

Werner Schmidt

Orientierungsprozesse ostdeutscher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

[erschieden in WSI Mitteilungen 10/99]

Zusammenfassung

Die Transformation in Ostdeutschland und die damit verbundenen Prozesse gesellschaftlicher Differenzierung und Individualisierung konfrontieren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit der Anforderung einer mehrfach veränderten Rollenwahrnehmung. Auf der Basis empirischer Erhebungen wird gezeigt, daß die nötige Neuorientierung ostdeutscher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen weitreichenden Umbau von Denkmustern und Verhaltensroutinen erfordert, der hinter den rascheren strukturellen Veränderungen zurückbleibt. Dabei wird die Herausbildung neuer Orientierungen davon geprägt, welche Kompetenzen zur Bewältigung neuer Anforderungen verfügbar sind, welche subjektiven Kosten Neuorientierungen verursachen und welche materiellen und immateriellen Gewinne sie jeweils versprechen. Es lassen sich passive, vornehmlich identitätssichernde und aktive Formen individueller und kollektiver Umbruchsverarbeitung innerhalb und außerhalb der Betriebe unterscheiden. Obwohl typische Muster der Umbruchsverarbeitung festzustellen sind, kann von einer konsistenten Beurteilung der gesellschaftlichen Veränderungen durch die Arbeitnehmer in vielen Fällen noch nicht die Rede sein.

Gliederung

- 1. Der institutionelle Umbruch in Betrieb und Gesellschaft**
 - 1.1 Gesellschaftliche Differenzierung
 - 1.2 Verzweckung und Verlust der „passiven Stärke“
- 2. Einflußfaktoren der Umbruchsverarbeitung**
 - 2.1 Die Schwierigkeiten der Interessenbestimmung
 - 2.2 Denk- und Verhaltensroutinen, Determinanten der DDR-Habitus
 - 2.3 Diskursstrukturen
- 3. Orientierungs- und Anpassungsmuster ostdeutscher Arbeitnehmer**
 - 3.1 Der Umgang mit betrieblichen Veränderungen
 - 3.2 Der Umgang mit dem Individualisierungsdruck
 - 3.3 Einstellungen und Haltungen gegenüber Gesellschaft und Politik

Autor

Dr. Werner Schmidt ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (FATK), Tübingen. Dem Beitrag liegen zwei von der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekte zugrunde (9/1992 - 8/1993 u. 1/1994 - 6/1996), an denen neben dem Autor auch Ramona Alt, Hans-Joachim Althaus, Klaus Schönberger sowie als Projektleiter Christoph Deutschmann und Bernd Jürgen Warneken beteiligt waren.

1. Der institutionelle Umbruch in Betrieb und Gesellschaft

1.1 Gesellschaftliche Differenzierung

Ebenso wie staatliche Institutionen und wirtschaftliche Organisationen geraten im Transformationsprozeß Ostdeutschlands auch die Routinen der bisherigen Lebensführung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter Veränderungsdruck. Die Ausgangsannahmen unserer Untersuchung¹⁾, daß der Umbau von Denkmustern und Verhaltensroutinen langwierig geraten und hinter den raschen strukturellen Veränderungen zurückbleiben werde, hat sich inzwischen deutlicher bestätigt als erwartet. Dafür dürfte allerdings nicht nur das „Nessogewand“ des DDR-Habitus verantwortlich zu machen sein (Marz 1990, S. 37), sondern auch der Transformationsprozeß selbst. In dessen Verlauf wird die anfängliche ostdeutsche Selbstbefreiung zu einem Prozeß der institutionellen Fremdbestimmung, der in einer widersprüchlichen Beziehung zu seinen Ergebnissen (u.a. politische Demokratie, Tarifautonomie und betriebliche Mitbestimmung) steht. Für die Ostdeutschen ergibt sich daraus die ambivalente Erfahrung der Gleichzeitigkeit von Freiheitsgewinn und Zwang zur Anpassung an institutionelle Vorgaben.

Der wirtschaftliche Anschluß an die Bundesrepublik und den Weltmarkt setzt die Betriebe Ostdeutschlands einem Konkurrenzdruck aus, den diese größtenteils nicht bestehen können. Trotz Übergangsschritten wird die Restrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft zur Deindustrialisierung (Lutz u.a. 1996). Personalabbau und Betriebsschließungen schaffen einen Angebotsüberhang auf dem sich etablierenden Arbeitsmarkt, in dessen Folge neben erzwungenen Betriebswechsellern und temporärer Erwerbslosigkeit ein Teil der (insbesondere älteren) Arbeitnehmer gänzlich aus dem Arbeitsleben ausgeschlossen wird (Meyer 1997; Diewald u.a. 1995).

Sowohl die politisch-institutionellen als auch die wirtschaftlichen Entwicklungen sind eingebettet in einen grundlegenden *Prozeß der gesellschaftlichen Differenzierung*. Ostdeutsche Arbeitnehmer werden damit konfrontiert, daß der politisch-ökonomische Raum der DDR sich nach der Wende in funktional spezialisierte Sphären aufteilt: Ökonomie, Politik, Freizeit etc. scheiden sich. Diese Herausbildung gesellschaftlicher Subsysteme mit relativ autonomen Eigenlogiken beschert den Individuen eine Pluralisierung sozialer Rollen mit divergenten Anforderungen. Die Arbeitnehmer müssen lernen, diese neuen Rollen zur Kenntnis zu nehmen und mit ihnen umzugehen. Verlangt wird dabei neben neuem Orientierungswissen auch der subjektive Nachvollzug struktureller Differenzierungsprozesse (z.B. die stärkere Scheidung zwischen privat und dienstlich). Außerdem werden die Individuen mit der identitätsrelevanten Anforderung konfrontiert, ihr Denken und Handeln in divergenten Kontexten selbst zu integrieren (Ich-Konsistenz) und mit ihrem Lebenslauf in Übereinstimmung zu bringen (Ich-Kontinuität) (Nunner-Winkler 1985). Kurz: die Individuen werden den Zwängen und Chancen von Individualisierungsprozessen ausgesetzt. Doch während einerseits neue

¹⁾ Empirisch basieren die Untersuchungsergebnisse im wesentlichen auf ca. 90 ausführlichen Interviews mit Arbeitnehmern von vier ostdeutschen Industrie- und einem Dienstleistungsunternehmen. Ausführlichere Darstellungen der Ergebnisse finden sich in Schmidt (1996) (mit Schwerpunkt betriebliche Sozialordnung und kollektive Entwicklungen) und in Schmidt/Schönberger (1999) (mit Schwerpunkt individuelle Orientierungen).

Rollen gelernt und Divergenzen zwischen diesen bewältigt werden müssen, nimmt als Kehrseite die Komplexität und Widersprüchlichkeit des betrieblichen Rollensets ab²⁾.

1.2 Verzweckung und Verlust der „passiven Stärke“

Die zentralen Unterschiede zwischen Werk tätigen- und Arbeitnehmerrolle lassen sich an zwei Entwicklungen festmachen: Die erste kann durch die Stichworte Ökonomisierung, Versachlichung oder *Verzweckung* charakterisiert werden (Lutz 1995; Briefs 1959). Deutlich wird dies an einer Verringerung des betrieblichen Funktionsspektrums um sozial- und kulturpolitische Aufgaben, denen in der DDR ein prominenter Stellenwert zukam (Alt u.a. 1993; Frerich/Frey 1993), und einer Konzentration der betrieblichen Sozialbeziehungen auf ihren zweck-rationalen Kern. Die Beziehung zwischen Organisation und Beschäftigten unterliegt dabei einem Prozeß der Monetarisierung (Müller 1997): Immaterielle Formen sozialer Anerkennung, etwa für den Staatssozialismus typische Ehrungen, verlieren dabei ebenso an Bedeutung wie erzieherische Übergriffe auf die Gesamtperson der Beschäftigten. Die tendenziell umfassende Herrschaft der Kader über das ganzheitliche Rollenset der Werk tätigen reduziert sich auf die Herrschaft des Managements über das betriebliche Partialrollenset des Arbeitnehmers. Obwohl mit der Verzweckung das Herrschaftsterrain des Managements beschränkt wird, erfahren die Beschäftigten dies häufig nicht als Befreiung. Als Konsequenz der geringen Durchsetzungsfähigkeit der Leitungskader (Voskamp/Wittke 1990) erschien der DDR-typische Versuch des Zugriffes auf die Gesamtperson weniger als umfassende Kontrolle, denn als Zurkenntnisnahme, mithin als soziale Anerkennung der Person als ganzer (Schmidt 1995).

Nach einer kurzen Phase der frühen Wendezeit, in der die Werk tätigen ihre „passive Stärke“ (Voskamp/Wittke 1990) aktiv wenden können, erleiden die Beschäftigten außerdem einen starken *Verlust an Macht und Einfluß*. Die Chancen, durch Druck auf das Management Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen, sind unter diesen Umständen gering, obgleich den Betriebsräten durchaus nicht selten eine relevante Rolle im Verhandlungsprozeß insbesondere mit der Treuhandanstalt zukommt. Kooperative Formen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen erscheinen deshalb erfolversprechender, auch Betriebsräte tendieren in starkem Maße dazu, gewerkschaftliche Anliegen den betrieblichen Interessen unterzuordnen (Kädtler/Kottwitz 1994; Lungwitz/Preusche 1994; Mickler u.a. 1996). Trotz Einführung der institutionalisierten Mitbestimmung werden deshalb nicht nur arbeitslose Arbeitnehmer mit einer Ohnmachtserfahrung konfrontiert.

2. Einflußfaktoren der Umbruchsverarbeitung

Der institutionelle Umbruch der Erfahrungswelt ostdeutscher Arbeitnehmer determiniert deren Denken und Handeln jedoch keineswegs zureichend. Empirisch zeigt sich, daß zudem unterschiedliche Interessenbestimmungen, Denk- und Verhaltensroutinen sowie Deutungsmusterrezeptionen als Einflußfaktoren wirken.

²⁾ Für eine detaillierte Betrachtung, so Merton, ist es sinnvoll, die Rolle bzw. den Status einer Sphäre (etwa des Betriebs) wiederum in einzelne Rollen (z.B. Kollegin, Mitarbeiterin, Vertrauensfrau) aufzulösen und als ein Set verschiedener Rollen („*role-set*“) zu begreifen (Merton 1957; Coser 1991).

2.1 Die Schwierigkeiten der Interessenbestimmung

Von einer Determination des Handelns durch die Situation kann allein deshalb nicht die Rede sein, da (ostdeutsche) Arbeitnehmer bei ihrer Interessendefinition vor eine Reihe von Entscheidungen gestellt werden. Ein grundlegender Widerspruch besteht für die Beschäftigten der noch nicht konsolidierten Industriebetriebe zwischen ihren kurzfristigen Entgeltinteressen und dem Wunsch nach der langfristigen Sicherung des Unternehmens. Eindeutig kann festgestellt werden, daß ostdeutsche Arbeitnehmer ihr Handeln und ihre Wahrnehmung nicht nur an ihren materiellen Interessen orientieren, sondern auch Wünschen nach sozialer Anerkennung und Sicherung der eigenen Identität eine große Bedeutung zukommt (Honneth 1994). Wichtig ist ostdeutschen Arbeitnehmern nicht zuletzt die persönliche Anerkennung durch das Management und eine mit statusähnlichen Westdeutschen vergleichbare Entlohnung, die ebenfalls nicht nur eine Frage der Konsumchancen ist. In die interessenpolitische Abwägung zwischen Verdiensthöhe und Unternehmenssicherung geht auch das Interesse an sozialer Anerkennung ein. Die Interessendefinition kompliziert sich weiter, wenn wir bedenken, daß durch die gesellschaftliche Differenzierung auch soziale Anerkennung in sich kein widerspruchsfreies Ziel darstellt. Auch dem Interesse an der Sicherung der eigenen Identität (Konsistenz und Kontinuität) kommt insofern Bedeutung zu, d.h. die Interessendefinition ist u.a. lebenslaufabhängig. Zur Bestimmung der eigenen Interessen sind von den Arbeitnehmern zudem eine Reihe von Entscheidungen auf unsicherer Basis zu treffen, die selbst bei einem unterstellten rationalen Entscheidungsmodell jede Eindeutigkeit vermissen lassen und die Individuen überfordern. Tatsächlich werden Entscheidungen jedoch nur in einem begrenzten Maße rational abwägend getroffen und sind von Denk- und Verhaltensroutinen, Habitus und dem Angebot an Deutungsmustern abhängig.

2.2 Denk- und Verhaltensroutinen, Determinanten der DDR-Habitus

Verstehen wir „Habitus“ mit Bourdieu (1982) als eine gesellschaftlich strukturierte und das weitere Handeln strukturierende Instanz, dann wirken die gesellschaftlichen Verhältnisse der DDR mittels des Habitus auch in der Zeit nach der Wende weiter. Da die sozialen Verhältnisse der DDR nicht homogen waren (Pollack 1998), gibt es keinen einheitlichen DDR-Habitus, doch weil im Betrieb als integriertem Modell (Rottenburg 1991 u. 1992) systemische und lebensweltliche Beziehungsmomente vermengt wurden, prägte der Betrieb alle Habitusformen von Arbeitnehmern. So gibt es neben Unterschieden zwischen den Habitusformen auch Gemeinsamkeiten. Eine ganze Reihe von Denk- und Verhaltensroutinen der DDR-Zeit konnte von uns auch nach der politischen Wende noch ausgemacht werden: etwa die sich ergänzenden Routinen des *aktiven Paternalismus* der Führungskräfte ("unsere Menschen") und des *passiven Paternalismus* von anderen Werktätigen ("man wurde an die Hand genommen"), dessen negative Ausprägung bis zum *Fatalismus* reichte („der kleine Mann“, der nie gefragt wird und nichts bewirken kann). Nicht übersehen werden konnte eine ausgeprägte Gemeinschaftsorientierung, die durch eine auch gemeinschaftliche Regulation von Arbeit im DDR-Betrieb (Edeling 1992; Schmidt 1995) offiziell gefördert wurde, jedoch auch ihre Hinterbühne, ihr „*Unterleben*“ kannte (Goffman 1973; z.B. Gartenparty wird als politische Aktivität der Brigade abgerechnet). Die Gemeinschaftlichkeit des Unterlebens hinterließ im Denken und Verhalten der

ostdeutschen Arbeitnehmer vielleicht größere Spuren als die offizielle Gemeinschaftlichkeit. Es entwickelte sich geradezu eine Art *sekundäre Lebenswelt*, die sich von ihrer systemischen Stütze allerdings nie vollständig emanzipieren konnte³⁾. Zweitens hatte die Kollektivität einen ausgeprägt selektiven Charakter. Von nicht zum eigenen Kollektiv gezählten Arbeitnehmern, etwa den „Assis“ und mitunter auch dem „Wasserkopf“ der Angestellten, grenzte man sich häufig heftig ab ("wir von der Montage, wir schaffen, das ist klar"). Da die Chancen abweichender Praxis in der DDR begrenzt waren, wurde einerseits gegenüber Vorgesetzten eine äußerliche, *sekundäre Anpassung*⁴⁾ gepflegt, andererseits ungeliebte, oft politische Anforderungen fiktiv depolitisiert oder die eigene Beteiligung abgespalten ("das war von den Kollegen nicht politisch gemeint", "für mich war das Kino"). Bekannt ist, daß auch die ausgeprägte Erwerbsorientierung sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Wende weitgehend überstanden hat.

Diese Denk- und Verhaltensroutinen der DDR-Zeit, von denen wir hier einige angedeutet haben, bündelten sich zu mehreren Habitus, deren wichtigste Formen wir als Produzentenhabitus und als paternalistischen Kaderhabitus bezeichnen. Der "*paternalistische Kaderhabitus*" findet sich in erster Linie bei ehemaligen betrieblichen Kadern sowie Angehörigen sozialpolitisch und ideologisch exponierter Abteilungen (Kader und Bildung). Die zentrale Denk- und Verhaltensroutine ist die des aktiven Paternalismus, die einige der von uns befragten Arbeitnehmer auch noch längere Zeit nach der Wende, somit relativ dauerhaft inkorporiert haben⁵⁾. Das Gegenstück zum paternalistischen Kaderhabitus bildet der "*Produzentenhabitus*". Eine gewisse Versorgungsorientierung, Eigenregulation, Binnenmoral und die Gemeinschaftlichkeit des Unterlebens haben sich zu einer Habitusform verdichtet, die auch fünf Jahre nach der Wende noch relativ problemlos feststellbar ist. Zu ihr gehört u.a. die nur schwer korrigierbare Überzeugung, daß die eigene Gruppe die einzig wirklich produktive und damit wichtige sei, auf die niemand verzichten könne. Typischerweise findet sich diese Habitusform in erster Linie bei männlichen Facharbeitern (inklusive Meister). Diese Habitusform wurde, wenn auch kein ausschließliches DDR-Produkt, durch die "passive Stärke" der Werktätigen und die herrschende DDR-Ideologie zweifelsfrei gefördert. Keineswegs allen der von uns befragten Arbeitnehmern läßt sich eine dieser beiden

³⁾ Die lebensweltlichen Bestandteile in den Betrieben der DDR waren dem System weniger primär vorgelagert, sondern das Produkt einer in dieser Form ungeplanten Rückbettung des Systems. Es handelte sich in der DDR um eine Art "sekundäre Lebenswelt". Diese war zwar nicht auf ein als Lebenswelt drapiertes System reduzierbar (Habermas 1981, Bd. 2, S. 567), gleichwohl systemisch gestützt. Diese sekundäre Lebenswelt konnte so mit der Wende rasch in die Krise geraten. Der Umbruch der betrieblichen Lebenswelt hatte deshalb einen erdrutschartigen Charakter.

⁴⁾ Wir unterscheiden im Anschluß an Goffman (1973) zwischen einer *primären* und einer *sekundären* Form der Anpassung. Von "primärer Anpassung" sprechen wir, soweit ein Individuum sich in Übereinstimmung mit den Rollenanforderungen bzw. den gesellschaftlichen Verhältnissen sieht, und sich diesen gegenüber loyal verhält. Standardformen sekundärer Anpassung sind für Goffman etwa das Drücken der Ausstoß-Norm, Scheinarbeit, Arbeit für eigene Zwecke oder betrügerische Korrektur der Produktionsberichte (S. 196ff.).

⁵⁾ Insgesamt sind unsere Hinweise auf autoritär-repressives Verhalten von Vorgesetzten, von dem Voskamp/Wittke (1990) berichten, spärlich (ähnlich Lungwitz/Preusche 1994 und Aderhold u.a. 1994). Möglicherweise hatten aber einige Vertreter dieses Typus die Betriebe bereits verlassen, als wir und andere die Feldforschung aufnahmen.

Habitusformen zuschreiben. Passiver Paternalismus und Fatalismus verdichten sich insbesondere bei Arbeitnehmern in eher randständigen Beschäftigungsverhältnissen zu einer Form, die wir als *Habitus der "kleinen Leute"* bezeichnen. Zwar finden sich ausgeprägte Verhaltensroutinen des passiven Paternalismus auch bei Arbeitnehmern mit Produzentenhabitus, im Unterschied zu diesen fehlt den "kleinen Leuten" allerdings das Selbstbewußtsein. Während zum Produzentenhabitus die Überzeugung gehört, ein Recht des Zugriffs auf die selbst geschaffenen Werte zu haben, die sich "die Pfeifen oben" ohne nennenswerten Beitrag zur Produktion illegitimerweise aneignen, hoffen die "kleinen Leute" darauf, daß die Herrschaft großzügig ausfallen möge, sie beharren nicht auf ihrem durch produktive Arbeit wohl erworbenen Recht⁶).

2.3 Diskursstrukturen

Wie gesellschaftliche und betriebliche Entwicklungen wahrgenommen, gedeutet und bewertet werden, wird nicht nur durch die im Habitus inkorporierten DDR-Verhältnisse beeinflusst, sondern auch dadurch, an welchen Diskursen Arbeitnehmer heute teilhaben. Diese Diskurse stellen Deutungsmuster zur Verfügung, die von den Individuen rezipiert und in unveränderter oder modifizierter Weise zur Erklärung von Ereignissen verwendet werden.

Einen nicht unerheblichen Einfluß auf das Denken und Verhalten von ostdeutschen Arbeitnehmern haben überbetriebliche Diskurszusammenhänge. Es muß hier genügen, auf die bekannte Tatsache hinzuweisen, daß es so etwas wie einen ostdeutschen Diskurs gibt, der eine Reihe von Mustern zur Deutung der ostdeutschen Entwicklung hervorbringt und allen Arbeitnehmern unabhängig von den Veränderungsprozessen in den jeweiligen Betrieben und ihrer Erfahrungen im Familien- und Freizeitbereich zur Verfügung steht (DER SPIEGEL v. 8.3.'99). Wichtig sind allerdings auch die innerbetrieblichen Diskurse. Die Transformation der betrieblichen Sozialordnung einschließlich der Arbeitsbeziehungen und die Entwicklung der betrieblichen Diskursstrukturen hängen eng zusammen. Die Strukturen der betrieblichen Diskurslandschaft sind mitentscheidend dafür, in welcher Weise extern entstandene Deutungsmuster in die Wahrnehmung und Bewertung betrieblicher Ereignisse Eingang finden, und welcher Stellenwert Deutungsangeboten des Managements und des Betriebsrates bei einzelnen Beschäftigtengruppen zukommt. In den von uns untersuchten Unternehmen konnten wir verschiedene Diskurszusammenhänge unterscheiden. Diese schließen sich keineswegs gänzlich aus, sie überlagern sich vielmehr, Mehrfachbelichtungen vergleichbar.

Der *gesamtbetriebliche Diskurs* unter Einfluß aller Beschäftigten- und Akteursgruppen und unter Führung des Managements entspricht dem in der Regel vom Topmanagement angestrebten Ideal. Um dieses zu erreichen, werden in den Untersuchungsbetrieben vom Management unterschiedliche Strategien eingeschlagen, denen auch unterschiedliche Erfolge beschieden sind. In den von uns untersuchten Unternehmen war die Reichweite und die Stabilität des Managementeinflusses allerdings durchaus begrenzt. Betriebliche Diskurse spalten sich mitunter auch in ein Gegenüber von *Management- versus Belegschaftsdiskurs*. Wobei die Grenze der

⁶) Zu Hinweisen auf weitere Habitusformen: Schmidt/Schönberger (1999, S. 69ff).

beiden Diskurse nicht notwendig exakt entlang der Grenze zwischen Führungskräften und Nichtführungskräften verläuft. Die Angehörigen unterer Vorgesetztenebenen beteiligen sich mitunter am Belegschaftsdiskurs, während Teile der Verwaltungsangestellten auch dann am Managementdiskurs beteiligt sind, wenn sie keine Führungsfunktionen ausüben. Die Belegschaftsdiskurse schließen unter Umständen nur die Angehörigen etwa der „Stammbelegschaften“ ein. Dann kann von einem selektiven Belegschaftsdiskurs gesprochen werden, an dem mitunter das Management größeren Anteil hat, als randständige Beschäftigtengruppen. Auch kann der betriebliche Diskurs in *Ost- versus West-Diskurs* geschieden werden. Die Trennlinie ist dann wiederum nicht notwendig mit derjenigen zwischen Management- und Belegschaftsdiskursen identisch. Außerdem finden in einzelnen Abteilungen oder in bestimmten Belegschaftsgruppen relativ abgeschlossene *Mikrodiskurse* statt, die wenig Verbindung mit den anderen betrieblichen Diskursen haben. Mancher als Mikrodiskurs erscheinende Kommunikationszusammenhang erstreckt jedoch sein Myzel als „Buschfunk“ im gesamten Betrieb.

3. Orientierungs- und Anpassungsmuster

Welche neuen Orientierungen Arbeitnehmer ausbilden, ist davon abhängig, über welche Kompetenzen zur Bewältigung neuer Anforderungen sie verfügen (abhängig von Qualifikation, Habitus, Deutungsmustern), welche subjektiven Kosten Neuorientierungen verursachen (Transformationskosten) und welche Gewinne (materiell, soziale Anerkennung, Identitätssicherung) sie versprechen.

3.1 Der Umgang mit betrieblichen Veränderungen

Es lassen sich drei unterschiedliche Umgangsformen mit betrieblichen Veränderungen unterscheiden: 1) Passivität, 2) individuelle und 3) kollektive Aktivität. Diese drei Umgangsformen treten bei vielen Arbeitnehmern in unterschiedlichen Mischungen auf, wobei sie sich sowohl gegenseitig stützen als auch behindern können.

1) Passive Bewältigungsstrategien zielen einerseits darauf, Identitätsgefährdungen zu verringern, die durch veränderte Anforderungen im Betrieb auftreten, ohne die Kosten einer Neuorientierung in Kauf nehmen zu müssen. Andererseits können *passiv identitätssichernde Bewältigungsstrategien* auch der Sicherung der eigenen Handlungsfähigkeit dienen.

Ein anfangs relativ verbreiteter Mechanismus, um sich Neuorientierungsprozesse vom Leib halten zu können, besteht darin, deren Notwendigkeit oder zumindest deren notwendige Ausmaße zu leugnen (*Kontinuitätsbehauptung*). Die verbreitete Aussage "Wir haben immer gearbeitet" beispielsweise soll zunächst davor schützen, die eigene Arbeitsbiographie einer Neubewertung unterziehen zu müssen. Darüber hinaus wird die Notwendigkeit einer grundlegenden Verhaltensänderung in Abrede gestellt, ohne auf soziale Anerkennung verzichten zu wollen. Ein Zusammenhang mit "Produzentenhabitus", "Belegschaftsdiskurs" und dem Interesse an der Zurückweisung gesteigerter Leistungsanforderungen darf angenommen werden. Hierher gehört auch der Versuch, an einem kollektiven Selbstbewußtsein festzuhalten, dessen reale Basis bereits erodiert ist ("wir, die wir im Sozialismus groß geworden sind"). Soweit Anpassung an negativ bewertete „westliche“ Verhaltensweisen („das Rennen nach dem

Gelde“) nicht bestritten werden kann, wird ein Ausnahmeschema konstruiert: So sei es bei anderen, nicht jedoch bei einem selbst. Soweit lediglich partiell und temporär auf die Kontinuitätsbehauptung gesetzt wird, ist diese für viele Arbeitnehmer hilfreich und wahrscheinlich unverzichtbar. Neue Anforderungen werden in der Wahrnehmung soweit begrenzt, daß diese bewältigbar erscheinen und ohne Identitätsverlust sukzessive abgearbeitet werden können. Ich-Kontinuität kann im Unterschied dazu auch durch die *retrospektive Umdeutung* der Vergangenheit behauptet werden. Neuorientierungen sind dann *de facto* nicht ausgeschlossen, sie wahren allerdings Diskretion.

Anpassungsprozessen entgegen steht da schon eher die *Verklärung der Vergangenheit*, zu der Arbeitnehmer neigen, deren persönliche Möglichkeiten zu zweckrationalem Handeln gering sind (gering qualifizierte Arbeitnehmer, ältere Arbeitnehmer) und denen deshalb die Transformationskosten einer Neuorientierung zu hoch erscheinen. Der Verklärung der Vergangenheit kommt bei einigen die Funktion einer Flucht aus der schlechten Wirklichkeit zu. Allerdings ist es nicht immer zu entscheiden, inwiefern einem Insistieren auf einer (partiell) positiven Bewertung der Vergangenheit ("es war doch nicht alles schlecht") eine solche Funktion zugeschrieben werden darf, oder ob lediglich pauschale Abwertungen der Vergangenheit abgewehrt werden.

Mitunter wird auch die Chance eigener Handlungsmöglichkeiten prinzipiell verneint (*Vergeblichkeitsbehauptung*). Bei einigen lebt der fatalistische Unterschichtshabitus der „kleinen Leute“, gestützt durch Mikrodiskurse eher randständiger Belegschaftsgruppen, nahezu unverändert fort. Es wird gehofft und gebangt, daß es vielleicht doch nicht ganz so schlimm komme, daß man vielleicht doch Glück habe, nicht gekündigt zu werden. Bleibt dieses Glück dann aus, dann bestätigt sich, wie es einer der Befragten wörtlich formulierte, daß „der kleine Ossi“ eben immer benachteiligt werde. Gewisse Ähnlichkeiten mit der Vergeblichkeitsbehauptung hat der Mechanismus der Normalisierung, auf den insbesondere Funktionsträger im Management und im Betriebsrat setzen, um Verantwortung beispielsweise für Personalabbau abzuwehren. Eine ähnliche Funktion erfüllt bei einigen Funktionsträgern der Mechanismus der Verantwortungsverschiebung. Wenn es etwa um die Auswahl von Entlassungskandidaten geht, schreiben etwa Meister und Personalleiter einander wechselseitig den entscheidenden Einfluß zu.

2) Zur Sicherung von materiellen Interessen, sozialer Anerkennung und Identität mittels *aktiv zweck-orientierten Handelns* bieten sich den Arbeitnehmern im wesentlichen vier Möglichkeiten:

Durch *aktive Selbstveränderung* kann versucht werden, das eigene Arbeitsvermögen anzupassen, um so die Chancen auf den Arbeitsmärkten zu verbessern. Erleichtert wird Arbeitnehmern diese Option, wenn betriebliche Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden. Die Möglichkeiten in erfolgversprechender Weise auf diesen Weg zu setzen, sind für viele Arbeitnehmer mit hohen Transformationskosten verbunden und versprechen vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktsituation nicht selten wenig Ertrag - insbesondere für ältere Arbeitnehmer. Anzeichen dafür, daß Identitätsumbau bei vielen zwar ungeliebt ist, doch gleichwohl betrieben wird, sind u.a. auch häufige Erzählungen über unerklärlichen Zeitmangel (selbst bei Kurzarbeit) oder die Formulierung, daß „jetzt jeder mit sich selbst zu tun“ habe. Einzelne entwickeln allerdings ein geradezu lustvolles Verhältnis zur Selbstveränderung. Bei ihnen tritt das ursprüngliche Ziel einer

Verbesserung von Arbeitsmarktchancen und Einkommen hinter dem Erleben der eigenen Persönlichkeitsentwicklung zurück. Enge Grenzen sind Versuchen gezogen, die eigene Situation durch besondere *Loyalität* zu verbessern, oder durch diese zumindest den Arbeitsplatz zu sichern (Hirschman 1970 u. 1992). Da es sich um betriebsspezifische Strategien handelt, sind diese nur so lange erfolgreich, wie es gelingt, den eigenen Arbeitsplatz zu halten. Soweit Führungskräfte aus der Zeit vor der Wende nicht abgelöst werden, wirkt zudem der frühere Charakter der Beziehung nach: Nicht nur Arbeitnehmer mißtrauen dann häufig ihren Vorgesetzten ("Wendehälse"), auch Führungskräften fällt es schwer, ihren Untergebenen zu vertrauen. Der individuellen Vertretung der eigenen Interessen durch *Widerspruch* sind vor dem Hintergrund der Entlassungsgefahr enge Grenzen gesteckt. Lediglich vereinzelt finden sich in den Industriebetrieben Fälle von individuellem Aufbegehren (etwa bei Eingruppierungen). Allerdings wird dieser Weg im untersuchten Dienstleistungsunternehmen keineswegs häufiger eingeschlagen, obgleich die Arbeitsplätze dort als vergleichsweise gesichert gelten. Neben kalkulierter Vorsicht scheinen auch konformistische DDR-Routinen zu wirken. Soweit eine spätere Entlassung absehbar wird oder aber Veränderungen als erhebliche Zumutung betrachtet werden, wählen einige Arbeitnehmer auch die *Kündigung* als Mittel, ihre Interessen zu verfolgen (weniger, um ihre Identität zu wahren). Vornehmlich jüngere, qualifizierte Beschäftigte, die sich Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen, beschreiten mitunter diesen Weg.

Viele Arbeitnehmer entscheiden sich allerdings längere Zeit gegen alle bisher genannten Bewältigungsstrategien. Sie hoffen (überwiegend fälschlicherweise) darauf, daß sich die ökonomische Situation ihres Unternehmens verbessern wird und sie selbst nicht von Entlassung betroffen sein werden. Ihnen bietet sich kaum die Möglichkeit, durch Loyalität, Widerspruch oder Exit ihre Chancen zu verbessern. Sie verfolgen eine *Abwarte- und Durchhaltestrategie*, deren Mißerfolg lediglich im Nachhinein mit Sicherheit konstatiert werden kann. Diese Strategie wird nicht nur von Arbeitnehmern präferiert, die zu Vergeblichkeitsbehauptung und Fatalismus neigen: Die DDR-Verhaltensroutine des "passiven Paternalismus" prägte auch andere Arbeitnehmer, schließlich sind die Alternativen zur Abwartestrategie meist kostenintensiv und riskant.

3) Der Zeitverlauf und die wirtschaftliche Situation der Unternehmen bilden für das *kollektive Handeln* ostdeutscher Arbeitnehmer die entscheidende Rahmenbedingung. Auf das kollektive Arbeitnehmerhandeln der ersten Wendezeit wirken betriebswirtschaftliche Erfordernisse jedoch keineswegs restriktiv, vielmehr bestärken sie zunächst die Werktätigen in ihren Vorstellungen. Die *aktive Depolitisierung*, d.h. der Angriff auf Betriebsparteisekretäre, "Politische" unter den Wirtschaftskadern und mitunter BGL-Vorsitzende ist die erste Form des kollektiven Handelns der Beschäftigten. Dabei treffen ein sich auf den gesamten Betrieb ausweitender Unterlebensdiskurs und dessen Leitbild der Depolitisierung mit dem Ziel verbesserter Funktionalität zusammen. Der Prozeß der Verzweckung, die Abschaffung sozialistischer Rituale, sekundärer Lebenswelt und sozialer Einrichtungen wird anfangs von den Beschäftigten mitbetrieben. In dieser Phase scheinen die Beschäftigten gewissermaßen die ökonomische Rationalität auf ihrer Seite zu haben.

Nachdem die Anpassung der Betriebe an neue Marktanforderungen Personalabbau und veränderte Leistungsstandards einschließt, wird das Verhältnis zwischen

Systemanforderungen und Beschäftigteninteressen dann allerdings prekär bis widersprüchlich. Gegen kollektiven Widerstand spricht das Interesse an der Unternehmenssicherung, gleichwohl haben Arbeitnehmer kein Interesse an einer Sanierung, die den Verlust des eigenen Arbeitsplatzes einschließt. In Abhängigkeit von der Deutung der arbeitspolitischen Maßnahmen des Managements setzen die Beschäftigten deshalb entweder auf den *Verzicht kollektiven Handelns*, *kollektiven Widerstand* oder *soziale Schließung*; dabei kann an das Unterleben bzw. die selektive Kollektivität der DDR-Zeit angeknüpft werden. Wie die Arbeitspolitik des Managements gedeutet wird, hängt u.a. davon ab, ob sich die Arbeitnehmer vom Management sozial anerkannt fühlen und ob sie ihm vertrauen. Sowohl bereits vor der Wende tätige „neue-alte Kader“ als auch weststämmige Manager haben bisweilen erhebliche Schwierigkeiten damit, das Vertrauen der Beschäftigten zu gewinnen. Letztere nicht zuletzt, da sie nicht bereit oder fähig sind, mit ihnen teilweise unbekanntem Denk- und Verhaltenskulturen zurecht zu kommen. Heftige Konflikte können entstehen und führen in einem der Untersuchungsbetriebe bis zu einer Betriebsbesetzung (Schmidt 1995 u. 1996).

3.2 Der Umgang mit dem Individualisierungsdruck

Auch mit der als Folge der gesellschaftlichen Differenzierung auftretenden Individualisierungsanforderung kann grundsätzlich passiv oder aktiv umgegangen werden. Die Rollenpluralisierung stellt ostdeutsche Arbeitnehmer vor die Aufgabe der Bewältigung einer *dreifachen Transformation der Rollenwahrnehmung*: Erstens müssen neue Rollenanforderungen rezipiert und der Umgang mit ihnen gelernt werden, zweitens neue Verhaltensweisen mit bisherigen in Einklang gebracht und drittens divergente neue Rollenanforderungen ausgehalten und in ein individuelles Handlungskonzept integriert werden.

Allein die Rezeption neuer Rollenanforderungen kann mißlingen: Neue Rollenanforderungen und Handlungsmöglichkeiten werden mitunter nicht erkannt ("übersehen"), soweit sie außerhalb des bekannten Wahrnehmungsrahmens liegen und mit bekannten Bildern nicht in Übereinstimmung zu bringen sind (Schwächen der Rezeptionskompetenz). Soweit sie nicht übersehen werden, werden sie mitunter in einem nicht adäquaten Wahrnehmungsmuster verortet und systematisch verzerrt. Neue Ereignisse werden nicht selten als altbekannte Phänomene angesehen („das ist ja schlimmer als bei uns“, Marz 1993, S. 77), mit denen man sich nicht eigens beschäftigen müsse. Über das Problem der Rezeptionskompetenz hinaus werden bisweilen auch die individuellen Kosten des Erlernens neuer Rollen gescheut. Die Verweigerung des Rollenlernens, der Rückzug auf das bekannte Terrain von Betrieb und Familie, wird trotz ihrer negativen Folgen für die betreffenden Arbeitnehmer (Restriktion der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben) von nicht wenigen zumindest temporär gewählt. Mitunter wird die Existenz neuer Handlungsmöglichkeiten bestritten, um erforderlichen Lernprozessen zu entgehen. Nicht Defizite der Rezeptionskompetenz sind dann die Ursache dafür, daß Rollenanforderungen nicht adäquat wahrgenommen werden, vielmehr führt verweigertes Rollenlernen zu Rezeptionsschwächen. Nicht existierenden Anforderungen kann eben nicht genügt, nicht vorhandene Chancen können auch nicht genutzt werden. Die Wahrnehmungsverweigerung legitimiert den Handlungsverzicht. Doch auch rezipierte und akzeptierte Anforderungen müssen erst

noch bewältigt werden. Schwierigkeiten beim Rollenlernen treten besonders dann auf, wenn die Anforderungen an eigene Initiative, Entscheidung ("sich selber kümmern") und Verantwortung besonders ausgeprägt sind - oder angenommen wird, daß dies so sei. Insbesondere soweit ein wenig komplexes Rollenset bereits in der DDR schlechte Voraussetzungen zum Erwerb von Handlungskompetenzen bot. Schwierigkeiten bei der Bewältigung neuer Anforderungen verleiten dann wiederum zu Entlastungsmechanismen: Die Abwertung bestimmter Anforderungen, etwa indem die Institutionen, von denen diese ausgehen, selbst abgewertet werden ("Bürokratie"), oder indem persönliche Schwierigkeiten bei der Bewältigung bestimmter Anforderungen verallgemeinernd allen Ostdeutschen zugeschrieben werden ("wir dummen Ostdeutschen"). Positiv wirken sich hingegen solche zur Zeit der DDR erworbenen Qualifikationen aus, die auch unter den veränderten Bedingungen nur wenig entwertet werden (technische und extrafunktionale Qualifikationen). Die Folge ist eine „überraschend hohe Statusstabilität“ (Diewald u.a. 1995, S. 320), wobei auch etliche Kader zur Enttäuschung vieler ostdeutscher Arbeitnehmer nach der Wende wieder Fuß fassen können.

Doch Orientierungs- und Verhaltensänderungen stellen ostdeutsche Arbeitnehmer auch dann noch vor ein Problem, wenn eine Anpassung an einzelne Rollenanforderungen stattgefunden hat. Um Anpassung nicht als bloßen Opportunismus erscheinen zu lassen, muß ein kontinuierlicher Charakter der eigenen Identität konstruiert werden. Die Ich-Kontinuität kann dann als gesichert gelten, wenn es gelingt, veränderte Verhaltensweisen als Ausdruck unveränderter Orientierungen unter geänderten Verhältnissen erscheinen zu lassen. Die erste Möglichkeit besteht darin, neue Verhaltensweisen als Fortsetzung alter Orientierungen umzudeuten. Ein Beispiel hierfür ist es, wenn einer der Befragten erzählt, daß er inzwischen im Unterschied zu früher Geld für handwerkliche Hilfe nach Feierabend verlange, er dies jedoch als subversive Tätigkeit auszugeben versucht, um "die Steuer zu bescheißen". Die Monetarisierung von Beziehungen wird von ihm als Fortsetzung des Unterlebens dargestellt. Eine zweite Möglichkeit ist auch hier die retrospektive Umdeutung der Vergangenheit. Etwa wenn gesagt wird, man könne heute das tun, was man "immer schon" getan habe oder gern getan hätte. Allerdings ist auch das tatsächliche Festhalten an persönlichen Orientierungen trotz äußerlich veränderter Verhaltensweisen möglich, insbesondere dann, wenn (was selten war) Arbeitnehmer in der DDR eine relativ ausgeprägte Rollendistanz entwickelt hatten und ihr Handeln an eigenen Wertvorstellungen jenseits bestimmter Rollenanforderungen zu orientieren suchten (Individualität). Solche Formen einigermaßen stabiler Ich-Kontinuität haben wir insbesondere bei Betriebsräten finden können. Ostdeutschen Arbeitnehmern stellt sich nicht nur die Aufgabe, neue mit früheren Orientierungen abzugleichen, sie werden auch mit Gefährdungen für ein konsistentes Selbstverständnis konfrontiert (Ich-Konsistenz), wie sie aus der inhärenten Widersprüchlichkeit von Rollenpluralisierung resultieren. Hier liegt für viele ostdeutsche Arbeitnehmer ein weiterer Grund für einen Rückzug auf Arbeit und Familie. Allerdings wird der Weg des Rückzugs nicht von allen gewählt. Aufgrund von harten, etwa behördlichen Anforderungen kann er in der Regel auch nur partiell eingeschlagen werden (Freizeit).

3.3 Einstellungen und Haltungen gegenüber Gesellschaft und Politik

Zunächst gilt es festzuhalten, daß viele ostdeutsche Arbeitnehmer in ihrem Verständnis der gesellschaftlichen Entwicklung stark verunsichert sind. Erhebliche Unsicherheiten gibt es bei der Bewertung von Medieninformationen. Überraschend dauerhaft wird von einigen angenommen, in Presseberichten - offen oder zwischen den Zeilen - staatliche Verlautbarungen zu lesen, während ansonsten nicht selten über die Widersprüche zwischen Meldungen geklagt wird. Konstatiert werden muß auch eine verbreitete *Verunsicherung* im gesellschaftspolitischen Urteilsvermögen. Divergente Deutungen und Bewertungen der gesellschaftlichen Entwicklung existieren gerade in einer solchen Situation häufig bei denselben Personen nebeneinander. Enttäuschungen führen offenbar bei vielen zu einer generellen gesellschaftspolitischen Skepsis.

Ein häufiges Muster ist die Deutung der gesellschaftlichen Entwicklung als Verfall von Gemeinschaftlichkeit, Sicherheit und Ordnung. Große subjektive Relevanz wird dem Zuwachs an Kriminalität beigemessen. Hier findet die Desorientierung sozusagen ihre Orientierung. Man selbst ist dieser Entwicklung ohnmächtig ausgeliefert und kann im Alltag lediglich mit Rückzug reagieren und ein härteres Durchgreifen des Staates fordern. Der Ruf nach dem starken Staat verbindet sich zwar in der Regel nicht mit dem Wunsch nach Wiederherstellung der DDR, doch Kritik an Parteienhader und Nichtstun von Politikern ist meist damit verbunden. Dieses Muster ist im Selbstverständnis der Befragten überwiegend keineswegs politisch rechts verortet, sondern wird nicht selten mit der Forderung nach der Sicherung von Menschenrechten (mitunter auch dem Schutz von Ausländern vor Übergriffen) und sozialer Sicherheit verbunden. Die ebenfalls verbreitete Klage über Gemeinschaftsverlust offenbart sich als gesellschaftspolitisch ambivalent. Offenbar wirken hier sowohl der autoritäre Paternalismus als auch die Gemeinschaftlichkeit des Unterlebens nach. Nicht nur was den Betrieb und die Arbeitsplatzsicherheit betrifft, sondern auch auf die gesellschaftliche und politische Entwicklung insgesamt bezogen, wird bei manchen eine fatalistische Deutung erkennbar. Die gesellschaftliche Entwicklung wird dann zwar nicht als Verfall, sondern als immer schon unbeeinflussbar und im Grunde auch nicht verstehbar angesehen ("Warum, weshalb, weswegen, wir wissen es nicht"). Es gibt zwar bessere und schlechtere Zeiten, doch deren Wechsel kommt ein quasi naturgesetzlicher Charakter zu, ein Sinnverstehen ist nicht möglich („Klar, wir sind jetzt in einem Tal, aber ich hoffe, daß es aufwärts geht, wie in Bayern auf die Berge"). Einige Befragte verstehen die gesellschaftliche Entwicklung nach der Wende in erster Linie als westdeutsche Fremdbestimmung (Kolonialisierung, Plattmachen etc.). Diese Deutung kann sowohl antikapitalistische („so ist der Kapitalismus“) als auch quasi-ethnozentrische Züge (miese Wessi-Charaktere) annehmen. Gesellschaftspolitisch brisant, da von eher abnehmender Bedeutung, ist weniger, daß dabei mitunter auch auf Bruchstücke der SED-Ideologie zurückgegriffen wird, sondern daß die Erfahrungen nach der Wende solche Deutungen offenbar zu bestätigen scheinen. Wobei Interessendivergenzen zwischen Kapital und Arbeit bzw. zwischen Management und Belegschaft teilweise als Ost-West-Konflikt gedeutet werden. Ein quasi-ethnozentrisch begründeter Ost-West-Gegensatz könnte zukünftig - bedenkt man, wer das Firmeneigentum in Ostdeutschland besitzt (Windolf/Brinkmann/Kulke 1999) - aus innerbetrieblichen Konflikten weitere Nahrung beziehen.

Die Frage, wie ostdeutsche Arbeitnehmer selbst ihre Erfahrungen im Transformationsprozeß bilanzieren, ist insgesamt jedoch keineswegs einfach zu beantworten. Von einer konsistenten Beurteilung der Veränderungen kann in vielen Fällen nicht oder zumindest noch nicht die Rede sein. In den von uns geführten Gesprächen unterscheidet sich die Summe der Bewertungen zu einzelnen Aspekten des Umbruchs von den explizit als Bilanz charakterisierten oder so erfragten Ausführungen zum Teil erheblich. Bei einigen Befragten fallen beide geradezu gegensätzlich aus. Das nach eigenem Verständnis bilanzierende Urteil gehört häufig offenbar nur einer von mehreren Sinnprovinzen im Denken an; die gemachten Erfahrungen sind bisher oft nur partiell integriert. Die Inkonsistenzen von Bewertungen sind transformationsbedingt groß, die Bilanz aufgrund anhaltender Erfahrungsintegration und Identitätsarbeit wenig stabil. Selbst wenn begründet angenommen werden darf, daß Diskontinuitäten und Inkonsistenzen weiter abnehmen werden, so dürften diese bisher doch noch immer ebenso signifikant für die Wert- und Handlungsorientierungen sein, wie die mehr oder weniger große Zustimmung zu generalisierenden Bewertungen.

Etliche der hier beschriebenen Orientierungsmuster haben nach dem Abschluß unserer Erhebungen ihren erkennbaren Ursprung verloren oder sind in der Konsequenz ihrer "Verwestlichung" schwerer zu erkennen. Eindeutig abgenommen haben selbstverständlich Orientierungsprobleme, die unmittelbar der Unkenntnis der veränderten Verhältnisse zuzurechnen sind. Gleichwohl ist anzunehmen, daß die hier beschriebene Umbruchsverarbeitung noch nicht abgeschlossen ist und auch weiterhin latent das Befinden ostdeutscher Arbeitnehmer bestimmen und das emotionale Unterfutter ihrer Orientierungen abgeben wird: Ostdeutsche Arbeitnehmer sind einem Umwälzungs- und Modernisierungsprozeß ausgesetzt, einem "Individualisierungsschub", der erheblich größere Anstrengungen zu seiner Bewältigung erfordert, als ähnlich bezeichnete Vorgänge im Westen der Bundesrepublik. Längere Zeit anhaltende nostalgische Rückgriffe auf alte Orientierungen, temporäre Rückzüge aus der Gesellschaft, Umdeutungen und Rezeptionsschwierigkeiten dürfen in einer solchen Situation nicht überraschen. Überraschen sollte den Beobachter eher schon, daß Zustände verbreiteter Anomie bisher ausgeblieben sind.

Trotz aller Schwierigkeiten: Die Ostdeutschen haben den auferlegten "Härtetest" rascher Modernisierung bisher bestanden. Bei allem "Unbehagen", das viele zweifellos empfinden, ziehen die meisten doch die neue "Modernität" der alten Gesellschaft prinzipiell vor. Gleichwohl sparen sie dort nicht an Kritik, wo sie die Schattenseiten der Veränderungen ausmachen: Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse, Verschlechterungen für Frauen, wachsende Kriminalität etc. Keineswegs an letzter Stelle steht das Interesse, an gesellschaftlicher Anerkennung nicht hinter den Westdeutschen zurückstehen zu müssen. Ein Maß der Anerkennung stellt nicht zuletzt die Relation der ost- und westdeutschen Einkommen dar. Bleibt soziale Anerkennung aus, dann könnte sich allerdings zeigen, daß es der gesamtdeutschen Konstellation durchaus nicht an ostdeutscher Explosivität fehlt.

Literatur

- Aderhold, J. u.a.* (1994), Von der Betriebs- zur Zweckgemeinschaft. Ostdeutsche Arbeits- und Managementkulturen im Transformationsprozeß, Berlin.
- Alt, R.; Althaus, H.-J.; Schmidt, W.* (1993), "Wir waren eine gute Truppe..." Sozialpolitik in ostdeutschen Betrieben; in: Widersprüche, 13. Jg., Heft 47, 2/1993, S. 29-43.
- Bourdieu, P.* (1982), Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt a.M.
- Briefs, G.* (1959), Betriebssoziologie; in: Vierkandt, A. (Hrsg.), Handwörterbuch der Soziologie, Stuttgart; unveränderter Neudruck (1. Aufl. Stuttgart 1931), S. 31-52.
- Coser, R. L.* (1991), In Defence of Modernity. Role Complexity and Individual Autonomy, Stanford, California.
- Diewald, M.; Huinink, J.; Solga, H.; Sørensen, A.* (1995), Umbrüche und Kontinuitäten - Lebensverläufe und die Veränderung von Lebensbedingungen seit 1989; in: Huinink, J.; Mayer, K. U. u.a. (Hrsg.) (1995), Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin, S. 307-348.
- Edeling, T.* (1992), Zwischen bürokratischer Organisation und Gemeinschaftskultur: der Januskopf des DDR-Betriebes; in: Meyer, H. (Hrsg.), Soziologen-Tag Leipzig 1991. Soziologie in Deutschland und die Transformation großer gesellschaftlicher Systeme, Berlin, S. 981-987.
- Frerich, J.; Frey, M.* (1993), Handbuch der Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland, Bd. 2: Sozialpolitik in der Deutschen Demokratischen Republik, München; Wien.
- Goffman, E.* (1973), Asyl. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen, Frankfurt a.M.
- Habermas, J.* (1981), Theorie des kommunikativen Handelns, Frankfurt a.M.
- Hirschman, A. O.* (1970), Exit, Voice and Loyalty, Cambridge, Mass.
- Hirschman, A. O.* (1992), Abwanderung, Widerspruch und das Schicksal der Deutschen Demokratischen Republik. Ein Essay zur konzeptuellen Geschichte; in: Leviathan, 20. Jg., 3/1992, S. 330-358.
- Honneth, A.* (1994), Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt a.M.
- Kädtler, J.; Kottwitz, G.* (1994), Industrielle Beziehungen in Ostdeutschland: Durch Kooperation zum Gegensatz von Kapital und Arbeit; in: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 1. Jg., Heft 1, S. 13-38.
- Lungwitz, R.; Preusche, E.* (1994), Mängelwesen oder Diktator? Ostdeutsche Industriemanager als Akteure betrieblicher Transformationsprozesse; in: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 1. Jg., Heft 3, S. 219-238.
- Lutz, B.* (1995), Betriebe im realen Sozialismus als Lebensraum und Basisinstitution. Erste Hypothesen und offene Fragen zur Transformationsforschung; in: Schmidt, R.; Lutz, B. (Hrsg.), Chancen und Risiken der industriellen Restrukturierung in Ostdeutschland, KSPW-Reihe, Berlin, S. 135-158.
- Lutz, B.; Nickel, H. M.; Schmidt, R.; Sorge, A.* (Hrsg.) (1996), Arbeit, Arbeitsmarkt, Beschäftigung, Berichte der KSPW, Bd. 1, Opladen.

- Marz, L.* (1990), Die Katakomben des Habitus - Die innere Kehrseite des "real existierenden" Sozialismus; in: Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, H. 56, 1990, S. 35-39.
- Marz, L.* (1993), System-Zeit und Entökonomisierung. Zu Zeit/Macht-Dispositiven und mentalen Dispositionen in realsozialistischen Wirtschaften; in: Schmidt, R. (Hrsg.), Zwischenbilanz. Analysen zum Transformationsprozeß der ostdeutschen Industrie, Berlin, S. 73-108.
- Merton, R. K.* (1957), The Role-Set: Problems in Sociological Theory; in: The British Journal of Sociology, Vol. VIII, No. 2, June, S. 106-120.
- Meyer, W.* (1997), Individuelle Erwerbschancen in Ostdeutschland. Auswirkungen des wirtschaftsstrukturellen Wandels, Wiesbaden.
- Mickler, O.; Engelhard, N.; Lungwitz, R.; Walker, B.* (1996), Nach der Trabi-Ära: Arbeiten in schlanken Fabriken, Berlin.
- Müller, A.* (1997), „Alu-Chips“ und „harte Mark“ - Geld und soziale Beziehungen. Die deutsche Vereinigung vor dem Hintergrund von Simmels „Philosophie des Geldes“, Magisterarbeit, Tübingen.
- Nunner-Winkler, G.* (1985), Identität und Individualität; in: Soziale Welt, 36. Jg., Heft 4, S. 466-482.
- Pollack, D.* (1998): Die konstitutive Widersprüchlichkeit der DDR. Oder: War die DDR-Gesellschaft homogen?; in: Geschichte und Gesellschaft, 24. Jg. 1/1998, S. 110-131.
- Rottenburg, R.* (1991), "Der Sozialismus braucht den ganzen Menschen" - Zum Verhältnis vertraglicher und nichtvertraglicher Beziehungen in einem VEB; in: Zeitschrift für Soziologie, Heft 4, August, 20. Jg., S. 305-322.
- Rottenburg, R.* (1992), Welches Licht wirft die volkseigene Erfahrung der Werkstätigkeit auf westliche Unternehmen? - Erste Überlegungen zur Strukturierung eines Problemfeldes; in: Heidenreich, M. (Hrsg.), Krisen, Kader, Kombinate - Kontinuität und Wandel in ostdeutschen Betrieben, Berlin, S. 239-271.
- Schmidt, W.* (1995), Metamorphosen des Betriebskollektivs. Zur Transformation der Sozialordnung in ostdeutschen Betriebe; in: Soziale Welt, 46. Jg, 3/1995; S. 305-325.
- Schmidt, W.* (1996), Betriebliche Sozialordnung und ostdeutsches Arbeitnehmerbewußtsein im Prozeß der Transformation, München; Mering.
- Schmidt, W.; Schönberger, K.* (1999), „Jeder hat jetzt mit sich selbst zu tun“ - Arbeit, Freizeit und politische Orientierungen in Ostdeutschland, Konstanz.
- Voskamp, U.; Wittke, V.* (1990), Aus Modernisierungsblockaden werden Abwärtsspiralen - zur Reorganisation von Betrieben und Kombinatener der ehemaligen DDR; in: SOFI-Mitteilungen, Nr. 18 v. Dezember 1990, S. 12-30.
- Windolf, P.; Brinkmann, U.; Kulke, D.* (1999), Warum blüht der Osten nicht? Zur Transformation der ostdeutschen Betriebe, Berlin.