer ostdeutscher Unternehmen, keine Großbetriebe in ostdeutschem Besitz etc.), zum anderen durch die Übertragung zentraler Institutionen des (west-) deutschen Modells (duale Ausbildung, Tarifvertragssystem, Arbeitsrecht, Mitbestimmung etc.) im Zuge des Vereinigungsprozesses (Institutionentransfer) nahe gelegt. Aus einer auf Anpassung ausgerichteten Perspektive fällt eine Bilanz der ostdeutschen Transformation allerdings ambivalent aus. Der Beitrag stellt zum einen (auf der Grundlage von Ergebnissen eines empirischen Projekts zur ostdeutschen Industrie) diese Anpassungsperspektive in Frage und betrachtet die Transformation aus der Perspektive der ostdeutschen Unternehmen. Ausgehend von Fallstudien in sehr unterschiedlichen erfolgreichen ostdeutschen Unternehmen fragt der Beitrag nach den strategischen Optionen, die sich diesen Unternehmen in der Transformationssituation eröffneten und zeigt, dass ihr Erfolg in allen Fällen weniger auf einer erfolgreichen Anpassung, als vielmehr auf der Nutzung spezifischer ostdeutscher Kompetenzen und Ressourcen beruht. Zum andern will der Beitrag will diese Ergebnisse dafür nutzen, Überlegungen zum Wechselspiel zwischen Reorganisation auf Unternehmensebene und institutionellem Wandel zu entwickeln, die das Problem des institutionellen Determinismus des VoC-Ansatzes vermeiden.