

Michael Schlese, Florian Schramm

Arbeitsmarkt und Wohlfahrt in Ostdeutschland: Wie erleben Beschäftigte den Niedergang und den Umbau der ostdeutschen Wirtschaft?

Abstract

Wir untersuchen das Verhältnis zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitseinstellungen in Ostdeutschland seit 1990. Mit Hilfe der ersten drei Wellen des Sozioökonomischen Panels (SOEP) ist es möglich, die Verteilung und die Struktur der Arbeitsplatzunsicherheit in Ostdeutschland im Zeitverlauf zu beschreiben. Außerdem können die Wirkungen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse auf die individuellen Erwartungen und die Zufriedenheiten der Betroffenen untersucht werden. Die Anwendung eines Lisrel-Modells ermöglicht es, von einzelnen Variablen ausgehend verallgemeinernde Aussagen zu machen, wobei Meßfehler berücksichtigt werden. Wir betrachten die Arbeitszufriedenheit als ein Wohlfahrtsmaß. Wenn man darunter die Schaffung gleicher Lebensqualität versteht, kann die Wiedervereinigung nicht als erfolgreich betrachtet werden. Darüber hinaus erwarten wir Konsequenzen für die Integration der Beschäftigten in Ostdeutschland. Der Wiederaufbau dürfte durch die Arbeitsplatzunsicherheit, die eine Unzufriedenheit mit der Arbeit verursacht, negativ beeinflusst werden.

1 Arbeitsmarkt und Wohlfahrt: Ein Modell

Der theoretische Ausgangspunkt unserer Untersuchung ist die Vernetzung von Ökonomie und Wohlfahrt, die wir am Beispiel der Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland seit 1990 untersuchen. Wohlfahrt umfaßt dabei die objektiven Lebensbedingungen (vor allem verfügbares Einkommen und die Stabilität der Einkommensverhältnisse, den Zustand der Umwelt und der sozialen Netzwerke) sowie das subjektive Wohlbefinden (Glatzer/Zapf 1984). Sie wird gemeinhin als Zielgröße wirtschaftlichen Handelns aufgefaßt und gilt zudem als Instrument politischer Stabilität (Zapf u.a. 1987, 43f). Wir wollen darüber hinaus einen dritten Aspekt herausstellen: Wohlfahrt kann auch als eine Vorbedingung wirtschaftlicher Prosperität aufgefaßt werden.

Zunächst wirkt die Arbeitsplatzunsicherheit durch das Sinken der Arbeitszufriedenheit sowohl wohlfahrtsmindernd für die Betroffenen und ihre Angehörigen als auch direkt und indirekt effizienz-mindernd in den Unternehmen. Die indirekten Effekte

werden über mangelndes *involvement* vermittelt. Bei *involvement* handelt es sich um das subjektive Verhältnis zur Erwerbsarbeit, das die Einbindung in den Betrieb und die darauf basierende Bereitschaft, einen Beitrag zum betrieblichen Erfolg zu leisten, zum Ausdruck bringt. Mangelndes *involvement* vermindert die betriebliche Effizienz und erschwert in letzter Konsequenz die wirtschaftliche Erneuerung in Ostdeutschland. Die Arbeitsunzufriedenheit wird von uns nicht als einzige Ursache für das mangelnde *involvement* angesehen, da vielmehr auch direkte Folgen der wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit (Kommunikations- und Kooperationszurückhaltung, Loyalitätsverluste gegenüber dem Unternehmen) bestehen (Senghaas-Knobloch 1992, 298ff).

Bemerkenswerterweise verringerte sich in Ostdeutschland die Wohlfahrt trotz des politischen Wandels. Würden die Daten von dem Kontextwissen über die politischen Veränderungen seit 1989 getrennt betrachtet, so wäre die Schlußfolgerung, hier eine gesellschaftliche Krise vor Augen zu haben, die zu einer "Wende" hintreibt, sicher naheliegender als die, die Zeit nach der politischen Wende zu dokumentieren. Dabei werden die in den letzten drei Jahren Beschäftigten betrachtet. Insofern haben wir es damit - in einer Gesellschaft, die stark durch abhängige Beschäftigung bestimmt ist - eher mit den Gewinnern des Vereinigungsprozesses zu tun.

Die Situation im Osten Deutschlands hat den Charakter einer Laborsituation. Hier tritt der Zusammenhang von individueller wirtschaftlicher Situation und subjektiver Orientierung besonders deutlich zutage. Unsere empirische Basis betrifft *den* Kernbereich der gegenwärtigen sozioökonomischen Entwicklung in den neuen Bundesländern. Unser Modell ist folgendes: Die objektive Lage des einzelnen schlägt sich in dessen individueller Einschätzung nieder. Die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit wiederum wirkt sich auf die Arbeitszufriedenheit aus. Bei der durch Unsicherheit bedingten Unzufriedenheit handelt es sich um eine dysfunktionale Unzufriedenheit; eine Folge hiervon ist mangelndes *involvement*. Wir gehen also von einer positiven Rückkopplung von *involvement* und der Veränderung der objektiven Situation aus. Die Arbeitsplatzunsicherheit trägt demnach zur Perpetuierung der schlechten wirtschaftlichen Lage bei (Greenhalgh/Sutton 1991). Durch den Charakter einer Umfrage bedingt, handelt es sich bei den hier verwendeten Daten des Sozioökonomischen Panels nicht um die Wiedergabe einer objektiven Situation. Die Arbeitsmarktsituation ist zudem nicht isoliert von allgemeinen Erwartungen und wahrgenommenen Ressourcen der Akteure. Daher wird unser Modell durch ein Element mit dem Namen "kontrollbezogene Erwartung" ergänzt. Wir nehmen eine Wirkung der wahrgenommenen Situation auf die kontrollbezogene Erwartung und auf die subjektive Wohlfahrt an.

Wir stützen uns auf aggregierte individuelle Daten im Zeitverlauf. Beim SOEP handelt es sich um eine vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, und Infratest, München, jährlich durchgeführte Bevölkerungsumfrage zu verschiedenen Themenkreisen (Hanefeld 1987). Die Erhebung der ersten drei Wellen des Sozioökonomischen Panels in Ostdeutschland erfolgte im Frühsommer 1990 - also kurz vor der Währungsunion - und im Sommer 1991/92. Zur Güte der Umfrage in Ostdeutschland

muß festgestellt werden, daß naturgemäß Neuland betreten werden mußte. Die Repräsentativität des Panels wird im allgemeinen hoch eingeschätzt (Rosenblatt/Schupp 1991, S.67).

2 **Wie realistisch sind die beruflichen Zukunfterwartungen der Beschäftigten?**

In Ostdeutschland betrug der Anteil der Erwerbstätigen an den 20 bis 60-jährigen 1990 90%.¹ Ein Fünftel davon war 1992 bei einer Erwerbsquote von 72% nicht mehr erwerbstätig. Zu bemerken ist, daß gerade nach dem Befragungszeitraum im Sommer 1992 etliche Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren haben. Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung in Westdeutschland betrug nach unseren Berechnungen 1991 71%.² Somit bedeutet der Rückgang der Erwerbstätigen in Ostdeutschland nach der "Wende" zunächst eine Annäherung an die vergleichbare Quote in Westdeutschland. In der Perspektive der Betroffenen im Osten bedeutet dieser Rückgang aber einen massiven Verlust von Arbeitsplätzen mit all seinen Konsequenzen. Das Ausmaß an Arbeitslosigkeit bzw. Veränderung in der Erwerbssituation (Kurzarbeit, Teilnahme an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Vorruhestand etc.) übertrifft Vergleichbares in Westdeutschland bei weitem. Das Beschäftigungsniveau in Ostdeutschland wird in Zukunft deutlich unter dem liegen, was für die DDR charakteristisch war. Der ostdeutsche Maßstab würde selbst eine Verbesserung der Erwerbssituation in der Zukunft relativ ungünstig erscheinen lassen.

Besonders betrifft die Beschäftigungsverlust ältere Arbeitnehmer sowie Frauen, deren Anteil an den Beschäftigten in der DDR bekanntlich höher war als in Westdeutschland. Dabei ziehen sich die Frauen nicht freiwillig in die Nicht-Erwerbstätigkeit zurück (Holst/Schupp 1992). Erkennbar ist der verstärkte Ausschluß der Frauen von der Erwerbsarbeit daran, daß 1991 bei dem Verlust des Arbeitsplatzes jeweils zwei Männern drei Frauen gegenüber stehen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben. Im Zeitraum 1991/92 verschlechterte sich dieses Verhältnis zuungunsten der Frauen auf eins zu zwei. Der Ausschluß der Frauen aus dem Erwerbsleben vollzieht sich darüber hinaus zu einem großen Teil in qualitativer Hinsicht - wie sich an der vermehrt unqualifizierten Tätigkeit von Frauen nachweisen läßt (Holst/Schupp 1993). Trotzdem war 1992 der Anteil der beschäftigten Frauen in Ostdeutschland noch höher als in Westdeutschland.

Wie allgemein bekannt - sind auch Ältere besonders von dem Rückgang der Erwerbstätigkeit betroffen. Nach den vorliegenden Daten übersteigt die Benachteiligung der über 50-jährigen die der Frauen: In Ostdeutschland ist der Anteil der 50 bis

1 Die im Text angegebenen Zahlen ergeben sich - soweit nicht anders ausgewiesen - aus eigenen Berechnungen anhand der Daten des Sozioökonomischen Panels. Nur die für unsere Argumentation zentralen Zahlen sind tabellarisch dokumentiert.

2 Für 1989 gibt das Statistische Bundesamt ebenfalls 71% an (Statistisches Bundesamt 1991, 64, 120).

60-jährigen an den Beschäftigten mit 14% deutlich niedriger als in Westdeutschland (29%). Darüber hinaus ist der Anteil der 20 bis 30-jährigen mit 24% ebenfalls niedriger als in Westdeutschland (28%). Eine solche Situation ist typisch für die Segmentierung von Erwerbschancen in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit, die gerade für Deutschland kennzeichnend ist. So war die "alte" Bundesrepublik durch eine vergleichsweise niedrige Erwerbsquote bei zugleich hoher Produktivität gekennzeichnet (Schramm 1992, 54ff). Der Ausschluß der Erwerbswilligen konzentrierte sich auf einige große gesellschaftliche Gruppen wie die Älteren oder die Frauen. Insbesondere der frühe Ausstieg aus dem Erwerbsleben ist für die deutsche Erwerbsgesellschaft kennzeichnend und wurde schon in früheren Arbeitsmarktkrisen mit staatlicher Unterstützung forciert (Sengenberger 1987; Schmidt 1988, 64ff).

Die aggregierte Betrachtungsweise ermöglicht es nicht, individuelle Beschäftigungsstabilität nachzuvollziehen. Einerseits ist die Stabilität von Beschäftigung oder aber von Nichterwerbstätigkeit im Zeitverlauf vergleichsweise hoch. Wer etwa 1991 eine Erwerbstätigkeit ausübt, hat in der Regel auch 1992 eine Beschäftigung. Das gleiche gilt für die Nichterwerbstätigen. Andererseits erstaunen angesichts des radikalen Rückgangs an Beschäftigungspositionen die Nichterwerbstätigen des Jahres 1991, die 1992 eine Beschäftigung gefunden haben. Die Bedeutung der Kurzarbeit hat im Zeitverlauf drastisch abgenommen. Somit kann die oft vertretene Meinung, daß die Kurzarbeit nur eine Vorstufe zum endgültigen Verlust des Arbeitsplatzes darstellt, nur in weniger als der Hälfte der Fälle geteilt werden. Welche Qualität die Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Stabilität sowie ihrer wirtschaftlichen Tragfähigkeit haben, ist damit nicht zu klären.

Wie nehmen die Betroffenen diese Entwicklung wahr, fühlen sie sich selbst davon bedroht? Insgesamt herrschten 1990 in der DDR - zu einem Zeitpunkt, zu dem keine Arbeitslosigkeit existierte - sehr skeptische Einschätzungen vor: 44% der Befragten nehmen den Arbeitsplatzverlust als sicher oder wahrscheinlich an (Tabelle 1). In Westdeutschland äußerten 1991 nur 4% der Befragten, daß sie sicher oder wahrscheinlich ihren Arbeitsplatz verlieren werden. Diejenigen, die 1990 angaben, wahrscheinlich oder ganz sicher ihren Arbeitsplatz zu verlieren, hatten in den folgenden Jahren in der Tat zu 37% ihre Erwerbstätigkeit (vorübergehend) verloren. Die Mehrheit hatte trotz pessimistischer Einschätzungen ihren Arbeitsplatz behalten können. Diejenigen, die eher positive Einschätzungen äußerten, behielten ihre Beschäftigung zu 81%, die restlichen 19% verloren sie entgegen ihren Erwartungen. Den Erwartungen ist aber durchaus eine gewisse Vorhersagekraft einzuräumen. Diejenigen, die eine negative Erwartung hatten, wurden auch doppelt so oft wie diejenigen mit positiven Erwartungen tatsächlich arbeitslos. Die Differenzierung nach soziodemographischen Merkmalen zeigt, daß die Prognosevalidität gleichmäßig gut bzw. schlecht ist. Eine Ausnahme stellen die älteren Beschäftigten dar. Hier mehren sich die Fehleinschätzungen derer, die für sich durchaus eine Beschäftigungsperspektive sahen. In Anbetracht des enormen gesellschaftlichen Wandels, wie er sich in Ostdeutschland in den Jahren 1990

bis 1992 vollzog, braucht der lose Zusammenhang von individueller Einschätzung und tatsächlicher Beschäftigungsposition nicht zu erstaunen. Ein Ereignis wie das Eintreten von Arbeitslosigkeit dürfte vergleichsweise schlecht zu prognostizieren sein, weil den Betroffenen nicht die Entscheidung über ihre Beschäftigung obliegt. Diese Prognosevalidität ist dabei weniger wichtig als die subjektive Wahrnehmung einer Bedrohung und deren Wirkungen, die wir nun darstellen.

Tab. 1: Strukturen der Arbeitsplatzunsicherheit 1990-1992
erwarteter Arbeitsplatzverlust ("ganz sicher" oder "wahrscheinlich")

3 Arbeitsplatzunsicherheit und subjektive Wohlfahrt 1990-1992

Insgesamt herrschen in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland sehr schlechte berufliche Zukunftserwartungen vor (Tabelle 1), wobei im Zeitverlauf eine Verbesserung zu erkennen ist. In 1992 gaben 39% der Befragten an, daß sie sicher oder wahrscheinlich innerhalb der nächsten zwei Jahre ihren Arbeitsplatz verlieren werden. Diese Information ist vor dem Hintergrund zu sehen, daß im Zeitraum 1990 bis 1992 die

	Personen (Beschäft.)	unsicherer Beschäft.		ganz sicher (%)								
		männlich	weiblich	20-29	30-39	40-49	50-59	1	2	3	4	
1990	3095	44	40	49	44	42	43	50	61	42	46	37
1991	2524	46	41	51	43	43	43	58	58	51	50	43
1992	2115	29	26	33	26	24	32	42	44	29	30	28
1991 (West)	3715	4	4	5	6	4	3	3	6	4	4	4

Beruf: 1) Arbeiter(innen); 2) Facharbeiter(innen); 3) Angestellte; 4) höhere Angestellte
Anmerkung: Selbständige, Beamte, Bauern und Auszubildende sind nicht ausgewiesen.

Fragen:

Wie sehen Ihre beruflichen Zukunftserwartungen aus? Wie wahrscheinlich ist es innerhalb der nächsten zwei Jahre, daß Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?

* Lesebeispiel: Von insgesamt 3095 in Beschäftigung stehenden Befragungspersonen gaben 44% an, in einem unsicheren Beschäftigungsverhältnis zu stehen, 40% der befragten Männer und 49% der Frauen gaben an, daß sie "ganz sicher" bzw. "wahrscheinlich" in den nächsten zwei Jahren ihren Arbeitsplatz verlieren werden. 44% der 20-29jährigen, 42% der 30-39jährigen etc. stimmten dieser Aussage zu. Von den befragten Arbeiter(innen) gaben 61% an, in den nächsten zwei Jahren "ganz sicher" bzw. "wahrscheinlich" ihren Arbeitsplatz zu verlieren usw.

Erwerbsquote um 21% zurückgegangen ist. Die Frauen äußern eine schlechtere Erwartung als die Männer. Die Differenz der Einschätzungen von Frauen und Männern beträgt jedoch nur wenige Prozente. Schlecht sieht die Situation in allen drei Jahren für die Älteren aus. 42% der Älteren erwarten 1992 den Arbeitsplatzverlust - im Vergleich zu 29% der Beschäftigten insgesamt. 1990 waren es 50% der Älteren sowie 44% der Beschäftigten insgesamt. Die Situation für die Älteren hat sich relativ zur Gesamtentwicklung verschlechtert. Eher begünstigt sind die 30 bis 39-jährigen.

Aufschlußreich ist die unterschiedliche Verteilung der Arbeitsplatzunsicherheit nach dem Lebensalter in Ost und West: In Westdeutschland sinkt die Arbeitsplatzunsicherheit mit steigendem Lebensalter, d.h. parallel zu steigender Berufserfahrung und steigender Betriebszugehörigkeit. Dieser Zusammenhang ist vor dem Hintergrund der Funktionsweise interner Arbeitsmärkte zu erwarten (Bellmann 1986). Während jüngere Arbeitskräfte an ihren Beschäftigungsbetrieb wenig gebunden sind und somit auch vergleichsweise wenig zu verlieren haben, nimmt die Bindung mit den betriebspezifischen Qualifikationen und Dauer der Betriebszugehörigkeit zu (Lutz 1987, 46ff). In Ostdeutschland dagegen signalisiert die Struktur der Arbeitsplatzunsicherheit, daß sich bislang wirksame interne Arbeitsmärkte nicht herausgebildet haben. In Anbetracht des Erfolges der Organisation der Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik der vergangenen Jahrzehnte läßt dieses Defizit erwarten, daß gemeinhin mit internen Arbeitsmärkten verbundene Vorteile wie Loyalität, Qualifikationsbereitschaft etc. (Lutz 1984, 53ff) nicht hinreichend mobilisiert werden können.

Bevor wir den Zusammenhang zwischen der Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlfahrt untersuchen, schildern wir die Entwicklung der subjektiven Wohlfahrt anhand von Indikatoren der Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen.

Die *Arbeitszufriedenheit* (Tabelle 2) ist in Ostdeutschland nach 1990 niedriger als in Westdeutschland in den letzten zehn Jahren, für die Daten des SOEP zur Verfügung stehen. Sie ist sogar niedriger als die mittlere Arbeitszufriedenheit vergleichsweise benachteiligter Gruppen in Westdeutschland (Landua 1992). Dies war in den letzten Tagen der DDR noch nicht so, damals ähnelte die Arbeitszufriedenheit im Osten der im Westen. Danach sank diese in Ostdeutschland von 7,2 auf 6,4 (1991) bzw. 6,8 (1992). Die aggregierte Arbeitszufriedenheit von Männern und Frauen ist erwartungsgemäß wie in Westdeutschland (Statistisches Bundesamt 1992, 589) annähernd gleich. Bemerkenswert ist die negative Korrelation von Arbeitszufriedenheit und Lebensalter, wie sie in Ostdeutschland 1991 und 1992 zu beobachten war; für Westdeutschland gilt ein positiver Zusammenhang von Alter und Arbeitszufriedenheit (Statistisches Bundesamt 1992, 589).

Tab. 2: Arbeitszufriedenheit (Skalenwerte)

Die Zufriedenheit mit dem Lebensstandard ist in Ostdeutschland ebenfalls deutlich niedriger als in Westdeutschland. Darüber hinaus ist sie im Zeitverlauf gesunken. Im Unterschied zu Westdeutschland ist die Zufriedenheit mit dem Lebensstandard im Osten in allen drei Jahren niedriger als die Arbeitszufriedenheit. Auch die *Lebenszufriedenheit* ist in Ostdeutschland ebenfalls mit einer Tendenz zur Stabilisierung gesunken. Wohl alle haben Grund zur Unzufriedenheit: Die Arbeitslosen wegen der Bedrohung ihrer materiellen Existenz, die Beschäftigten, weil ihr Job unsicher ist, oder aber bei vorhandener Sicherheit der Einkommenszuwachs hinter den Erwartungen zurückbleibt.

	1990	1991	1992	1991 (West)
Geschlecht				
männlich	7,2	6,4	6,8	7,2
davon im Alter				
20 - 29	7,0	6,5	7,0	7,2
30 - 39	7,0	6,6	6,8	7,1
40 - 49	7,3	6,3	6,8	7,2
50 - 59	7,5	6,1	6,5	7,2
weiblich	7,2	6,3	6,9	7,2
davon im Alter				
20 - 29	6,7	6,5	6,8	7,2
30 - 39	7,2	6,5	6,9	7,0
40 - 49	7,3	6,2	6,9	7,2
50 - 59	7,5	6,1	6,7	7,2
Beruf				
Arbeiter(innen)	7,2	5,6	6,3	6,8
Facharbeiter(innen)	7,2	6,2	6,7	7,2
Angestellte	7,2	6,6	6,7	7,1
höhere Angestellte	7,1	6,6	7,1	7,3
Befragungspersonen (beschäftigt)	3131	3488	3168	3772

Anmerkung: Selbständige, Beamte, Bauern und Auszubildende sind nicht ausgewiesen.

Frage:

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit? (0 ganz und gar unzufrieden, 10 ganz und gar zufrieden)

Wiederum zeigt sich eine Benachteiligung der Älteren, die besonders starke Einbußen bei der Bewertung des Lebensstandards verzeichnen. Interessant ist aber die auffällige Ähnlichkeit der Verteilung der Zufriedenheiten nach Beschäftigungsgruppen in Ost und West für alle drei Indikatoren. Insbesondere gilt das für die Zufriedenheit mit dem Lebensstandard: In drei gesellschaftlich unterschiedlichen Situationen - untergehende DDR, beginnende Transformation des Wirtschaftssystems und gefestigte Marktwirtschaft - ähnelt sich die Verteilung der wahrgenommenen Outcomes.

Die wesentliche Ursache für das Sinken der Arbeitszufriedenheit besteht in der sprunghaft angewachsenen Arbeitsplatzunsicherheit, wofür folgende Belege sprechen: Erstens zeigen Querschnittsanalysen, daß Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit stark miteinander korrelieren (Tabelle 3). Zweitens läßt sich zeigen, daß eine Veränderung der wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit mit der Veränderung der Arbeitszufriedenheit korrespondiert (Tabelle 4). Drittens unterscheidet sich die Arbeitszufriedenheit von Ost und West nicht, wenn jeweils Beschäftigte mit Arbeitsplätzen gleicher subjektiver Sicherheit verglichen werden (vgl. Tabelle 3).

Die Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen West und Ost sind in Anbetracht der Trägheit dieses Maßes enorm. Wird die unterschiedliche Bedrohung des Arbeitsplatzes berücksichtigt, zeigt sich, daß die ostdeutschen Beschäftigten genauso zufrieden wären wie ihre westdeutschen Kollegen. So würde die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit (mit 7,3) in Ostdeutschland der in Westdeutschland annähernd entsprechen, wenn für die Befragten nicht ihre eigene Arbeitsplatzunsicherheit, sondern die in Westdeutschland herrschende Arbeitsplatzunsicherheit herangezogen werden würde. Dieses "Herausrechnen" der unterschiedlichen Arbeitsplatzunsicherheit ist zwar spekulativ, verdeutlicht aber die Bedeutung, die den Differenzen der Situation in Ost und West beizumessen ist. Der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und den Wohlfahrtsindikatoren läßt sich in einem abgeschwächten Ausmaß auch bei der Zufriedenheit mit dem Lebensstandard sowie bei der Lebenszufriedenheit vorfinden. Ein Teil der Unterschiede zwischen Ost und West würde verschwinden, wenn für die Ostdeutschen wiederum die Arbeitsplatzunsicherheit der Westdeutschen angenommen wird: Die durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Lebensstandard stiege von 6,0 auf 6,5 (in Westdeutschland beträgt dieser Wert 7,4). Die Lebenszufriedenheit würde von 6,1 auf 6,5 wachsen, der westdeutsche Vergleichswert liegt bei 7,4. Deutlich wurde bisher die massive Bedrohung der Lebensperspektive, die mit den dramatischen Veränderungen des Arbeitsmarktes verbunden ist. Für die Beschäftigten sahen wir die negativen Auswirkungen der Arbeitsplatzunsicherheit auf die Arbeitszufriedenheit. Nun soll eine Verallgemeinerung von Aussagen über den Zusammenhang von der Beschäftigungssituation, der oben erwähnten "kontrollbezogenen Erwartung" sowie der subjektiven Wohlfahrt erfolgen.

Wir wählen für die weitere empirische Bearbeitung also einen Teil des oben skizzierten Modells aus. Bei dem von uns verwendeten Lisrel-Modell (Abbildung 1) handelt es sich - wie z.B. bei der Regressionsanalyse - um ein Modell, in dem

Tab. 3: Erwarteter Arbeitsplatzverlust und Arbeitszufriedenheit 1991 in Ost- und Westdeutschland

Arbeitsplatzverlust	West		Ost	
	Arbeitsplatzverlust	Arbeitszufriedenheit	Arbeitsplatzverlust	Arbeitszufriedenheit
"ganz sicher"	1 %	6,6	12 %	3,9
"wahrscheinlich"	3 %	5,7	33 %	5,7
"eher unwahrscheinlich"	43 %	7,0	45 %	7,1
"ganz sicher nicht"	54 %	7,5	9 %	7,7
Befragungspersonen (insgesamt)	3715	7,2	2524	6,4

Fragen:

Wie sehen Ihre beruflichen Zukunftserwartungen aus? Wie wahrscheinlich ist es innerhalb der nächsten zwei Jahre, daß Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit? (0 ganz und gar unzufrieden, 10 ganz und gar zufrieden.)

* Lesebeispiel: 1% der befragten Personen (West) sind sich "ganz sicher", ihren Arbeitsplatz in den nächsten zwei Jahren zu verlieren, ihre durchschnittliche Arbeitszufriedenheit betrug 6,6. 12% der befragten Personen (Ost) waren sich "ganz sicher", ihren Arbeitsplatz in den nächsten zwei Jahren zu verlieren, ihre durchschnittliche Arbeitszufriedenheit betrug 3,9.

Tab. 4: Veränderung der Arbeitszufriedenheit nach Veränderungen der Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes

Arbeitsplatzverlust 1992	Arbeitsplatzverlust	
	wahrscheinlich	unwahrscheinlich
wahrscheinlich	- 1,4 (283)	- 1,8 (266)
unwahrscheinlich	+ 0,4 (444)	- 0,2 (944)

Fragen:

Wie sehen Ihre beruflichen Zukunftserwartungen aus? Wie wahrscheinlich ist es innerhalb der nächsten zwei Jahre, daß Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren? Den Kategorien "ganz sicher" und "wahrscheinlich" entspricht in der Tabelle "wahrscheinlich", den Kategorien "eher unwahrscheinlich" und "ganz sicher nicht" entspricht "unwahrscheinlich".

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit? (0 ganz und gar unzufrieden, 10 ganz und gar zufrieden.)

Stichprobenbasis: 1937 Befragte, die 1990 und 1992 beschäftigt waren.

unabhängige und abhängige Variablen enthalten sind. Gerade in der sozialwissenschaftlichen Forschung ist es typisch, daß nur unzureichende Indikatoren für relativ komplexe Konstrukte zur Verfügung stehen.

Der Lisrel-Ansatz bietet folgende Vorteile: Unter bestimmten Bedingungen gelingt es, aus mehreren Variablen eine "Substanz" herauszufiltern. Dies wird durch die Trennung von manifesten, d.h. beobachteten, und latenten, d.h. unbeobachteten, Variablen ermöglicht (Bollen 1989). Die Interpretation der Ergebnisse eines Lisrel-Modells erfolgt im wesentlichen mit Hilfe von drei Sets von Informationen: Das erste Set sind die Koeffizienten der Pfade zwischen den latenten Variablen. Diese Koeffizienten geben die Stärke der Beziehungen zwischen den substanzwissenschaftlichen Variablen an. Das zweite Set bezieht sich auf das Meßmodell. Relativ hohe Koeffizienten zwischen den Indikatoren eines Konstruktes und diesem selbst weisen auf eine hohe Güte des Meßmodells hin. Ein drittes Set von Größen weist auf die Anpassungsgüte des Modells an die Daten hin. Nehmen diese Koeffizienten ungünstige Werte an, scheint das Modell sich nicht in den Daten widerzuspiegeln.

In unserem Modell werden drei Konstrukte operationalisiert (vgl. die Anmerkungen zu Abbildung 1): Erstens die wahrgenommene *Beschäftigungssituation*, die durch Fragen nach der Arbeitsplatzunsicherheit sowie durch Fragen nach der Sorge um den Arbeitsplatz erhalten operationalisiert ist. Zweitens betrachten wir die *subjektive Wohlfahrt*, die durch verschiedene Indikatoren erfaßt wird: Die Zufriedenheit mit der Arbeit, dem Lebensstandard und die allgemeine Lebenszufriedenheit. Das dritte Konstrukt bezeichnen wir als *kontrollbezogene Erwartung*, gemessen durch die Erwartung, sich mit den Verhältnissen zurechtzufinden und die Sorge, sich nicht mit den neuen Bedingungen zurechtzufinden. Diese drei Konstrukte sind nicht durch einen speziellen Indikator zu einem Zeitpunkt repräsentiert; in unserem Modell werden die subjektive Wohlfahrt, die Beschäftigungssituation sowie die kontrollbezogene Erwartung durch inhaltlich verschiedene Teilaspekte und zu zwei Zeitpunkten (1991 und 1992) erfaßt.

Zum Konstrukt "kontrollbezogene Erwartung" sind einige Anmerkungen notwendig: Erstens ist sicherlich unstrittig, daß die Situationswahrnehmung durch die Einschätzung der Möglichkeiten, auf die Situation einwirken zu können, gefiltert wird. Zweitens ist die Auswirkung einer wahrgenommenen Situation auf die Wohlfahrt - sei sie als Zufriedenheit oder als psychosozialer Streß gefaßt - relativ zu den Bewältigungsmöglichkeiten zu sehen (Udris/Frese 1988, 435f). Eine unsichere Situation wirkt insbesondere dann wohlfahrtsmindernd, wenn insgesamt, aber auch auf den Arbeitsplatz bezogen, wenig Bewältigungschancen gesehen werden. Drittens ist der Einbezug der allgemeinen Erwartungen ein wichtiger Schritt, um weitere wohlfahrtsrelevante, mit Unsicherheit gekoppelte, Variablen zu erfassen, um die Wirkung der Beschäftigungssituation auf die Wohlfahrt nicht zu überschätzen.

Zunächst ist nun festzustellen, daß in diesem Modell die Beschäftigungssituation mit einer Korrelation von 0,47 einen starken Effekt auf die Wohlfahrt aufweist. Außerdem besteht eine mit einem Wert von 0,52 beachtliche Korrelation zwischen Beschäf-

tigungssituation und kontrollbezogener Erwartung. Die kontrollbezogene Erwartung wirkt zusätzlich auf die Wohlfahrt mit einem Wert von 0,60. Somit ist deutlich, daß die vergleichsweise schlechte Beschäftigungssituation zum einen zu verminderter Wohlfahrt führt. Zum anderen besteht ein Zusammenhang mit der ungünstigen kontrollbezogenen Erwartung, die ihrerseits wiederum einen wohlfahrtsmindernden Effekt hat. Die Daten bestätigen das eingangs aufgestellte Modell mit seinem Zusammenhang von Situation und Wohlfahrt. Die Zuverlässigkeit der Indikatoren, die anhand der Koeffizienten zwischen Konstrukten und Indikatoren abzulesen ist, ist ausreichend. Die Anpassungsgüte des Modells ist mit einem Wert von 0,90 recht hoch.

Der geschilderte Zusammenhang ist invariant bezüglich der verwendeten Methoden. Die nicht überraschende Wirkung der wahrgenommenen Situation auf die subjektive Wohlfahrt findet sich im Allgemeinen wie im Detail und zu verschiedenen Zeitpunkten wieder. Die einmalige "Laborsituation" in Ostdeutschland gestattet es, die aufgefundenen Zusammenhänge kausal zu interpretieren.

Zwar bestehen große Unterschiede in der subjektiven Wohlfahrt zwischen Ost- und Westdeutschland, aber der Zusammenhang von Situationsveränderungen, wie der drohende Arbeitsplatzverlust, und die Reaktionen darauf sind vermutlich ähnlich. Solche Reaktionen sind nicht nur Wohlfahrtseffekte, sondern auch Veränderungen in Wertorientierungen und Verhaltensweisen, die direkt die Situation der Betroffenen beeinflussen sollen. Von uns wird hier nur die subjektive Wohlfahrt betrachtet, die unseres Erachtens allerdings ihrerseits auf das Verhalten in Form des betrieblichen *involvement* wirkt. Falls die Reaktionsmuster in Ost und West auf dem Arbeitsmarkt sich ähneln, mag dies daran liegen, daß generell die Verhaltensweisen der Betroffenen ähnlich sind. Somit wären die Grundideen der Organisation der Erwerbsarbeit in Westdeutschland auch auf den Osten übertragbar, und es wäre anzuerkennen, daß mentale, die Reaktion auf die Beschäftigungssituation betreffende Unterschiede in ihrer Bedeutung gering zu veranschlagen sind. Der Nachweis der Gültigkeit der Annahme vergleichbarer mentaler Dispositionen von Ost- und Westdeutschen ist freilich für die Wertorientierungen und Verhaltensweisen noch nicht erbracht. Die Mobilisierung von subjektbezogenen Ressourcen, die durch eine permanente mit der Arbeitsplatzunsicherheit zusammenhängende Unzufriedenheit beschädigt werden, ist zudem eine wichtige Bedingung für den "Aufbau Ost".

4 Diskussion: Die ökonomische Wirkung von Wohlfahrt

(1) *Das Sozioökonomische Panel als Forschungsinstrument:* Wenden wir uns zunächst dem methodischen Zugang dieses Artikels zu. Bestechender Vorteil des SOEP ist, daß - nach den Maßstäben der Umfrageforschung - der gesellschaftliche Wandel umfassend und qualitativ hochwertig detailliert und im Längsschnitt verfolgt werden

**Abb. 1: Beschäftigungssituation, Kontrollerwartung und subjektive
Wohlfahrt. Ein LISREL-Modell**

kann. Diese Vorteile sollten über die folgenden Schwächen nicht hinwegtäuschen: Erstens ist die Güte zahlreicher und zentraler Konstrukte, die im SOEP erhoben werden, oft unbekannt. Allerdings unterliegt die sozialwissenschaftliche Umfrageforschung in den vergangenen Jahren insgesamt einem deutlichen Wandel und Ausbau, der durch technische Neuerungen in der EDV gefördert wurde. Unseres Erachtens ist es nunmehr an der Zeit, sich mit der inhaltlichen Güte zu befassen. Zweitens kann mit den vorhandenen Daten die betriebliche Ebene, die für unsere Themenstellung äußerst relevant ist, nur unzureichend untersucht werden. Uns stehen aggregierte Mikrodaten, die Elemente der individuellen Perspektive der Betroffenen widerspiegeln, zur Verfügung. Eine Zurechnung auf die betriebliche Situation mit Hilfe solcher Konzepte wie Organisationsstruktur, betriebliche Beschäftigungspolitik, Organisationsklima und Organisationskultur erfolgt nicht. Sie ist auf der Basis der Daten auch weitgehend unmöglich. Drittens ist die für unser Forschungsdesign wichtige "kontrollbezogene Erwartung" mit den vorhandenen Daten nicht hinreichend gemessen. Eine angemessene Operationalisierung der kontrollbezogenen Erwartung wäre wünschenswert, damit Konstrukte wie die "Kontrollorientierung" (Rotter) und "Instrumentalitäten" (Vroom) erfaßt werden könnten. Unter "Kontrollorientierung" verstehen wir die Zuschreibung von Ursachen von Zuständen oder Prozessen auf die eigene Person oder aber externe Größen wie "Glück", "Zufall" usw. Unter "Instrumentalität" verstehen wir die Einschätzung der Chance, eine Situation beeinflussen zu können. Beide Aspekte behandeln wir mangels anderer zur Verfügung stehender Indikatoren als eine Variable.

Anmerkungen zu Abbildung 1:

Beschäftigungssituation

HP5802, IP59002: Wie sehen Ihre beruflichen Zukunftserwartungen aus? Wie wahrscheinlich ist es innerhalb der nächsten zwei Jahre, daß Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?

HP9105, IP9105: Machen Sie sich da Sorgen... um die Sicherheit des Arbeitsplatzes?

(1 große Sorgen, 2 einige Sorgen, 3 keine Sorgen.)

subjektive Wohlfahrt

HP1002, IP9802: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?

(0 ganz und gar unzufrieden, 10 ganz und gar zufrieden.)

HP1003, IP9803: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Lebensstandard insgesamt?

(0 ganz und gar unzufrieden, 10 ganz und gar zufrieden.)

HP10901, IP10901: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?

(0 ganz und gar unzufrieden, 10 ganz und gar zufrieden.)

kontrollbezogene Erwartung

HP87004, IP1004: Die Verhältnisse sind so kompliziert geworden, daß ich mich fast nicht mehr zurechtfinde. (1 stimmt ganz und gar, 4 stimmt ganz und gar nicht.)

HP91090: Machen Sie sich da Sorgen..., sich nicht mit den neuen Verhältnissen zurechtzufinden?

(1 große Sorgen, 2 einige Sorgen, 3 keine Sorgen.)

(1) Die Indikatoren-Namen HPxx stehen für die Welle 1991, IPxx für 1992.

(2) Die Berechnungen basieren auf polichorischen Korrelationskoeffizienten.

(3) In Abbildung 1 nicht ausgewiesen sind die zugelassenen, spezifischen Korrelationen der Indikatoren eines jeweiligen Konstruktes, die entweder in der gleichen Welle oder in der gleichen Formulierung zu beiden Zeitpunkten bestehen.

Der für 1994 geplante Einbezug bewährter Meßinstrumente für diese Konstrukte im Sozioökonomischen Panel würde eine solide Prüfung des Zusammenhangs ermöglichen. Vorläufig begnügen wir uns damit, mit vorhandenen Indikatoren die Beziehungen zu modellieren.

(2) *Die Güte der Vorhersagen des Arbeitsplatzverlustes durch die Betroffenen:* Wir nehmen an, daß sich die Situation in der Wahrnehmung der Situation widerspiegelt, wofür empirische Evidenz besteht (Holst/Schupp 1993). Die Einschätzungen der Bedrohung des Arbeitsplatzes treffen in der Regel nicht zu, die Korrelation zwischen der Einschätzung und dem folgenden Arbeitsplatzverlust ist vorhanden, aber schwach. Zu prüfen bleibt unseres Erachtens, ob auf einem aggregierten Niveau die Arbeitsplatzunsicherheit mit der Arbeitsmarktlage insgesamt solide korreliert. Als teils umstritten, teils vergleichsweise erfolgreich gilt der *index of consumer sentiment*, der mittels Einstellungsfragen über die wirtschaftliche Entwicklung kurzfristige Prognosen über das aggregierte Kaufverhalten ermöglichen soll (Katona 1977). In Anbetracht dessen, daß berufliche Zukunftserwartungen durch die Wahrnehmung der betrieblichen Situation beeinflusst werden, könnten diese Daten durchaus Informationen prognostischer Natur enthalten, die wie der *index of consumer sentiment* für die Konsumausgaben Aussagen über das Arbeitsmarktgeschehen erlauben. Weitaus wichtiger als der Realitätsgehalt der Einschätzungen sind aber deren subjektive Konsequenzen, die wiederum Vorbedingungen für wirtschaftlich relevante Verhaltensweisen sein können.

(3) *Effekte der Arbeitsplatzunsicherheit:* Wir gehen davon aus, daß die subjektive Wohlfahrt eine wichtige Einflußgröße auf die produktive Einbindung der Arbeitnehmer in den Betrieb darstellt. Im "Normalbetrieb" westlicher Industriegesellschaften erweist sich dieser Zusammenhang als lose. Moderierenden Variablen kommt eine wesentliche Bedeutung zu. Gerade in einer Situation, die dadurch gekennzeichnet ist, daß nicht nur betriebliche Strukturen sich völlig verändern bzw. verschwinden, ist ein verstärkter Zusammenhang anzunehmen. Darüber hinaus erweist sich der Rückgriff auf das "Humankapital" als besonders wichtig. Oft ist dieses auch die letzte und einzige ortsansässige Ressource zur Bewältigung des Wandels. Die Wirkung der Verunsicherung auf die Wohlfahrt ist auch für die alte Bundesrepublik belegt, aber kaum relevant (Schramm 1992). Wäre die Situation in der alten Bundesrepublik ähnlich schlecht wie in den neuen Bundesländern, würden auch dort flächendeckend derartige wohlfahrtsmindernde Effekte zu beobachten sein. Außerdem gilt auch für die neuen Länder: Eine Verbesserung der Beschäftigungssituation führt nicht nur zu wachsender Wohlfahrt, sondern ermöglicht zudem, daß andere Aspekte des Arbeitslebens wie etwa das Einkommen oder der Inhaltsbezug der Arbeit an Bedeutung gewinnen. Die das Anspruchsniveau dämpfende Wirkung des Arbeitsmarkts auf die subjektive Wohlfahrt muß in Betracht gezogen werden, wenn die subjektiven Bedingungen einer wirtschaftlichen Entwicklung in den neuen Bundesländern bestimmt werden sollen.

(4) *Folgen von Unzufriedenheit:* Die niedrige Arbeitszufriedenheit trägt dazu bei, daß die "motivationale Infrastruktur" in Ostdeutschland nachhaltig beeinträchtigt

wird. Wir betonen somit die dysfunktionalen Wirkungen der Wohlfahrtsverluste. Wie aber kann man sich das Ende einer solchen abwärts gerichteten Selbstverstärkung vorstellen? Wesentlich erscheinen uns die Ansprüche der Betroffenen, deren Entstehung durch die Vergangenheit zu verstehen ist. Mit den in der Vergangenheit gelernten Maßstäben erscheint eine verschlechterte Situation zunächst unbefriedigend. Mit der Zeit wird das Anspruchsniveau teilweise gesenkt, so daß wieder ein Gleichgewicht des Arbeitnehmers im Sinne von geleisteten Beiträgen und wahrgenommenen Anreizen entsteht. Genauso relevant erscheint der Generationswandel bei den Beschäftigten. Die Älteren, aufgrund des Zusammentreffens von Situation und althergebrachten Vorstellungen unzufrieden, werden durch die Nachwuchsenden ersetzt, für die die neue Situation den Standard bildet. Dazu kommt, daß die Betroffenen Chancen wahrnehmen können, um an ihrer Situation etwas zum Guten zu verändern. Dazu gehört die Schaffung von mehr Zufriedenheit, die mit Arbeitsplatzsicherheit verknüpft ist, die wiederum eine Bedingung dafür darstellt, daß komplexere Orientierungsmuster freigesetzt werden können.

Die Einbindung Ostdeutschlands in den Standort Deutschland schließt u.E. langfristig eine komplementäre Wirtschaftsstruktur mit sehr starkem West-Ost-Gefälle aus. Falls die eingangs beschriebene Interaktion von Situation und Subjekt gilt, schälen sich folgende Alternativen heraus:

- (a) *Die Interaktion gestaltet sich in Teilen Ostdeutschlands positiv:* In Produktivitätsinseln sind hochmotivierte Beschäftigte mit sicheren Beschäftigungsverhältnissen vorzufinden, komplementär dazu sind hohe Arbeitslosigkeit und hohe Beschäftigungsunsicherheit mit hohen "sozialen Kosten" zu erwarten.
- (b) *Die Interaktion wirkt überwiegend in ihren negativen Konsequenzen:* Dies würde eine Perpetuierung von massenhaft noch unsicheren Beschäftigungssituationen bedeuten. Es mag zwar gelingen, einen vergleichsweise hohen Beschäftigungsgrad mit "Bad Jobs" zu realisieren. Da die betriebliche Restrukturierung durch die Folgen der geringen Arbeitszufriedenheit (als Motivationsressource) negativ beeinflusst wird, ergeben sich ebenfalls hohe Kosten als Resultat einer Verzögerung des wirtschaftlichen Umbaus.

Die Entstehung von Produktivitätsinseln, inklusive massenhafter Arbeitslosigkeit und dauerhaft prekäre Beschäftigungslagen, bei vergleichsweise niedriger Arbeitslosigkeit drückt einen Widerspruch zwischen betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen an die wirtschaftspolitische Gestaltung des Vereinigungsprozesses aus. Die Betriebe haben ein Interesse an der Freisetzung der subjektgebundenen Ressourcen. Für dieses Ziel offensichtlich ungeeignet ist eine Strategie der Disziplinierung, die über die Bedrohung von Arbeitsplätzen betriebliches Engagement einfordert. Nach unserer Einschätzung hängt dieses Engagement eng mit der Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse zusammen, die vermutlich auch durch im Vergleich zu Westdeutschland niedrigere Lohnkosten erreicht werden könnte. In diesem Falle aber ist zu vermuten, daß die Bedeutung von Einkommen und Aufstiegschancen gegenüber der Sicherheit des

Arbeitsplatzes wächst. Die Relevanz des von uns untersuchten Mechanismus würde also wieder geringer werden.

(5) *Mentalität, Kultur, Situation*: Nach der "Wende" erleben die Menschen im Osten - trotz der politischen Veränderungen - eine massive Verschlechterung ihrer Situation. Das ist ein Grund dafür, daß von einem Teil der Ostdeutschen auf vermeintlich Bewährtes zurückgegriffen und wieder stärker eine Differenz zu den Westdeutschen betont wird. Wir nennen das "nachholende Abstandnahme" (Schramm/Schlese 1992). Das Bild der Westdeutschen vom Ostdeutschen spielt eine Rolle, wenn es darum geht, die gegenwärtigen massiven Transfers zur Stabilisierung der Lage in Ostdeutschland zu rechtfertigen. Die Menschen im Osten werden dabei oft als andersartig wahrgenommen. Mit diesen "andersartigen Menschen" dürfte es nach landläufiger Meinung schwer werden, die wirtschaftliche Situation zu meistern. Die Mentalität der Ostdeutschen - so die quasi-soziologische Stammtischweisheit - ist wenig geeignet, als Ressource des wirtschaftlichen Umbaus zu dienen.

Dies spricht für die Annahme, daß sich realsozialistische Vergangenheit und erlebte Krise zu mentalen Dispositionen kombinieren könnten, die zu einem Hemmschuh der kapitalistischen Modernisierung werden (Marz 1992). Eine solche Annahme ist dennoch insofern zurückzuweisen wie der Schlüssel für den "Aufschwung Ost" nicht im Wandel der Mentalität, sondern in situativen Veränderungen liegt. Denn die Mentalitätsunterschiede zwischen Ost und West sind - zumindest für unseren Themenbereich - eher gering. Wenn es tatsächlich mentale Unterschiede gäbe, dann müßte sich das auch in den Reaktionsweisen auf die momentane Verschlechterung der individuellen Situation zeigen. Bis auf einen geringen Rest globaler Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit, die sich leicht mit relativen Einkommensbenachteiligungen und dem Systemumbruch selbst erklären läßt, zeigt sich in unserem Beispiel eine erstaunliche Ähnlichkeit in den Reaktionen von Ost- und Westdeutschen. Es ist also nicht nötig, mit mentalen Unterschieden zu argumentieren, wenn Ursachen für das unterschiedliche Wohlbefinden in Ost und West gesucht werden. Für stabile Orientierungen wie "Werte" ist dennoch auf kulturelle Differenzen zu rekurrieren. Trotzdem möchten wir auf die Möglichkeit hinweisen, mit der Hypothese zu arbeiten, daß sich die Menschen sehr ähnlich sind, nur die Verhältnisse sind grundverschieden. Die Berücksichtigung unterschiedlich verteilter Lebenslagen bietet demnach einen Schlüssel zum Verständnis wahrnehmbarer Unterschiede in den Einstellungen und Verhaltensweisen.

Das hat Implikationen für die Wirtschaftspolitik und die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Die personalpolitische Konsequenz, daß eine Anpassung der ostdeutschen an die westdeutschen Beschäftigungsverhältnisse im Interesse der wirtschaftlichen Produktivität liegt, steht im Widerspruch zu einer allgemeinen Strategie einer lohnpolitischen Absicherung nach unten. Selbst wenn der unseres Erachtens aufgrund der gesellschaftlich brisanten Situation erforderliche Weg einer massiven und breiten Stützung der ostdeutschen Wirtschaft eingeschlagen wird, ist die notwendige Voraussetzung einer selbsttragenden wirtschaftlichen Entwicklung nicht gegeben. Wir neh-

men also eine Perspektive ein, die eher die *Veränderbarkeit*, aber dabei auch die wirtschaftliche Bedeutung von Einstellungen betont: Wenn die Lebensverhältnisse im Osten denen im Westen entsprächen, wären sich Einstellungen und Zufriedenheiten so ähnlich, daß man kaum von Mentalitätsunterschieden sprechen würde. Zudem folgt daraus, daß Fragen nach der Gestaltung von Arbeitsplätzen, von Entlohnungs- und Anreizsystemen und angemessenen Produktionskonzepten im Prinzip entsprechend der westdeutschen Diskussion geführt werden können. Die wesentliche Differenz besteht nicht zwischen Ost und West, als vielmehr zwischen schwierigen oder günstigen wirtschaftlichen Bedingungen. Die Frage ist dann, ob sich die Innovationen in der Organisation des Erwerbssystems und der Produktion, die das Modell Deutschland bislang kennzeichneten, auch in Zeiten mangelnder Prosperität bewähren werden.

Literatur

- Bellmann, Lutz (1986): Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung. Frankfurt/New York
- Bollen, Kenneth A. (1989): Structural Equations With Latent Variables. New York etc.
- Glatzer, Wolfgang, Wolfgang Zapf (1984): Lebensqualität in der Bundesrepublik. Frankfurt/New York
- Greenhalgh, Leonard, Robert Sutton (1991): Organizational Effectiveness and Job Insecurity; in: Joan Hartley u. a. (Hg.): Job Insecurity. London/Newbury Park
- Hanefeld, Ute (Hg.) (1987): Das Sozioökonomische Panel. Grundlagen und Konzeptionen. Frankfurt/New York
- Holst, Elke, Jürgen Schupp (1992): Umbruch am ostdeutschen Arbeitsmarkt benachteiligt auch die weiterhin erwerbstätigen Frauen - dennoch anhaltend hohe Berufsorientierung; in: DIW Wochenbericht 18/92, 235-241
- Holst, Elke, Jürgen Schupp (1993): Perspektiven der Erwerbsbeteiligung von Frauen im vereinten Deutschland. Diskussionspapier Nr. 68, Berlin
- Katona, George (1977 [1975]): Psychological Economics. New York/Oxford/Amsterdam
- Klipstein, Michael von, Burkhard Strümpel (Hg.) (1985): Gewandelte Werte - Erstarre Strukturen. Wie die Bürger Wirtschaft und Arbeit erleben. Bonn
- Landau, Detlef (1992): Magere Zeiten. Eine Bilanz der Wohlfahrtsentwicklung in Ostdeutschland aus Sicht der Betroffenen; in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B.29-30, 29-43
- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitsmarktstrategie. Frankfurt/New York
- Marz, Lutz (1992): Dispositionskosten des Transformationsprozesses; in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 24, 3-14
- Rosenblatt, Bernhardt von, Jürgen Schupp (1991): Die Ost-Stichprobe des Sozioökonomischen Panels; in Gert Wagner, Bernard von Rosenblatt, Dieter Blaschke (Hg.): An der Schwelle zur Sozialen Marktwirtschaft. Nürnberg, Bundesanstalt für Arbeit, 63-70
- Schmidt, Günter (1988): Labour Market Policy and Transition. Regeringskansliets Offsetcentral, Stockholm

-
- Schramm, Florian (1992): Beschäftigungsunsicherheit. Wie sich die Risiken des Arbeitsmarkts auf die Beschäftigten auswirken - Empirische Analysen in Ost und West. Berlin
- Schramm, Florian, Michael Schlese (1992): From Solidarity To Cooperation: The German Case. Futures, März, 173-178
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt/New York
- Senghaas-Knobloch, Eva (1992): Notgemeinschaft und Improvisationsgeschick: Zwei Tugenden im Transformationsprozeß; in: Martin Heidenreich (Hg.): Krisen, Kader, Kombinate. Berlin
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1991): Statistisches Jahrbuch 1991. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1992): Datenreport 1992. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn
- Udris, Ivar, Michael Frese (1988): Belastung, Streß, Beanspruchung und ihre Folgen; in: Dieter Frei, Carl Graf Hoyos, Dagmar Stahlberg (Hg.): Angewandte Psychologie. München/Weinheim
- Zapf, Wolfgang u.a. (1987): Individualisierung und Sicherheit. München

Anschriften der Verfasser:

Dr. Michael Schlese
Institut für Soziologie
Freie Universität Berlin
Babelsberger Str.
10715 Berlin

Dr. Florian Schramm
Institut für allgemeine Betriebswirtschaftslehre
FB Wirtschaftswissenschaft FU Berlin
Gärtnerstr. 3
12207 Berlin