

# Themenheft der Zeitschrift für Sozialpsychologie «Deutschland Ost und Deutschland West»

Gastherausgeberin: Gabriele Oettingen, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin  
1993 Band 24, Heft 3

---

## INHALT

---

Gabriele Oettingen: Psychologische Forschung zum Thema Deutschland Ost und Deutschland West: Einleitung zum Themenheft .....	153
<i>Psychological research comparing East and West Germany: Introduction to the special issue</i>	
Gabriele Rappensperger, Friedemann W. Nerdinger, Lutz von Rosenstiel und Erika Spieß: «... eine Tendenz zur Kälte». – Eine qualitative Studie über Studierende aus den neuen Bundesländern .....	156
<i>«... a tendency towards hard-heartedness». – A qualitative study on students in the new federal states of Germany</i>	
Jürgen Schultz-Gambard und Eva Altschuh: Unterschiedliche Führungsstile im geeinten Deutschland .....	167
<i>Different leadership-styles in the unified Germany</i>	
Klaus Boehnke, Gabriele Claßen, Hans Merkens und Annelie Stompe: Werthaltungen als Determinanten psychosozialer Befindlichkeit von Jugendlichen in Ost- und Westberlin ...	176
<i>Values as determinants of psychosocial well-being in East and West Berlin adolescents</i>	
Gabriele Oettingen und Todd D. Little: Intelligenz und Selbstwirksamkeitsurteile bei Ost- und Westberliner Schulkindern .....	186
<i>Intelligence and performance-related self-efficacy beliefs in East and West Berlin children</i>	
Michael Frese und Karl Plüddemann: Umstellungsbereitschaft im Osten und Westen Deutschlands .....	198
<i>Readiness to change in East and West Germany</i>	
Uwe Peter Kanning und Amélie Mummendey: Soziale Vergleichsprozesse und die Bewältigung «negativer sozialer Identität» – Eine Feldstudie in Ostdeutschland .....	211
<i>Social comparison processes and coping with «negative social identity» – A field study in East Germany</i>	
Sabine Stepper und Fritz Strack: Stereotype Beurteilung von Ost- und Westdeutschen: Der Einfluß der Stimmung .....	218
<i>The influence of mood on stereotypic evaluations of East and West Germans</i>	
<b>Literatur</b>	
Rezensionen	
Thomas, A.: Grundriß der Sozialpsychologie. Band 1 und Band 2 (B. Krahe) .....	226
Stroebe, W. & Hewstone, M. (Eds.): European Review of Social Psychology (Vol. 3) (T. Eckes)	229
Neuerscheinungen .....	232
<b>Nachrichten und Mitteilungen</b> .....	234
<b>Erratum</b> zu A. Abele und S. Rank: Zur Stimmungskontingenz der Verarbeitung persuasiver Kommunikation .....	235
<b>Erratum</b> zu G. Bohner et al.: Einflüsse freudiger, trauriger und ärgerlicher Stimmung auf die Verarbeitung persuasiver Kommunikation .....	235

Verlag Hans Huber, Bern Göttingen Toronto Seattle

## «... eine Tendenz zur Kälte» – Eine qualitative Studie über Studierende aus den neuen Bundesländern<sup>1</sup>

«... a tendency towards hard-heartedness.» – A qualitative study on students in the new federal states of Germany

GABRIELE RAPPENSPERGER, FRIEDEMANN W. NERDINGER, LUTZ VON ROSENSTIEL und ERIKA SPIESS

Ludwig-Maximilians-Universität München

In der vorliegenden Interviewstudie werden potentielle Führungsnachwuchskräfte (Studenten) aus den neuen Bundesländern hinsichtlich ihrer Kriterien der Stellenwahl, ihres Aufstiegswunsches, ihrer Sichtweise marktwirtschaftlicher Unternehmen und ihrer zentralen Lebensinteressen untersucht. Der hohe Stellenwert der Arbeit und die gleichzeitig hohen Ansprüche an die Arbeit bei der Wahl eines Arbeitsplatzes können als Indiz für den stattgefundenen Wandel der Wertorientierungen in den neuen Bundesländern interpretiert werden. Hinsichtlich der Bewältigung des Berufseinstiegs wird vor allem die Notwendigkeit, sich im Vorstellungsgespräch verkaufen zu müssen, negativ erlebt. In der Antizipation ihrer weiteren beruflichen Zukunft äußern nur wenige Befragte den uneingeschränkten Wunsch nach beruflichem Aufstieg. Sowohl bei der Stellensuche als auch in Äußerungen zum Vorstellungsgespräch und in ihrer Einschätzung marktwirtschaftlicher Unternehmen messen die Befragten dem Wert «Kollektivität» eine besonders hohe Bedeutung bei. Unter Einbeziehung des Wertes Kollektivität wird die identitätsstabilisierende Wirkung dieses Wertes beim Übergang in das marktwirtschaftliche System diskutiert.

In the present study managerial candidates (students) from the new federal states of Germany are investigated with regard to their criteria in choosing a job, their professional ambition, their view on firms in a free economy and their central life interests. The high importance of work and the high demands attached on the kind of work can be interpreted as an indication of a change of values in the new federal states. Especially the necessity of «selling oneself» in an interview as one part of coping with the beginning of a career constitutes a negative experience. When asked how they anticipate their professional future only few of the people interviewed state an unrestricted ambition to achieve promotion. They attach very high importance to collective values in connection with job hunting and interviews for a job as well as with their rating of firms in a free economy. With respect to collective values effects are discussed which stabilize identities on the transition to the free economy.

### 1. Vorbemerkung

Die vorliegende Studie ist Teil eines Forschungsprogrammes, das seit mehreren Jahren am Institut für Psychologie der Universität München bearbeitet wird. Da die Fragestellung der Untersuchung im Kontext dieses Forschungsprogrammes entstanden ist, sei kurz dessen theoretischer und empirischer Vorlauf skizziert.

Den Ausgangspunkt dieser Untersuchungen bildete die Diskussion um den gesellschaftlichen Wertewandel, in dessen Verlauf eine Verschiebung von den in den formativen Jahren der Bundesrepublik dominanten Pflicht- und Akzep-

tanzwerten hin zu Werten der Selbstverwirklichung und Autonomie stattgefunden hat (Klages, 1984). Besonders betroffen waren davon die Jüngeren und besser Ausgebildeten, d. h. eine Population, aus der Unternehmen der Wirtschaft bevorzugt ihren Führungsnachwuchs rekrutieren (von Rosenstiel & Stengel, 1987). Unter der Annahme, daß die Unternehmen der Wirtschaft in ihren Zielen und Strukturen noch traditionelle Werte verkörpern, leiteten wir aus dieser Entwicklung die Hypothese eines durch den Wertewandel verschärften Konfliktpotentials zwischen Individuum und Organisation ab.

Diese Hypothese wurde in einer Reihe qualitativ und quantitativ angelegter Untersuchungen von Führungsnachwuchskräften überprüft (von Rosenstiel & Stengel, 1987; von Rosenstiel, Nerdinger, Spieß & Stengel, 1989; von Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1991). Den thematischen

<sup>1</sup> Diese Studie ist Teil einer Untersuchung, die im Rahmen des Sonderforschungsbereiches 333, Teilprojekt A7 («Selektion und Sozialisation des Führungsnachwuchses») durchgeführt wird.

Schwerpunkt bildete in diesem Zusammenhang der Übergang von der Hochschule in den Beruf und die dabei auftretenden Selektions- und Sozialisierungseffekte. Im Rahmen dieser Untersuchungen konnten wir belegen, daß Unternehmen bemüht sind, solche Bewerber einzustellen, die mit den Unternehmenszielen kompatible Wertorientierungen vertreten. Da eine solche wertgerichtete Selektion nie vollständig im Sinne der Unternehmen gelingen kann, entfaltet sich vor allem in den ersten Monaten nach Übernahme einer beruflichen Position ein Anpassungsdruck, der empirisch als Wandel in den Wertorientierungen der Neulinge nachweisbar und als Sozialisation interpretierbar ist.

Seit 1989 untersuchen wir in einem bundesweit angelegten Forschungsprojekt die langfristigen Auswirkungen dieser Prozesse für Führungsnachwuchskräfte und Unternehmen der Wirtschaft. Die dramatischen Wandlungen in der ehemaligen DDR fielen damit genau in den Zeitraum, in dem die neue Studie konzipiert und die ersten Befragungen an rund 2000 Examenskandidaten der für Führungspositionen prädestinierenden Studiengänge Wirtschafts-, Ingenieur- und Naturwissenschaften vorbereitet wurden. Uns stellte sich nun die Frage, wie von der Ausbildung her vergleichbare, mit Blick auf die primäre und sekundäre Sozialisation jedoch vermutlich sehr unterschiedlich geprägte junge Menschen aus der ehemaligen DDR den bevorstehenden Übergang von der Hochschule in den Beruf antizipieren.

Über die Durchführung und die Ergebnisse der vorliegenden Interviewstudie wird im folgenden nach einer kurzen Diskussion der zentralen theoretischen, untersuchungsleitenden Konzepte berichtet.

## 2. Untersuchungsleitende Konzepte

### 2.1. Wert und Wertewandel

Werte – verstanden als Auffassungen vom Wünschenswerten (Kluckhohn, 1951) – besitzen durch ihre Zentralität im psychischen System, ihre zeitliche Stabilität und ihre Verhaltensrelevanz eine handlungsleitende Funktion (vgl. Graumann & Willig, 1983). Für die westlichen Industrienationen lassen sich am Bedeutungsverlust traditio-

ner Pflicht- und Akzeptanzwerte und am Bedeutungsanstieg von Werten der Selbsterfüllung und Autonomie (Klages, 1984) gravierende Veränderungen in den zentralen Wertorientierungen nachweisen. Der Wertewandel im Westen wurde in seinen Implikationen und Auswirkungen bereits vielerorts diskutiert (vgl. Noelle-Neumann & Strümpel, 1984; von Rosenstiel & Stengel, 1987; von Rosenstiel et al., 1989).

Für den östlichen Teil Deutschlands muß dagegen erst geprüft werden, ob sich eine vergleichbare Entwicklung nachweisen läßt. Die These der Konservierung von Werten (vgl. Weidenfeld & Korte, 1991) bildet in dieser Auseinandersetzung eine provokante Position. Den Ostdeutschen wird dabei eine «politisch-kulturelle Wertkontinuität zugeschrieben» (Weidenfeld & Korte, 1991, S. 10). Die Wertorientierungen der Deutschen im Osten entsprächen demnach denjenigen, die in den 50er Jahren für die Deutschen im Westen kennzeichnend waren. Die Konservierungsthese hält jedoch einer genaueren Analyse nicht stand. So kommen Klages und Gensicke (1991; Gensicke, 1992) in detaillierter Auseinandersetzung mit der Literatur und auf der Basis sekundärstatistischer Analysen zu dem Ergebnis, daß sich in der DDR vor allem in den jüngeren Altersgruppen sehr wohl ein mit dem Westen vergleichbarer Wandel der Wertorientierungen nachweisen läßt. Auch Friedrich (1990) kann insbesondere für Jüngere ein zunehmendes Streben nach Selbstbestimmung und Autonomie nachweisen. Herbert (1991) stellt in vergleichenden Analysen fest, daß es zwar erkennbare, aber keineswegs besonders große Unterschiede in den Werten zwischen dem westlichen und dem östlichen Teil Deutschlands gibt. Bürger der ehemaligen DDR messen demnach lediglich konventionellen Werten (Ehrgeiz, Sicherheit und Fleiß) und dem Wert sozialer Kommunikation eine etwas höhere Wichtigkeit bei.

Werte ermöglichen dem Handeln auf einer übergeordneten und abstrakten Ebene Orientierung; auf dieser abstrakten Ebene scheinen sich die Orientierungen der Bevölkerung in Ost und West zu gleichen (Gensicke, 1991). Handeln wird aber über diesen übergeordneten motivationalen Aspekt hinaus durch die Wahrnehmung der situativen Bedingungen gesteuert. Auf dieser Ebene lassen sich gravierende Unterschiede zwischen Ost und West vermuten. Im Rahmen unseres For-

schungsprogrammes ist dabei das Vorgehen bei der Stellensuche von besonderem Interesse.

## 2.2. Der Übergang in den Beruf

In der Studie «Berufsbiografie und Kausalattribution» (von Rosenstiel et al., 1991) wurden Führungsnachwuchskräfte aus der vorausgehenden Längsschnittstudie «Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte» (von Rosenstiel et al., 1989) in intensiven Interviews rückblickend über das Erleben der Stellensuche und des Berufseintrittes befragt. Als wesentliches Merkmal erwies sich ihr aktives Verhalten, das durch rationale und kalkulierende Strategien gekennzeichnet ist. Die Befragten orientierten sich dabei insofern an Werten, als sie «Antibranchen» und «Antiunternehmen» nennen, die viele bei der Wahl einer Stelle erst gar nicht in Betracht ziehen. Dazu zählen große Unternehmen, die als relativ «unmenschlich» bewertet werden, sowie Unternehmen aus der Rüstungs- und der Chemiebranche (von Rosenstiel et al., 1991).

Die Situation in der ehemaligen DDR – bezogen auf das Problem der Stellensuche – unterschied sich vom westlichen System grundlegend: Es gab keinen Arbeitsmarkt; der Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem war gesellschaftlich organisiert, d. h. der Absolventeneinsatz erfolgte unter staatlicher Leitung und wurde durch die Hochschuleinrichtungen auf der Basis von sogenannten «Einsatzcharakteristiken» vermittelt (Autorenkollektiv unter der Leitung von Dietrich, 1985). Den Studenten vermittelte diese Situation ein Gefühl sozialer Sicherheit, denn jeder Absolvent konnte von einem sicheren Arbeitsplatz ausgehen.

Die Vermittlungspraxis der Hochschulen bewirkte aber – so ist zu vermuten – auch eine Erziehung zu passivem Verhalten, da sich die Absolventen nicht eigenverantwortlich um die Suche ihres späteren Arbeitsplatzes und die Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft kümmern mußten. Somit ist zu erwarten, daß die Stellensuche und die hiermit verbundenen Aktivitäten, die unter marktwirtschaftlichen Bedingungen für die Absolventen aus den neuen Bundesländern notwendig werden, ganz neue Anforderungen an deren Verhaltenskompetenzen stellen.

## 2.3. Beruflicher Aufstieg

Untersuchungen des Übergangs von der Hochschule in den Beruf in den alten Bundesländern (von Rosenstiel & Stengel, 1987; von Rosenstiel et al., 1989; von Rosenstiel et al., 1991) lag die Hypothese zugrunde, daß Hochschulabsolventen mit gewandelten Wertorientierungen eine andere berufliche Zukunft anstreben, als sie herkömmlicherweise von marktwirtschaftlichen Unternehmen geboten werden. Unternehmen der Wirtschaft sind durch hierarchische Strukturen der Verantwortungsverteilung gekennzeichnet, wobei die Möglichkeit zur Karriere gerade für akademisch Ausgebildete als zentraler Leistungsanreiz betrachtet wird (von Rosenstiel, 1992). Im Zuge des Wertewandels ist es nun zu einer zunehmend kritischen Einschätzung sowohl der individuellen Voraussetzungen als auch der Folgen beruflichen Aufstiegs gekommen, wodurch Karriere für Jungakademiker deutlich an Valenz verloren hat (von Rosenstiel & Stengel, 1987).

In der ehemaligen DDR galt beruflicher Aufstieg im Sinne der Übernahme von Führungspositionen in Wirtschaftsunternehmen als wenig attraktiv (Ladensack, 1990). Der Verantwortungsbereich der Führungskräfte war weitgehend unklar, das Gehalt eher niedrig bemessen, zudem fehlte die gesellschaftliche Anerkennung für Leistungstätigkeiten. Für die vorliegende Untersuchung läßt sich aus diesem Grund eine niedrigere Ausprägung des Aufstiegswunsches vermuten.

## 3. Empirische Umsetzung

### 3.1. Entwicklung des Interviewleitfadens

Aufgrund der offenen Fragestellungen fiel die Entscheidung über die Art der Datenerhebung auf teilstrukturierte Interviews, zu deren Durchführung ein Leitfaden in Anlehnung an die qualitative Studie «Berufsbiographie und Kausalattribution» (von Rosenstiel et al., 1991) entwickelt wurde. Der Leitfaden, der mit Kollegen aus den neuen Bundesländern diskutiert und daraufhin geringfügig modifiziert wurde, besteht aus vier Themenbereichen mit jeweils mehreren Fragen:

*Die Phase der Stellensuche*

1. Wie werden Sie bei der Stellensuche vorgehen?
2. Was ist Ihnen bei der Arbeitsplatzsuche am wichtigsten?
3. Werden Sie sich auch in einer anderen Stadt oder in einem anderen Bundesland bewerben?

*Antizipation des Bewerbungsgesprächs*

4. Stellen Sie sich nun konkret ein Bewerbungsgespräch vor. Was meinen Sie, was man von Ihnen in einem Bewerbungsgespräch erwartet?
5. Wie könnten Sie sich auf ein Bewerbungsgespräch vorbereiten?

*Sicht der Marktwirtschaft*

6. Ganz allgemein, was meinen Sie, welche Ziele verfolgen Unternehmen in einer Marktwirtschaft?
7. Welche Ziele sollten die Unternehmen Ihrer Meinung nach verfolgen?

*Aufstiegswunsch und -attribution*

8. Was glauben Sie, woran es liegt, wenn man in einem Unternehmen aufsteigt?
9. Wollen Sie beruflich aufsteigen?
10. Wie beurteilen Sie Ihre Aufstiegschancen?

*Zentrale Lebensinteressen*

11. Was ist Ihnen im Leben besonders wichtig?
12. Welchen Stellenwert hat Ihre zukünftige Berufstätigkeit für Sie in Ihrem Leben?

Die einzelnen Fragen des Leitfadens sollten den Interviewten einen möglichst großen Spielraum zur Äußerung eigener Ansichten und Probleme lassen, auf die die Interviewer flexibel mit situationsangepaßten Nachfragen reagierten.

### 3.2. Interviewgestaltung und Stichprobenbeschreibung

Führungsnachwuchskräfte der Wirtschaft rekrutieren sich im Westen zum Großteil aus den drei Studienrichtungen Wirtschafts-, Natur- sowie Ingenieurwissenschaften (Witte, Kallmann & Sachs, 1981), weshalb unsere Untersuchungen auf diese drei Gruppen beschränkt sind. Entsprechend sollten die Befragten aus den neuen Bundesländern zumindest formal die gleichen Studienrichtungen verfolgen – die verschiedenen Studieninhalte besonders im Fach Ökonomie mußten dabei in Kauf genommen werden. Die Kontaktaufnahme mit den Studenten erfolgte an der Universität Leipzig durch drei vom Forscherteam geschulte Interviewer aus den neuen Bundesländern, die auch die Interviews durchführten. Die Interviews wurden mit Tonband aufgezeichnet.

Im April und Mai 1991 konnten insgesamt 30 Studenten befragt werden, die kurz vor ihrem Studienabschluß standen. Die Befragten studierten Betriebswirtschaft, Chemie, Ingenieurwissenschaften (v. a. Bauwesen) und Informatik. Ihr Alter lag zwischen 23 und 27 Jahren, 13 Personen sind männlich, 17 sind weiblich.

### 3.3. Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse

Die Interviews wurden vollständig transkribiert und dann sowohl einer quantitativen als auch einer qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. dazu Lamnek, 1989, S. 104ff.) unterzogen. In Anlehnung an den Leitfaden wurden zunächst zu jeder Frage die von den Studenten angesprochenen Themen aufgeführt, verglichen und pro Frage ein Kategorienschema entwickelt. Zwei unabhängige Rater ordneten dann die Antworten den Kategorien zu. Über alle Fragen hinweg ergaben sich dabei 93% übereinstimmende Zuordnungen. Die Zuordnungen zu den Kategorien bezüglich der Frage nach den Erwartungen, die vermutlich im Vorstellungsgespräch an die Bewerber gerichtet werden, ergaben die geringste Übereinstimmung (87%). Die höchste Übereinstimmung fand sich dagegen in der Zuordnung der Selektionskriterien mit 97%.

Die quantitative Auswertung der Interviews sollte lediglich die Bandbreite der Antworten verdeutlichen – statistische Aussagekraft kann aufgrund der geringen Stichprobengröße nicht beansprucht werden. Aufschlußreicher sind dagegen die nur im Kontext verständlichen, subjektiven Realitätskonstruktionen der Befragten. Die Suche galt daher vor allem den übergreifenden Themen, in denen sich Wertorientierungen der Befragten ausdrücken. In einem zweiten Schritt wurden deshalb die zusammenhängenden Antworten in der Forschergruppe einer gemeinsamen Interpretation unterzogen. Über den Vergleich der dominierenden Antworten je Frage mit den charakteristischen Abweichungen wurden die darin zum Ausdruck kommenden werthaltigen Grundtendenzen hinsichtlich der Qualität der Belege (Textstellen) und der Stimmigkeit im Gesamtzusammenhang jedes Interviews kritisch diskutiert.

Dieses Vorgehen spiegelt sich in der Ergebnisdarstellung wider. Zunächst werden zu jedem

Thema die Verteilungen der Antworten auf die Kategorien berichtet, dann die Themen paraphrasierend dargestellt und zur Veranschaulichung besonders aussagefähige Textstellen wörtlich zitiert. Die hier vorgelegten Befunde und Deutungen sind daher nicht im Sinne eines «so sind die ostdeutschen Studenten» zu lesen, vielmehr handelt es sich um den Versuch, die Denk- und Wertestrukturen der Befragten zu verstehen – ein Vorgehen, das der fragilen, von Mißverständnissen gekennzeichneten Beziehung zwischen Ost- und Westdeutschen nicht nur in wissenschaftlicher Hinsicht angemessen erscheint.

## 4. Ergebnisse

### 4.1. Zentrale Lebensinteressen

Die zentralen Lebensinteressen gelten seit den klassischen Untersuchungen von Dubin (1956) als Indikator für den Wandel der Werte. Dem Stellenwert der Berufstätigkeit für die Lebensplanung kommt dabei besondere Bedeutung zu (Frage 11 und 12, siehe unter 3.1.). Alle 30 Befragten weisen dem Beruf einen hohen Stellenwert zu (Frage 12), wobei 20 Personen dies ohne Einschränkung äußern (vgl. Tab. 1).

*Tabelle 1:* Welchen Stellenwert hat Ihre zukünftige Berufstätigkeit?

	fre <sup>a</sup>
Arbeit ist sehr wichtig	20
Arbeit ist sehr wichtig, aber ich möchte Familie und Beruf vereinbaren	7
Arbeit ist sehr wichtig, muß aber gewissen Ansprüchen genügen	3
Gesamt	30

*Anmerkungen.* <sup>a</sup> Anzahl der Nennungen je Kategorie

Der Beruf wird neben der Existenzsicherung als Voraussetzung für die befriedigende Gestaltung anderer Lebensbereiche (Familie, Freizeit) betrachtet. Neben diesen sehr naheliegenden Begründungen für den hohen Stellenwert der Berufstätigkeit haben die Auseinandersetzung mit dem zum Zeitpunkt der Interviews völlig neuen System der Marktwirtschaft und die Arbeitsmarktlage ebenfalls Einfluß auf die Bewertung der Berufstätigkeit:

«Um eine gesicherte Stellung hat man sich bis jetzt keine Gedanken machen müssen und dadurch rückt das in den Vordergrund. . . . Jetzt ist eben eine sichere Stelle zum Lebensinn (geworden), was bei uns früher nicht so war. Dadurch ändern sich auch irgendwie die Interessen, daß man sich mehr darauf ausrichtet, diese gesicherte Stellung zu bekommen.» (Chemikerin)

Die hohe Bedeutung der Arbeit wird dabei mit ebenso hohen Ansprüchen an die Arbeit verknüpft. Sowohl aus den Kriterien, nach denen die Absolventen bei der Arbeitsplatzsuche vorgehen (vgl. 4.2.), als auch bei der Formulierung der Wichtigkeit des Berufs werden Ansprüche an die Arbeit deutlich. Drei der befragten Absolventen sprechen dem Beruf zwar einen sehr hohen Stellenwert zu, knüpfen daran aber Ansprüche und Bedingungen:

«Wenn mir die Arbeit Spaß macht, würde ich auch versuchen, mich reinzuknien. Das heißt, volle Einsatzbereitschaft zeigen . . . Wenn es Spaß macht, dann würde ich ihr [der Berufstätigkeit] schon einen hohen Stellenwert beimessen.» (Chemiker)

«Der [zukünftige Beruf] hat einen sehr hohen Stellenwert, aber wie gesagt, alles unter dem Aspekt, daß ich mich nicht bedingungslos unterordne.» (Tiefbauingenieur)

In erster Linie für die weiblichen Interviewten stellt sich bei der Auseinandersetzung mit dem Stellenwert der Berufstätigkeit die Frage nach der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf. Sieben Befragte (zwei Männer, fünf Frauen) sprechen dem Beruf zwar einen sehr hohen Stellenwert zu, äußern aber explizit den Wunsch, Familie und Beruf vereinbaren zu können (vgl. Tab. 1). Dieser Punkt ist vor allem deshalb von besonderem Interesse, da dieser Themenkomplex problematisiert wird, ohne daß er im Interviewleitfaden vorgesehen war oder von den Interviewern angeregt wurde. Von daher kann auf die besondere Dringlichkeit der Thematik und auf die durchgängige Reflexion der Problemsituation geschlossen werden.

«. . . bei uns in der DDR war das ja üblich, wenn man verheiratet war, mit 24 ein Kind zu haben . . . Vorher war das kein Problem, . . . da war man angestellt, da war alles abgesichert sozusagen . . . es wurde einem abgenommen, man mußte sich darüber nicht den Kopf zerbrechen. Jetzt ist es so, daß man sich überlegen muß, was will man schaffen, z. B. beruflich.» (Chemikerin)

«Es ist mir wichtig Arbeit zu finden und dann Familie . . . mit der Arbeit zu vereinbaren. Das ist ein Problem, denn wir waren das ja früher nicht gewohnt, Familie und Karriere in Einklang zu bringen. . . . Wenn man jetzt ein Kind hat und vielleicht nicht verheiratet ist, dann hat man ja kaum 'ne Chance irgendwo anzukommen.» (Betriebswirtin)

War es bisher selbstverständlich, Beruf und Familie zu vereinbaren (vgl. Autorenkollektiv unter Leitung von Speigner, 1987), so sehen sich die meisten Frauen unter den marktwirtschaftlichen Bedingungen und aufgrund des Wegfalls der früher staatlich angebotenen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder gezwungen, Prioritäten zu setzen.

#### 4.2. Kriterien der Stellenwahl

Die Kriterien der Stellenwahl wurden mit der Frage 2 erhoben (siehe unter 3.1.). Die häufigste Erstnennung lautet, die Tätigkeit «soll sinnvoll sein» bzw. «sollte interessant sein» (Tab. 2).

Tabelle 2: Was ist Ihnen bei der Arbeitsplatzsuche am wichtigsten?

	fre <sup>a</sup>
sinnvolle, interessante Tätigkeit	15
materielle Aspekte (Sicherheit, Geld)	4
private Aspekte (Ort, Zusammen mit FreundIn)	4
Bestimmter Tätigkeitsbereich/Branche	3
Promotion/Weiterqualifikation	3
Inhaltlich an das bisher Gelernte anknüpfen	2
Gesamt	30

Anmerkungen. <sup>a</sup> Anzahl der Nennungen je Kategorie

Mit diesen hohen Ansprüchen an eine sinnvolle Arbeitstätigkeit unterscheiden sich die Befragten nicht von westlichen Examenskandidaten. Empirische Studien an westlichen Studenten zeigten (Kaschube & Sigl, 1991; Schwaab, 1991), daß der Wunsch, einmal eine «interessante Tätigkeit» ausüben zu können, das wichtigste Kriterium bei der Suche nach einem Arbeitsplatz darstellt. Die zweithäufigste Nennung sind materielle Aspekte wie Sicherheit und Geld. Sie werden besonders von Frauen thematisiert:

«... Früher hat mich das Geld nicht so gestört, aber da die Sicherheit nicht mehr so gegeben ist, muß das Gehalt nun auch stimmen und bestimmte Sozialleistungen, sag' ich mal. Da ich auch nun weiblichen Geschlechts bin, gib's da... Probleme jetzt in der Marktwirtschaft, würd' ich so sehen.» (Betriebswirtin)

«Ich möchte gern in großen Unternehmen arbeiten, die auch sowas wie Sicherheit signalisieren, darauf kommt's mir irgendwie an. Wir hatten jahrelang die soziale Sicherheit als Wert und haben das überhaupt nicht geachtet, und jetzt, wo man es nicht mehr hat, da erscheint mir das doch irgendwie wichtig.» (Betriebswirtin)

Die dritthäufigste Nennung sind private Aspekte. Unter diese Kategorie werden Nennungen wie der Ort, die Region oder das Zusammenleben mit dem Freund bzw. der Freundin subsumiert:

«Daß ich mich hier jetzt erst einmal beworben habe, ist einfach die Heimatverbundenheit, daß ich eigentlich nicht die Absicht habe, Hals über Kopf meine Heimat zu verlassen» (Chemiker)

Aufschlußreich ist die inhaltliche Analyse der entsprechenden Interviewpassage, in der der Begriff «Heimat» benutzt wird. Die Bedeutung des Begriffs wird über die Nachfrage zur Mobilitätsbereitschaft (Frage 3) klarer. Weniger als die Hälfte der Befragten ist bereit, in die alten Bundesländer zu ziehen. Die wesentlichen Gründe für den Verbleib sind das soziale Netz, die Heimatverbundenheit und die «Mentalität» der Menschen, der man sich verbunden fühlt:

«Man fühlt sich hier auch noch eher in seinen Nöten verstanden, die Leute hatten alle dieselbe Vergangenheit. Irgendwie macht einem das seelisch auch zu schaffen, daß das alles anders langgeht hier. Ich meine, die Bananen im Geschäft sind ja bloß die eine Sache, das innere Verarbeiten - mir fällt das relativ schwer.» (Chemikerin)

Möglicherweise verbirgt sich hinter dem Wunsch, in der heimatlichen Region zu verbleiben, eine der wenigen noch funktionierenden Identitätsstützen. Die gemeinsame Vergangenheit gibt ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und Solidarität in einer unsicher gewordenen Welt.

#### 4.3. Antizipation von Vorstellungsgesprächen

Die zentrale Hürde vor dem Eintritt in eine Organisation bildet das Vorstellungsgespräch. Auf die Frage, was vermutlich von den Befragten im Vorstellungsgespräch erwartet wird, fallen die meisten Nennungen in die Kategorie «Auftreten und Persönlichkeit» (Tab. 3).

Als mögliche Vorbereitungen auf dieses Gespräch werden genannt: Gespräche mit Kommilitonen, das Einholen von Informationen über den Betrieb, sich über eigene Ziele, Pläne und Fähigkeiten Gedanken machen, Bücher zum Thema zu studieren und auf Äußerlichkeiten achten. Nur wenige (3 Personen) sind sich unsicher, ob sie sich überhaupt vorbereiten sollen, und vier Personen wollen keinerlei Vorbereitungen treffen (Tab. 4).

**Tabelle 3:** Was glauben Sie, daß man in einem Vorstellungsgespräch von Ihnen erwartet?

	fre <sup>a</sup>
Auftreten/Persönlichkeit	11
Klarheit über eigene Fähigkeiten und Ziele	8
Fachliche Qualifikationen	5
Äußerlichkeiten	2
Weiß nicht/habe keine genauen Vorstellungen	4
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>

*Anmerkungen.* <sup>a</sup> Anzahl der Nennungen je Kategorie

**Tabelle 4:** Wie könnten Sie sich auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten?

	fre <sup>a</sup>
<i>Vorbereitung ja</i>	21
davon:	
- Informationen über Betrieb einholen	8
- Bücher/Ratgeberliteratur	6
- Sich über eigene Ziele, Pläne und Fähigkeiten Gedanken machen	4
- Gespräch mit Kommilitonen, die bereits Vorstellungsgespräche hatten	3
- Auf Äußerlichkeiten achten	1
<i>Ich weiß nicht, ob ich mich vorbereiten soll</i>	3
<i>Keine Vorbereitung</i>	4
<i>m. d.<sup>b</sup></i>	1
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>

*Anmerkungen.* <sup>a</sup> Anzahl der Nennungen je Kategorie; <sup>b</sup> fehlende Angaben

Den Befragten wurde anschließend ein Statement vorgelegt, das eine zentrale Aussage westlicher Berufsanfänger zum Vorstellungsgespräch festhält (von Rosenstiel et al., 1991): «Absolventen in den alten Bundesländern meinen, man müßte sich in Vorstellungsgesprächen verkaufen. Was halten Sie davon?» Lediglich vier Personen unterstützen das Statement, zwei geben keine Bewertung ab. Fast die Hälfte der Befragten (14 Personen) lehnen die in dieser Aussage implizierte Zumutung ab. Die häufigste Begründung ist, daß es sich hierbei um eine Vortäuschung falscher Tatsachen handle. Diejenigen, die das Statement nicht moralisch verurteilen, akzeptieren es resigniert als die neue Realität (10 Personen).

«Ich weiß noch nicht, wie man das am besten macht, und da kommt meiner Ansicht nach dazu dieses Sein und Schein, ja dieses legere, lockere Auftreten, wie die das machen ... Wenn es ein richtiger Personalchef ist, hoffe ich, daß er das Sein mehr rauskriegt ...» (Betriebswirtin)

«Manchmal finde ich das ein bißchen albern, wie weit das getrieben wird ... Ich hatte in der DDR immer den Eindruck,

daß man das nicht negativ bewertet hat, wenn ein Bewerber das so dargestellt hat, wie er die Aufgabe wirklich sieht ... und seine Zweifel ein bißchen durchklingen läßt.» (Chemiker)

In diesen Aussagen zeigt sich Befremden und Distanzierung gegenüber den westlichen Verhaltensweisen. Positive Erinnerungen an Zeiten kommen auf, als dieses Verhalten aufgrund der staatlich garantierten Arbeitsplätze nicht erforderlich war. Demgegenüber verblassen die negativen Seiten der staatlich regulierten Berufsfindung. Kein einziger der Befragten verweist auf den Zwangscharakter und die damit verbundene Entmündigung bei der Allokation von Arbeitsplätzen. Viele der Antworten erscheinen wie ein verzweifelter Versuch, angesichts der Hilflosigkeit gegenüber dem neuen System eine positive Identität zu wahren.

Diese Deutung darf aber nicht «den Balken im eigenen Auge» vergessen machen. Möglicherweise haben die Studenten aus den neuen Bundesländern einen geschärfteren Blick für Aspekte der westlichen Leistungsgesellschaft, die bei im Westen Deutschlands sozialisierten Menschen zur Selbstverständlichkeit geraten sind. So gehört das «Sich verkaufen» für westliche Führungsnachwuchskräfte zur Normalität des Berufslebens, dessen moralische Implikationen erst gar nicht thematisiert werden (von Rosenstiel et al., 1991).

#### 4.4. Wunsch nach beruflichem Aufstieg

Innerhalb des Themenbereiches «beruflicher Aufstieg» wurden Fragen zum Aufstiegswunsch und zu den antizipierten Aufstiegschancen gestellt.

**Tabelle 5:** Wollen Sie beruflich aufsteigen?

	fre <sup>a</sup>
Ja, ich möchte beruflich aufsteigen (keine Einschränkung)	8
Ja, ich möchte schon aufsteigen, <i>aber</i>	
- nur unter bestimmten Bedingungen	7
- nur in begrenztem Ausmaß	5
- ich muß mich später zwischen Familie und Beruf entscheiden	4
Nein, ich möchte nicht beruflich aufsteigen	6
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>

*Anmerkungen.* <sup>a</sup> Anzahl der Nennungen je Kategorie

Beim Aufstiegswunsch zeigt sich folgende Verteilung (vgl. dazu Tab. 5): Lediglich acht der Befragten geben ohne Einschränkungen an, aufsteigen zu wollen. Fünf Personen nennen als persönliche Perspektive einen «Aufstieg in begrenztem Ausmaß», vertreten jedoch negative Einstellungen gegenüber einer «größeren Karriere». Sieben Absolventen äußern sich ebenfalls positiv hinsichtlich eines späteren Aufstiegs, knüpfen aber Bedingungen an die spätere Aufstiegsstelle und sprechen sich negativ gegenüber einem Aufstieg um jeden Preis aus:

«Das kommt ganz drauf an, wie die Aufgabe ist, die ich später bearbeiten werde. Wenn mich die wirklich ausfüllt, dann würde ich da bleiben, denn man möchte ja nur dann aufsteigen, . . . wenn man noch zu mehr in der Lage ist.» (Chemikerin)

Vier weibliche Interviewte geben einen positiven Aufstiegswunsch an, schränken diese Aussage aber im selben Atemzug dadurch ein, daß sie einen Zwang zur Prioritätensetzung zwischen Familie und Karriere erleben und im Entscheidungsfall die Familie präferieren würden. Sieben der Befragten geben definitiv an, keine Aufstiegswünsche zu haben, einer hat sich dazu noch keine Gedanken gemacht. Studien an westlichen Examenskandidaten (von Rosenstiel et al., 1989) weisen auf einen ausgeprägten Ost-West-Unterschied hin: Fast alle westlichen Examenskandidaten gaben einen ausgeprägten Aufstiegswunsch an. Die Studenten aus den neuen Bundesländern betonen demgegenüber, ihnen sei es das Wichtigste, daß die Aufgabe Spaß mache. Ob sie nun aufsteigen oder nicht, wird von vielen als sekundär betrachtet:

Frage: «Wollen Sie beruflich aufsteigen?»

Antwort: «Nicht bedingungslos . . . Ich würde nicht alles diesem beruflichen Aufstieg unterordnen.» (Tiefbauingenieur)

«Also, ich will 'ne ordentliche Arbeit haben, die mir Spaß macht, halbwegs ordentlich Geld verdienen . . . das reicht mir eigentlich auch . . . Ich hab' keine großen Karriereabsichten.» (Betriebswirtin)

Dieselben Gegensätze zwischen Ost und West zeigen sich auch bei der Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, beruflich aufzusteigen.

Während die westdeutschen Studenten davon überzeugt sind, daß sie mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit aufsteigen werden (von Rosenstiel et al., 1989; von Rosenstiel et al., 1991), bewerten die Studenten aus dem Osten ihre Chancen ge-

Tabelle 6: Für wie wahrscheinlich halten Sie es, daß Sie einmal beruflich aufsteigen werden?

	fre <sup>a</sup>
Positive Einschätzung	6
Negative Einschätzung	14
Weiß nicht	6
m. d. <sup>b</sup>	4
Gesamt	30

Anmerkungen. <sup>a</sup> Anzahl der Nennungen je Kategorie; <sup>b</sup> fehlende Angaben

ring. Lediglich sechs Interviewte glauben, gute Aufstiegschancen zu haben, 14 der von uns Befragten rechnen sich schlechte Aufstiegschancen aus, wobei 10 der 14 Absolventen ihr Handicap vor allem darin sehen, daß sie Frauen sind. Gründe für die negative Einschätzung liegen neben der Arbeitsmarktlage – die sich bei beiden Geschlechtern auswirkt – bei den Frauen vor allem in der Antizipation, spätestens bei Aufstiegsfragen vor die Entscheidung zwischen Familie und Beruf gestellt zu werden. Beim Versuch, beides zu vereinbaren, prognostizieren sie in dieser Hinsicht eine Benachteiligung.

#### 4.5. Der Wert «Kollektivität»

Bei der Analyse der Aussagen zeigt sich ein durchgängiger Befund: Die Beantwortung aller Themenkomplexe erfolgt im kognitiven Bezugssystem «früher-heute», wobei der Begriff «Kollektivität» immer wieder als Instanz der Bewertung dient. So wird bei der Stellensuche das «Kollektiv» erwähnt, das als Sinnbild für menschliche Zusammenarbeit steht:

«Persönlich möchte ich natürlich in ein Kollektiv, wo das Konkurrenzstreben nicht ganz so wild ist, also wo man auch noch dem Menschen, der neben dir arbeitet . . . persönlich etwas erzählen kann . . . Sonst glaube ich, kommt man nicht weit, wenn es keinen Zusammenhalt gibt. Nur weiß ich nicht, wie das in westdeutschen Betrieben aussieht, ob es da überhaupt so etwas gibt oder ob da wirklich jeder so ein Konkurrenzdenken hat, das weiß ich nicht.» (Chemikerin)

In den Interviews steht Kollektivität für Vorstellungen vom «Betrieb als zweiter Heimat», für die sozialen Funktionen der Betriebe sowie für Gefühle von Schutz und Geborgenheit. Der mit der Einführung der Marktwirtschaft verbundene Prozeß der Individualisierung wird von vielen nicht als Befreiung von kollektiven Zwängen und

Erweiterung persönlicher Optionen gesehen, sondern als Verlust von Geborgenheit, für die das Kollektiv zum Synonym wird. Den negativen Gegenpol zur Kollektivität bildet somit auch nicht Individualität, sondern «Konkurrenz» und «Konkurrenzverhalten»:

«Das Zusammenleben an sich wird durch die Konkurrenz [geprägt] . . . Wie es bei uns war, mit dieser großen Freundschaft und Kumpelhaftigkeit, das wird auf alle Fälle zurückgehen. Das merkt man auch jetzt schon. . . . Das hat auf alle Fälle negative Auswirkungen auf das menschliche Zusammenleben.» (Tiefbauingenieur)

«Ich denke, daß für zwischenmenschliche Beziehungen eigentlich wenig Raum bleibt . . . das merkt man jetzt schon, die Auswirkungen. Wenn einer um seinen Arbeitsplatz kämpft, ist es ihm völlig egal, ob der neben ihm arbeitslos wird oder nicht . . . Da hört jegliche Freundschaft auf . . . das ist im großen und ganzen eine Tendenz zur Kälte.» (Chemikerin)

Die Wertschätzung von «Gemeinschaft» steht im Gegensatz zum Begriff «Konkurrenz», der auf Egoismus reduziert wird. Dabei verweisen die Studenten auf negative Erfahrungen, die im Rahmen von Praktika in westlichen Unternehmen gemacht wurden, aber auch auf ein wachsendes Konkurrenzverhalten in den eigenen Reihen, das als Folge des neuen Systems gedeutet wird. Die Befragten diagnostizieren immer wieder eine Veränderung in den zwischenmenschlichen Beziehungen; das Verhältnis der Menschen zueinander beschreiben sie als zunehmend oberflächlich und kühl. Demgegenüber erscheint dann die Vergangenheit in einem besonders positiven Licht.

Eine Kumulation dieser negativen Sicht von Konkurrenz ist in den Aussagen zu den vermuteten Zielen von Unternehmen der Marktwirtschaft zu finden, die sehr undifferenziert wahrgenommen werden. Ein extremes Beispiel ist die folgende Aussage:

Frage: «Welche Ziele verfolgen Unternehmen in der Marktwirtschaft?

Antwort: «Da gibt's nur ein Ziel: Geld verdienen!»

Frage: «Können Sie sich auch noch andere Ziele vorstellen?»

Antwort: «Haben die nicht!»

Frage: «Und was machen die Unternehmen, um die Ziele zu erreichen?»

Antwort: «So ziemlich alles, also mindestens am Rande, also auf dem Grenzpfad der Legalität. . . .» (Tiefbauingenieur)

Den wahrgenommenen Zielen der Unternehmen sehen sich die Befragten unterworfen, eine Möglichkeit, selbst andere Zielvorstellungen geltend

zu machen, wird nicht gesehen. Am Arbeitsplatz aber, in der Zusammenarbeit mit den künftigen Kollegen, möchten einige Befragte, orientiert an dem Wert «Kollektivität», durchaus initiativ werden:

«Da mache ich mir keine Illusionen. Auf das Unternehmen wird das sicher keinen Einfluß haben, welche Vorstellungen ich habe. Aber zu der Arbeitsstelle, da hätte ich schon Vorstellungen. Ganz wichtig wäre mir, daß das Klima in dem Kollektiv, wo ich arbeite, gut wäre.» (Chemikerin)

Für westliche Führungsnachwuchskräfte sind die Kollegen und ein gutes Arbeitsklima ebenfalls von zentraler Bedeutung. Der Kontakt zu den Kollegen bildet jedoch im Westen seltener einen Wert an sich, vielmehr kommen immer wieder instrumentelle Erwägungen zum Tragen, z. B. um «eine Lobby zu haben» oder um «Informationen über das Unternehmen einzuholen» (von Rosenstiel et al., 1991). Der Begriff der «Kollegialität» enthält also für westliche Hochschulabsolventen häufiger eine kalkulative Komponente. «Kollektivität» hingegen, so wie der Begriff in den Interviews mit den Befragten aus den neuen Bundesländern verwendet wird, enthält diesen kalkulativen Aspekt nicht, er fungiert vielmehr als Leitbild des Verhaltens und weist mit dieser Orientierungsfunktion das entscheidende Merkmal eines Wertes auf. In diesem Zusammenhang könnte es jedoch von besonderer Bedeutung sein, daß die Führungsnachwuchskräfte aus dem Westen zum Zeitpunkt der Befragung bereits einige Zeit im Unternehmen waren, die Befragten aus den neuen Bundesländern jedoch noch vor ihrem Berufseintritt stehen. Möglicherweise treten bei den Studenten aus den neuen Bundesländern nach ihrem Berufseintritt aufgrund sozialisierender Einflüsse durch das Unternehmen Veränderungen in Richtung einer Annäherung an die West-Führungsnachwuchskräfte auf.

## 5. Folgen bedrohter Identität

Resümiert man die Befunde unter der theoretischen Perspektive von Wert und Wertewandel, dann können die unter 2.1. dargestellten Erwägungen folgendermaßen erweitert werden: Die Veränderung der Ansprüche an die Arbeit, die als wesentliches Merkmal des Wertewandels in westlichen Industrienationen gilt (Noelle-Neumann & Strümpel, 1984), läßt sich auch bei Stu-

denten aus den neuen Bundesländern nachweisen. Wie ihre westlichen Kommilitonen streben sie nach Selbstentfaltung im Rahmen einer inhaltlich als sinnvoll und in den menschlichen Beziehungen als befriedigend erlebten Arbeit. Aus der primären und sekundären Sozialisation sowie den Folgen des abrupten Übergangs von der Plan- zur Marktwirtschaft ergeben sich aber auch gravierende Unterschiede. Aufgrund der sozialisatorischen Prägung scheint die in westlichen Gesellschaften so wichtige Fähigkeit zur aktiven Planung und Gestaltung individuellen Handelns behindert. Während sich die damit angesprochenen Behinderungen einer aktiven Lebensgestaltung durch ein allmähliches Erlernen der in Marktwirtschaften wirksamen Funktionsmechanismen vermutlich relativ schnell überwinden lassen, erscheint uns die Bedeutung des Wertes «Kollektivität» für die Wahrung einer positiv bewerteten Identität von (psychologisch) größerer Bedeutung.

Identität ist eine Leistung des aktiven Individuums, die gerade dann gefordert wird, wenn Kontinuität und Konsistenz des Selbsterlebens nicht mehr durch gesellschaftliche Arrangements verbürgt sind (Nunner-Winkler, 1988). In der Auseinandersetzung mit dem bislang Unbekannten – der westlichen Marktwirtschaft – und durch den Wegfall der im zentralistisch-sozialistischen Staat wirksamen Identitätsstützen gewinnt der Wert «Kollektivität» eine die soziale Identität stabilisierende Funktion. Nach der Theorie von Tajfel (1982) streben die Mitglieder einer Gruppe eine positive soziale Identität über den sozialen Vergleich mit relevanten Außengruppen an. Verglichen wird auf einer Dimension, die für beide Gruppen von Bedeutung ist und daher Differenzierung ermöglicht.

Im Fall der ostdeutschen Studenten bilden die Wertepolaritäten «Kollektivität versus Konkurrenz» die relevante Vergleichsdimension. Da bereits das Bewußtsein, einer Minderheit anzugehören, genügt, um den Prozeß der Bildung einer sozialen Identität zu fördern (Deschamps, 1982), bietet sich dafür der Wert «Kollektivität» an: Angesichts des wirtschaftlichen Erfolges westdeutscher Verhaltensweisen, die negativ mit «Konkurrenz» assoziiert werden, verbleibt nur noch die moralische Höherbewertung der mit «Kollektivität» bezeichneten zwischenmenschlichen Beziehungen. Damit der Wert aber seine identitäts-

stiftende Wirkung erfüllen kann, muß er von den negativen Aspekten des früher vorherrschenden Zwangs und der gegenseitigen sozialen Kontrolle gereinigt werden. «Ihr seid die Erfolgreichen, dafür sind wir menschlicher», so ließe sich die über den Wert «Kollektivität» hergestellte Distinktheit (Tajfel, 1982) beschreiben.

Dieser sozialpsychologische Mechanismus ermöglicht es den befragten Studenten, eine positiv besetzte Identität zu wahren, gleichzeitig werden dadurch aber neue Gräben zwischen Ost und West aufgeworfen. Die übermächtige Präsenz des Orientierungswertes «Kollektivität» und sein verklärender Vergangenheitsbezug können die Herausbildung solcher Handlungsstrategien verhindern, die erfolgreiches Handeln in der Marktwirtschaft prägen. Für die Sozialisation im Unternehmen könnte die identitätsstiftende Funktion des Wertes «Kollektivität» bedeuten, daß gegen die Annahme neuer Werte Sperren auftreten. «Hilfe zur Selbsthilfe» ist für die Absolventen aus den neuen Bundesländern notwendig, wobei der Auseinandersetzung mit dem Wert «Kollektivität» eine besondere Rolle zukommt.

Die Auseinandersetzung darf sich aber nicht in der bloßen Abwehr des einseitigen Fremdbildes erschöpfen. Dem Stereotyp von den unmenschlichen Strukturen in marktwirtschaftlichen Unternehmen, in denen Konkurrenzkampf und Selbstdarstellung dominieren, wird dann allzu schnell mit dem Vorurteil vom «ewig jammernden Ostdeutschen» gekontert, der nur dem Verlust sozialer Sicherheit nachtrauert, statt den Gewinn an (Handlungs-)Freiheit zu nutzen. Erst wenn die wechselseitigen Wahrnehmungen auf ihre wahren Kerne reduziert und diese kritisch reflektiert werden, kann sich das Verhältnis der Deutschen in Ost und West verbessern.

### Literatur

- Autorenkollektiv unter der Leitung von E. Dietrich (1985). Die ersten Berufsjahre von Hochschulabsolventen ausgewählter Grundstudienrichtungen. Berlin: Zentralinstitut für Hochschulbildung.
- Autorenkollektiv unter der Leitung von W. Speigner (1987). Kind und Gesellschaft. Eine soziologische Studie über die Geburtenentwicklung in der DDR. Berlin: Akademie-Verlag.
- Deschamps, J.-C. (1982). Social identity and relations of power between groups. In: H. Tajfel (Ed.), *Social Identity and Intergroup Relations*. (pp. 85-98). Cambridge: University Press.

- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the «Central Life Interests» of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-141.
- Friedrich, W. (1990). Mentalitätswandlungen der Jugend in der DDR. Aus *Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament*, 40, B 16-17, 25-37.
- Gensicke, T. (1992). Mentalitätswandel und Revolution. *Deutschland Archiv*, 25, 1266-1283.
- Graumann, C. F. & Willig, R. (1983). Wert, Wertung, Werthaltung. In: H. Thomae (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Serie IV. Motivation und Emotion*, Bd. 1. (S. 312-396). Göttingen: Hogrefe.
- Herbert, W. (1991). Die Wertorientierung der Deutschen vor der Vereinigung – Eine empirische Momentaufnahme in Ost und West. *BISS-Public*, 2, 119-132.
- Kaschube, J. & Sigl, E. (1991). Kognitive Repräsentationen von Organisationen. *Mitteilungen des SFB 333*, 3, 79-93.
- Klages, H. (1984). Wertorientierungen im Wandel: Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen. Frankfurt/M.: Campus.
- Klages, H. & Gensicke, T. (1991). Wertewandel in den neuen Bundesländern – Fakten und Deutungsmodelle. Manuskript zum Vortrag gehalten am 3.12.1991 auf der Jahrestagung der Sektion Sozialindikatoren zum Thema «Lebensverhältnisse in Deutschland» am WZB in Berlin.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientation in the theory of action: An exploration in definition and classification. In: T. Parsons & E. Shils (Eds.), *Toward a General Theory of Action* (pp. 388-433). Cambridge, Mass.: Harvard.
- Ladensack, K. (1990). Motivierung, Leiterleistungen und Leiterentwicklung – untersucht vor der Wende in der DDR. In: *Personalwirtschaftliche Personalprobleme in DDR-Betrieben. Sonderheft der Zeitschrift für Personalforschung* (S. 85-95). München und Mering: Hampp.
- Lamnek, S. (1989). *Qualitative Sozialforschung, Bd. 2 Methoden und Techniken*. München: Psychologie Verlags Union.
- Noelle-Neumann, E. & Strümpel, B. (1984). *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?* München: Piper.
- Nunner-Winkler, G. (1988). Selbstkonzeptforschung und Identitätskonstrukt – Ein Vergleich zweier Ansätze aus der psychologischen und der soziologischen Sozialpsychologie. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 19, 243-254.
- Rosenstiel, L. v. (1992). *Grundlagen der Organisationspsychologie* (3. Auflage). Stuttgart: Poeschel.
- Rosenstiel, L. v., Nerdinger, F. W., Spieß, E. & Stengel, M. (1989). *Führungsnachwuchs im Unternehmen*. München: Beck.
- Rosenstiel, L. v., Nerdinger, F. W. & Spieß, E. (1991). Was morgen alles anders läuft. Düsseldorf: Econ.
- Rosenstiel, L. v. & Stengel, M. (1987). *Identifikationskrise?* Bern: Huber.
- Schwaab, M.-O. (1991). Attraktivitätsrelevante Imagedimensionen bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen durch Kreditinstitute. In: H. Schuler & M. Funke (Hrsg.), *Eignungsdiagnostik in Forschung und Praxis* (S. 338-341). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Tajfel, H. (1982). *Gruppenkonflikt und Vorurteil*. Bern: Huber.
- Weidenfeld, W. & Korte, K.-R. (1991). Die pragmatischen Deutschen. Zum Staats- und Nationalbewußtsein in Deutschland. Aus *Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament*, 41, B 12, 3-12.
- Witte, E., Kallmann, A. & Sachs, G. (1981). *Führungskräfte der Wirtschaft*. Stuttgart: Pöschel.



*Dipl.-Psych. Gabriele Rappensperger, Institut für Psychologie, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Universität München, Leopoldstr. 13, D-80802 München*