

HAMBURGER FORSCHUNGSBERICHTE

**AUS DEM ARBEITSBEREICH
SOZIALPSYCHOLOGIE**

-HAFOS-



**Personale und soziale Identität von ost- und westdeutschen Arbeitnehmern
und ihre Auswirkung auf die Intergruppenbeziehungen**

Erich H. Witte, I. Dudek & T. Hesse

HAFOS 1993 NR. 5

**Psychologisches Institut I der Universität Hamburg
Von-Melle-Park 6 20146 Hamburg**

Personale und soziale Identität von ost- und westdeutschen Arbeitnehmern und ihre Auswirkung auf die Intergruppenbeziehungen

Erich H. Witte Ingrid Dudek Thomas Hesse
Universität Hamburg

Zusammenfassung

In dieser Studie werden ost- und westdeutsche Arbeitnehmer bezüglich ihrer personalen und sozialen Identität verglichen, soweit sie sich über das Konzept der Arbeitstugenden erfassen lassen. Es lassen sich zwischen den beiden Gruppen einige Mißverständnisse aufzeigen, die durch Aufklärung beseitigt werden können. Trotzdem ist die soziale Identität ostdeutscher Arbeitnehmer bedroht, da sie sich in ihrem Selbstbild eher an den westdeutschen Arbeitnehmer orientieren und sich von den eigenen Kollegen abgrenzen. Dagegen entsprechen die Ergebnisse der Westdeutschen den theoretischen Annahmen aus der Theorie der sozialen Identität und der Selbst-Kategorisierungstheorie. Zum Abschluß wird auf die Dimension der Unterscheidung zwischen individualistischen und kollektiven Kulturen hingewiesen und sie als Ergänzung zu den Intergruppentheorien vorgeschlagen.

1. Problemstellung

Die Vereinigung der beiden Teile Deutschlands brachte weitreichende ökonomische und soziale Veränderungen mit sich, wobei sich vor allem die ostdeutsche Bevölkerung auf neue Entwicklungen einstellen mußte und noch muß.

Der Prozeß des Zusammenwachsens wird aber unbestreitbar noch einige Jahre in Anspruch nehmen. Ein wichtiger Faktor wird dabei auch sein, wie schnell und unter welchen Bedingungen sich Verhaltens- und Einstellungsänderungen vollziehen. Insbesondere unter dem Aspekt einer intensiven wirtschaftlichen Kooperation und Verflechtung der bis vor kurzem noch differierenden Wirtschaftssysteme kommt der Frage nach dem Meinung über das Verhältnis von Arbeit und Persönlichkeit eine hervorragende Rolle zu.

Dabei ist dieses Verhältnis sicherlich durch verschiedene "objektive" Bedingungen in den beiden Teilen Deutschlands unterschiedlich geprägt, angefangen bei der Entlohnung, der sozialen Sicherung, der Arbeitsplatzgestaltung, des Arbeitsablaufes, des technologischen Standards etc. Hinzu kommen aber auch "subjektive" Momente, die selbst bei Änderung objektiver Gegebenheiten

eine eigene Realität festlegen (Snyder, 1984).

Daß die Berufstätigkeit und das Arbeitsleben eine außerordentlich wichtige Rolle für das Selbstkonzept und die soziale Einbindung spielen, ist wohl unumstritten (vgl.z.B. Jahoda, 1982, 1985, 1986). Ferner kann als unumstritten gelten, daß gerade die Arbeitswelten in den beiden Teilen Deutschlands sich erheblich

unterschieden haben und sich erst langsam annähern. Wichtig ist jetzt bei diesem Prozeß der Annäherung, der eigentlich recht einseitig verläuft, die psychischen Abläufe zu verstehen, denn diese besitzen, wie oben erwähnt, ihre eigene Realität und können so förderlich oder hinderlich sein. Diese psychischen Prozesse sind nun wesentlich durch die Intergruppenbeziehungen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmern mit bestimmt (Maass & Schaller, 1991). Bei dieser identitätsstiftenden sozialen Kategorisierung gibt es ein Geflecht von Bezugspunkten, die diese innere Dynamik der Identitätswahrung steuern, wobei wir uns jetzt nur auf den wichtigen Bereich der Arbeitswelt beschränken (Tajfel, 1982).

Als relevante Bezugspunkte für die Identifikation der inneren Dynamik kann man die folgenden drei vermuten (z.B. Abrams &

Hogg, 1990; Diehl, 1990; Mummendey, 1985):

a) die personale Identität gemessen in dem Selbstbild über die

- eigene Person (Ich-Perspektive);
- b) die soziale Identität gemessen in dem Bild über die Mitglieder der eigenen Gruppe (Wir-Perspektive);
- c) die soziale Abgrenzung gemessen in dem Fremdbild über die Mitglieder der anderen Gruppe (Die-Perspektive).

Für die Interpretation der internen Vorgänge sind zwei weitere Bezugspunkte von großer Bedeutung, die das Wissen um die Sicht von außen thematisieren:

- a) die "passive" personale Identität gemessen in dem Bild, das aus meiner Sicht andere über mich haben (Mich-Perspektive);
- b) die "passive" soziale Abgrenzung gemessen in dem vermeintlichen Fremdbild, das andere über die eigene Gruppe haben (Uns-Perspektive).

In diesen Bildern sind die Inhalte immer in Relation zu Personen und Gruppen gesetzt. Deshalb ist es auch notwendig, ein Bild zu erheben, das diese Einflüsse nicht explizit einführt, sondern ein Allgemeinbild erhebt. Dieses Allgemeinbild kann dann als Bezugspunkt dienen, um Abweichungen davon durch den Einfluß der Beschränkung auf bestimmte Personen und Gruppen erkennen zu können. Alle bisher so erhobenen Bilder sind in den "Köpfen" der Befragten selber vorhanden und steuern direkt die innere Dynamik in den Personen.

Die tatsächlichen Intergruppenbeziehungen entstehen jetzt aber durch den Vergleich dieser Bilder zwischen den sozialen Kategorien, d.h. man kann zwischen den Gruppen ebenfalls entsprechende Vergleiche vornehmen, um so zum einen unterschiedliche Ausgangspunkte bei der Beurteilung entdecken zu können, und zum anderen den Wahrheitsgehalt der Bilder zu prüfen, wenn man das vermeintliche Fremdbild mit dem wirklichen Fremdbild vergleicht. Bei diesem Intergruppenvergleich sollen jedoch nicht alle möglichen Vergleiche vorgenommen werden, sondern nur die auch theoretische relevanten, in denen unterschiedliche Ausgangsbedingungen und Mißverständnisse sich abbilden können:

- a) Der Vergleich der Allgemeinbilder zeigt die generelle Sicht des sozialen Tatbestandes, wobei hier Abweichungen bereits auf eine verschiedene Ausgangslage hindeuten. Diese Abweichungen erschweren den Verständigungsprozeß, weil man implizit verschiedene Vorstellungen hat, die häufig nicht deutlich

- sind.
- b) Die Unterschiede zwischen den Selbstbildern zeigen die Verschiedenheit in der personalen Identität auf und damit auch den Anspruch an sich selber, diese Eigenschaften zu besitzen.
- c) Die Unterschiede in der sozialen Identität weisen auf Verschiedenheiten bei den Normen und Werten hin, die Eigenschaften als sozial relevant zu betrachten.
- d) Die Unterschiede zwischen Fremdbild und vermeintlichem Fremdbild zeigen auf, daß man die Sichtweise der anderen Gruppe nicht angemessen einschätzen kann, so daß Mißverständnisse vorliegen.

Diese Daten der Intergruppenbeziehungen von eine Außen-Perspektive her betrachtet sind in der Art nicht intern bei der Person repräsentiert. Sie ergänzen aber die intern repräsentierten Daten, indem sie auf Mißverständnisse zwischen den Gruppen hinweisen, die durch "Aufklärung" zu beseitigen sind. Man kann dann einfach lernen, wie die andere Gruppe einen sozialen Tatbestand sieht. Die intern repräsentierten Daten dagegen sind nicht durch "Aufklärung" zu ändern, weil bei Änderung der eigenen Sicht die Identität bedroht wird, so daß hier sehr viel mehr an Stabilität und Abwehr neuer Informationen zu erwarten ist (Witte, 1989, S.340 ff).

Unsere Problemstellung befaßt sich zusammenfassend mit dem Aufzeigen der Beziehungen und ihrer psychischen Grundlagen zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmern auf dem Hintergrund der Theorie der sozialen Identität (Tajfel, 1982), der Selbst-Kategorisierungstheorie (Turner, 1987), der Theorie des sozialen Vergleichs (Festinger, 1954) und der Theorie der Wahrung der Identität (Stahlberg, Osnabrügge & Frey, 1985; Witte, 1989). Von diesen theoretischen Grundlagen ausgehend, sollen die schwierigen Intergruppenbeziehungen und die Prozesse zur Sicherung der Identität anhand einer spezifischen Arbeitnehmerschaft der metallverarbeitenden Industrie exemplarisch analysiert werden. Außerdem sollen aus psychologischer Sicht Schlußfolgerungen gezogen werden, um die Beziehungen untereinander zu verbessern. Abschließend werden einige theoretische Erweiterungen der oben genannten Konzepte vorgeschlagen, die sich aus den Ergebnissen ableiten lassen.

2. Erstellung von Meßinstrumenten

Eine besondere Schwierigkeit unserer Untersuchung besteht darin, zentrale Inhalte der Berufstätigkeit zu erheben, in denen sich die gruppenspezifischen Werte und Normen abbilden lassen. Bei der Durchsicht der insbesondere auch älteren Literatur sind wir auf den "altertümlichen" Begriff der Arbeitstugend gestoßen, der die wesentlichen Anteile von Werten und Normen im Arbeitsbereich beinhaltet, so wie wir uns das vorgestellt haben (Neuberger,

Conradi & Maier, 1985). Gleichzeitig ist es natürlich wichtig, zwischen alten und neuen Arbeitstugenden zu unterscheiden, wobei die alten Arbeitstugenden mit Beginn der Industrialisierung entstanden sind (Meyer, 1982) und die neuen erst mit der technologischen Entwicklung in der Gegenwart (Blaschke, 1987). Zur Entwicklung eines Meßinstrumentes haben wir uns dann auf die Motivationstheorie von Herzberg, Mausner & Snyderman (1967) als psychologischen Aspekt und auf die Werteforschung von Klages (1984, 1992) als soziologischen Aspekt bezogen, wodurch wir eine Verbindung zwischen beiden Richtungen zu einer gemeinsamen Grundlage herzustellen versucht haben, um die zentralen Gesichtspunkte von Werten und Normen aus dem Arbeitsleben auch erfassen zu können.

Die gemeinsame Betrachtung der beiden Aspekte führt zu den vier Kategorien, die durch die in Tabelle 1 dargestellten Arbeitstugenden erfaßt worden sind (s. Tabelle 1).

(Tabelle 1 hier einfügen)

Jede einzelne Arbeitstugend sollte nach dem Ausmaß ihrer Verwirklichung im konkreten Arbeitsalltag auf einer 5-stufigen Skala (1=nicht, 2=wenig, 3=mittelmäßig, 4=ziemlich, 5=sehr)

eingeschätzt werden (s. Anhang 1). Berechnet man die interne Konsistenz dieser 4 Skalen, so ist diese gemessen beim Selbstbild für die vier Skalen größer als $\alpha = 0.86$. Es wurde über folgende Frage erhoben: "Wenn Sie an sich selbst denken: In welchem Ausmaß verwirklichen Sie die folgenden Eigenschaften im konkreten Arbeitsalltag?"

Dieser Fragebogen zu den Arbeitstugenden wurde für alle Bilderherangezogen. Es variierte jeweils nur die Fragestellung. Dieses Vorgehen ermöglicht es, die beobachteten Unterschiede

tatsächlich auf verschiedene Sichtweisen zurückzuführen. Mit diesem einheitlichen Fragebogen und variierenden Fragestellungen können wir jetzt die einzelnen Bilder erheben, die notwendig sind, um zentrale Aussagen über die personale und soziale Identität der beiden Gruppen von Arbeitnehmern zu treffen.

3. Erhebung der Stichproben

Die Erhebung des Fragebogens war in einen größeren Zusammenhang eingebettet und erfolgte in Einzelinterviews, die ca. 1 1/1 Std.

dauerten (Hackel & Zülske, 1991). Als Untersuchungsregionen wurden Dresden, Jena und Hamburg ausgewählt. In diesen Regionen wurden mittelständische Unternehmen angesprochen, um Arbeitnehmer zwischen 20-45 Jahren zu finden, die in metallverarbeitenden Berufen tätig sein sollten (Schlosser, Dreher, Feinmechaniker). Alle sollten einen Abschluß der 10.Klasse aufweisen und eine Lehre absolviert haben. Diese Auswahl sollte Generations- und Bildungseinflüsse konstant halten. Wir haben es hier also mit einer speziell ausgewählten Stichprobe zu tun (s. Tabelle 2), die nicht für die beiden Gruppen von Arbeitnehmern repräsentativ ist, sondern vor allem dazu dienen, die aus den Theorien der Intergruppenbeziehungen abzuleitenden psychischen Prozesse bei einem wichtigen Kern von Arbeitnehmern verdeutlichen. Insgesamt nahmen an der Untersuchung N=100 Befragte teil. Die Untersuchung erfolgte zwischen Januar und Juli 1991. Dabei wollten wir die Unterschiede in Ostdeutschland selber betrachten, ob hier größere Variationen zu vermuten sind. Da es keine bemerkenswerten Unterschiede zwischen Dresden und Jena gab, werden wir nur von einer Stichprobe ostdeutscher Arbeitnehmer sprechen.

4. Ergebnisse

Es sollen jetzt zuerst Fragen der personalen und dann der sozialen Identität behandelt werden. Schließlich werden die Intergruppenbeziehungen aus der Sicht des externen Beobachters behandelt.

4.1 Die personale Identität der Arbeitnehmer

Wir wollen mit der Stichprobe der ostdeutschen Arbeitnehmer beginnen (N=70). Hier werden auch die größeren Einflüsse auf die Bedrohung der Identität erwartet.

4.1.1 Die personale Identität des ostdeutschen Arbeitnehmers

Generell kann man davon ausgehen, daß ein positives Selbstkonzept vorliegt. Es bleibt aber zu klären, ob es positiv genut ist, um eine "effektive Arbeitstätigkeit" (das Allgemeinbild) auszuüben. Vergleicht man jetzt bei denselben Personen die Aussagen über die persönliche Zuschreibung der Arbeitstugenden mit denen zur Erledigung einer effektiven Arbeitstätigkeit, so ergeben sich auf zwei Skalen der alten Arbeitstugenden erhebliche Abweichungen:

- a) Die Skala "Genauigkeit" zeigt eine auf dem 1 %-Niveau signifikante Abweichung des Selbstbildes ($M=4.42$) von einer effektiven Arbeitsleistung ($M=4.75$) mit $t=5.69$ und ein Effektmaß für abhängige Stichproben von $d=0.96$. In diesem Bereich sieht man sich selber also unter dem selbst gesetzten Standard.
- b) Die Skala "Disziplin" weist eine vergleichbare Abweichung auf dem 1 %-Niveau auf: $M(\text{Selbstbild})=4.46$ und $M(\text{effekt.Arb.})=4.68$ mit $t=4.62$ und $d=0.78$.

In beiden Fällen handelt es sich um große Effekte, so daß die Arbeitnehmer ihren eigenen Ansprüchen nicht genügen. Das kann bis zu einem gewissen Grade zu Minderwertigkeitsgefühlen führen.

Vergleicht man jetzt jedoch dieses Selbstbild mit dem Bild der eigenen Gruppe, so sollte man sich jeweils besser einschätzen als die Kollegen, wenn man ein positives Selbstbild besitzt (Stahlberg, Osnabrügge & Frey, 1985; Witte, 1989, S.350-352).

Auf allen vier Skalen zur Erfassung der Arbeitstugenden ergeben sich signifikante Unterschiede auf dem 1 %-Niveau mit großen Effekten:

- a) Skala "Genauigkeit":
 $M(\text{Selbstbild})=4.42$, $M(\text{Kollegenbild})=3.96$, $t=6.37$, $d=1.08$.
- b) Skala "Disziplin":
 $M(\text{Selbstbild})=4.46$, $M(\text{Kollegenbild})=4.16$, $t=6.07$, $d=1.03$.
- c) Skala "Selbständigkeit":
 $M(\text{Selbstbild})=4.17$, $M(\text{Kollegenbild})=3.86$, $t=4.42$, $d=0.75$.

d) Skala "Kooperation":

$M(\text{Selbstbild})=4.01, M(\text{Kollegenbild})=3.78, t=3.53, d=0.60.$

Man sieht sich selber also in einem positiveren Licht als die durchschnittlichen Kollegen. Diese Art der Überschätzung der eigenen Person ist zur Wahrung der personalen Identität ein oft anzutreffender Effekt.

Daran knüpft sich dann die Frage, ob man selber diese Überschätzung auch kennt. In einem solchen Fall ist man sich darüber im klaren, daß die eigene Sicht nicht sozial geteilt wird, was deren Bedeutung relativiert. Auch hier ergeben sich für alle vier Skalen signifikante Unterschiede zwischen dem eigenen

Selbstbild und dem vermuteten Selbstbild bei Kollegen:

a) Skala "Genauigkeit":

$M(\text{vermut.Selbstbild})=4.16, t=6.45, d=1.09.$

b) Skala "Disziplin":

$M(\text{vermut.Selbstbild})=4.22, t=7.55, d=1.28.$

c) Skala "Selbständigkeit":

$M(\text{vermut.Selbstbild})=3.95, t=5.27, d=0.89.$

d) Skala "Kooperation":

$M(\text{vermut.Selbstbild})=3.81, t=4.49, d=0.75.$

Man ist sich also im klaren, daß die eigene Leistungsfähigkeit von Kollegen aus Ostdeutschland unterschätzt wird. Zur Sicherung der personalen Identität sollte man jetzt ein stark abweichendes Bild von der Fremdgruppe haben, wenn man sich selber zu dieser Fremdgruppe in Beziehung setzt. Im Fall der Theorie der Identitätswahrung und der sozialen Identität sollten zwei Effekte zusammentreffen, zum einen sollten sich die Personen selber positiver sehen als die Mitglieder der eigenen Gruppe und zum anderen sollte die eigene Gruppe positiver eingeschätzt werden als die Außengruppe. Dieser Vergleich zwischen Selbstbild und Außengruppe (westdeutsche Arbeitnehmer zeigt aber, daß es nur einen bemerkenswerten Unterschied gibt, nämlich in der Skala "Kooperation" mit $M(\text{Fremdbild})=3.75, t=3.18$ und $d=0.54$. Der hier beobachtete Effekt ist zwar nicht so groß wie die sonst erhaltenen Größen, aber er weist darauf hin, daß man sich selber zumindest in diesem Bereich für "tugendsamer" hält als die Außengruppe. Man wertet die Außengruppe aber nicht besonders stark ab im Vergleich zum Selbstbild. Gleichzeitig sieht man sich selber stark von den Mitgliedern der eigenen Gruppe unterschieden. Damit sieht man sich selber der Fremdgruppe (westdeutsche Arbeitnehmer) ähnlicher als der Eigengruppe. Man wehrt die

Zugehörigkeit zur Eigengruppe ab und hat bereits die Fremdgruppe als Bezugsgröße internalisiert. Die personale Identität stimmt mit der Fremdgruppe überein, aber nicht mit der eigenen Gruppe, von der man sich abhebt. Trotzdem ist die eigene Gruppenzugehörigkeit nicht zu ignorieren. Sie wird aber in dem spezifischen Bereich und der ausgewählten Stichprobe abgelehnt und eher die Fremdgruppe als ähnlich betrachtet. Das bereitet für die Identität gewisse Probleme, weil die personale und soziale Identität nicht übereinstimmen. Für den politischen Prozeß jedoch ist es eine positive Entwicklung insofern, daß dadurch die Integration erleichtert wird, weil die ostdeutschen Arbeitnehmer die westdeutschen als Vorbild akzeptieren.

4.1.2 Die personale Identität des westdeutschen Arbeitnehmers

Da vom westdeutschen Arbeitnehmer keine besonderen Anpassungsleistungen erwartet wurden, sollten die in dieser Stichprobe gefundenen Ergebnisse den theoretischen Erwartungen entsprechen. Das Selbstbild und der Bezugspunkt einer effektiven Berufstätigkeit weisen keine Abweichungen auf. Man selber genügt also seinem Standard. Beim Vergleich mit den Kollegen sichert man die personale Identität durch positive Bestimmtheit, wie es auch schon die ostdeutschen Arbeitnehmer getan haben. Alle vier Skalen weisen Unterschiede auf dem 1%-Niveau auf:

a) Skala "Genauigkeit":

$M(\text{Selbstbild})=4.37, M(\text{Kollegenbild})=3.57, t=5.76, d=1.49.$

b) Skala "Disziplin":

$M(\text{Selbstbild})=4.28, M(\text{Kollegenbild})=3.67, t=5.68, d=1.47.$

c) Skala "Selbständigkeit":

$M(\text{Selbstbild})=4.03, M(\text{Kollegenbild})=3.64, t=3.00, d=0.78.$

d) Skala "Kooperation":

$M(\text{Selbstbild})=3.85, M(\text{Kollegenbild})=3.48, t=2.75, d=0.71.$

Wenn man jetzt die eigene Überschätzung betrachtet, so bleibt zu klären, ob man diese auch entsprechend so realistisch einschätzt wie die ostdeutschen Arbeitnehmer. Dann ergibt sich, daß nur in den beiden alten Arbeitstugenden (Genauigkeit und Disziplin) man sich selber positiver einschätzt als man glaubt, gesehen zu werden. In den neuen Arbeitstugenden wird kein signifikanter Unterschied wahrgenommen:

a) Skala "Genauigkeit":

$M(\text{vermeintl.Selbstbild})=4.06, t=5.21, d=1.35$

b) Skala "Disziplin":

$M(\text{vermeintl.Selbstbild})=3.96, t=4.97, d=1.28$

In den übrigen beiden Skalen gibt es keine bedeutsamen Unterschiede.

Bei den westdeutschen Arbeitnehmern sollte jetzt der zu erwartende Unterschied zwischen Selbstbild und Fremdbild auftreten, weil hier keine besonderen Anpassungsleistungen erfordert wurden. Diese Abweichungen lassen sich auch deutlich nachweisen:

a) Skala "Genauigkeit":

$M(\text{Fremdbild})=3.48, t=6.09, d=1.57.$

b) Skala "Disziplin":

$M(\text{Fremdbild})=3.51, t=6.13, d=1.58.$

c) Skala "Selbständigkeit":

$M(\text{Fremdbild})=3.22, t=6.79, d=1.75.$

d) Skala "Kooperation":

$M(\text{Fremdbild})=3.52, t=3.33, d= 0.86.$

Die personale Identität der westdeutschen Arbeitnehmer ist (natürlich) nicht bedroht. Sie reagieren in diesem Bereich, wie man es theoretisch erwarten würde.

4.2 Die soziale Identität der Arbeitnehmer

Auch hier beginnen wir wieder mit der Gruppe der ostdeutschen Arbeitnehmer.

4.2.1 Die soziale Identität des ostdeutschen Arbeitnehmers

Eine wichtige Grundlage für die soziale Identität ist das positive Bild der eigenen Gruppe verglichen mit einer Fremdgruppe. Aus diesen Überlegungen heraus haben wir das Kollegenbild der Ostdeutschen (der eigenen Gruppe) mit ihrem Kollegenbild der Westdeutschen (Fremdbild) verglichen. Es ergeben sich in drei Skalen signifikante Unterschiede auf dem 1%-Niveau. Diese Abweichungen sind jedoch entgegengesetzt zu der üblichen Erwartung, die Eigengruppe wird abgewertet:

a) Skala "Genauigkeit":

M(Fremdbild)=4.37, t=5.55, d=0.94.

b) Skala "Disziplin":

M(Fremdbild)=4.48, t=5.03, d=0.86.

c) Skala "Selbständigkeit":

M(Fremdbild)=4.24, t=5.13, d=0.87.

d) Skala "Kooperation":

M(Fremdbild)=3.75, t=0.37 (nicht signifikant).

Die soziale Identität der ostdeutschen Arbeitnehmer ist also erheblich bedroht. In großem Umfang gibt es sie nicht mehr. Da auch die personale Identität sich entsprechend an die Außengruppe angepaßt hat, ist die Veränderung der Arbeitswerte und -normen vorgezeichnet.

Unterstützt wird dieses Ergebnis noch dadurch, daß das Kollegenbild der eigenen Gruppe und das Bild, das die anderen von der eigenen Gruppe zu haben scheinen, sich ebenfalls unterscheidet. Diesmal sind alle vier Unterschiede signifikant auf dem 1%-Niveau und weisen in die Richtung, daß man glaubt, noch "schlechter" wahrgenommen zu werden als man sich tatsächlich einschätzt:

a) Skala "Genauigkeit":

M(vermeintl.Kollegenbild)=3.49, t=6.45, d=1.10.

b) Skala "Disziplin":

M(vermeintl.Kollegenbild)=3.60, t=8.94, d=1.52.

c) Skala "Selbständigkeit":

M(vermeintl.Kollegenbild)=3.39, t=6.40, d=1.09.

d) Skala "Kooperation":

M(vermeintl.Kollegenbild)=3.54, t=3.64, d=0.62.

Die ostdeutschen Arbeitnehmer glauben also, schlechter eingeschätzt zu werden als sie es tatsächlich tun. Wenn man diese Einschätzung korrigieren will, und daran muß den Ostdeutschen gelegen sein, weil sie sich bereits persönlich mit den westdeutschen Kollegen identifizieren, dann erzeugt eine solche erwartete Einschätzung durch die Fremdgruppe einen erheblichen Anpassungsdruck.

4.2.2 Die soziale Identität des westdeutschen Arbeitnehmers

Vergleicht man auch bei der westdeutschen Stichprobe das Kollegenbild aus der eigenen Gruppe mit ihrem Bild von der Fremdgruppe, so ergibt sich nur ein Unterschied bei der "Selbständigkeit":

$M(\text{Kollegenbild/West})=3.64$, $M(\text{Kollegenbild/Ost})=3.22$,
 $t=3.03$, $d=0.78$.

Alle übrigen Unterschiede sind verschwindend klein. Daraus kann man folgern, daß eine gewisse Integration aus westdeutscher Sicht bereits stattgefunden hat, man muß sich nicht von der anderen Gruppe abgrenzen.

Bei dem Vergleich zwischen dem Bild der eigenen Gruppe und der vermuteten Selbsteinschätzung durch die fremde Gruppe werden alle vier Differenzen negativ, d.h. man glaubt, sich besser eingeschätzt als man sich selber einschätzt. Das ist genau entgegengesetzt zur ostdeutschen Stichprobe. Bei diesen Differenzen ist aber nur eine ausreichend groß und signifikant auf dem 1 %-

Niveau, nämlich die Skala "Genauigkeit":

$M(\text{Kollegenbild/West})=3.57$, $M(\text{vermeintl.Kollegenbild})=3.91$,
 $t=3.06$, $d=0.79$.

Hier gibt es also keinen Anpassungsdruck. Aber offensichtlich auch keine große Abgrenzung.

4.3 Die Intergruppenbeziehungen

Nach dieser Betrachtung der intern repräsentierten Bilder wollen wir übergehen zu den externen Gruppenbeziehungen. Diese Form der unterschiedlichen Betrachtung von außen sollte Anlaß dazu sein, mögliche Mißverständnisse zu identifizieren.

Betrachtet man zuerst die Vorstellungen über eine effektive Arbeitsleistung, so erkennen die Ostdeutschen zwei Skalen eine größere Bedeutung zu als die Westdeutschen, nämlich den beiden alten Arbeitstugenden der "Genauigkeit" ($M_{\text{ost}}=4.75$, $M_{\text{west}}=4.34$, $t=4.03$, $d=1.00$) und der "Disziplin" ($M_{\text{ost}}=4.68$, $M_{\text{west}}=4.23$, $t=5.04$, $d=1.29$).

Somit sind bei den Ostdeutschen offenbar die Ansprüche, repräsentiert durch das Allgemeinbild einer effektiven Arbeitstugenden, größer als bei den Westdeutsche. Hier ist eine Korrektur nach unten von den ostdeutschen Arbeitnehmern aus Gründen der gesellschaftlichen Integration möglich oder sogar nötig. Das kann auch die psychischen Probleme

bei dem Vergleich zwischen diesem Standard und dem Selbstkonzept reduzieren, bei dem genau diese beiden Skalen eine entsprechende Abweichung aufwiesen. Der Standard ist, verglichen mit den Westdeutschen, zu hoch angesetzt. Denn beim direkten Vergleich der Selbstkonzepte zeigen sich keine Unterschiede. Hierin stimmen beide Gruppierungen gut überein.

Bei dem Bild über die Kollegen (Autostereotyp) gibt es nun aber wiederum erhebliche Abweichungen. Die ostdeutschen Arbeitnehmer schätzen die Kollegenschaft generell als "tugendsamer" ein. Dabei sind die Unterschiede bei drei Skalen auf dem 1%-Niveau signifikant. Die Unterschiede betreffen die beiden alten Arbeitstugenden "Genauigkeit" und "Disziplin" sowie die neue Arbeitstugend "Kooperation":

a) Skala "Genauigkeit":

$$M_{\text{ost}}=3.96, M_{\text{west}}=3.57, t=3.42, d=0.75.$$

b) Skala "Disziplin":

$$M_{\text{ost}}=4.16, M_{\text{west}}=3.68, t=4.61, d=0.98.$$

c) Skala "Kooperation":

$$M_{\text{ost}}=3.78, M_{\text{west}}=3.48, t=2.65, d=0.52.$$

Auch hier wird die größere Bedeutung für die Ostdeutschen bei der Zuschreibung von Arbeitstugenden die beiden Gruppen verwundern. Diese Abweichungen sind sicherlich beiden Gruppen so nicht bekannt. Dagegen wissen die ostdeutschen Arbeitnehmer sehr gut, wie sie von den Westdeutschen beurteilt werden. Bei dem Vergleich von dem tatsächlichen Fremdbild der Westdeutschen und dem vermuteten Fremdbild von den Ostdeutschen gibt es in allen vier Skalen beinahe identische Mittelwerte. Es scheint über die Vorurteile eine ausreichende Diskussion zu geben, die diese genaue Einschätzung ermöglicht. Im umgekehrten Fall fehlt nämlich diese Einschätzung. Die westdeutschen Arbeitnehmer wissen gar nicht, daß sie in drei Bereichen viel positiver eingeschätzt werden. Sie erwarten diese positive Einschätzung nicht:

a) Skala "Genauigkeit":

$$M(\text{Fremdbild/Ost})=4.37, M(\text{vermeintl.Fremdbild/West})=3.91, \\ t=3.89, d=0.85$$

b) Skala "Disziplin":

$$M(\text{Fremdbild/Ost})=4.48, M(\text{vermeintl.Fremdbild/West})=3.78, \\ t=6.87, d=1.50$$

c) Skala "Selbständigkeit":

$M(\text{Fremdbild/Ost})=4.24$, $M(\text{vermeintl.Fremdbild/West})=3.87$,
 $t=5.13$, $d=1.12$

d) Skala "Kooperation":

$M(\text{Fremdbild/Ost})=3.75$, $M(\text{vermeintl.Fremdbild/West})=3.53$,
 $t=1.77$ (nicht signifikant)

Bei den westdeutschen Arbeitnehmern fehlt also eine genauere Kenntnis über die Intergruppenbeziehungen, die bei den ostdeutschen mit großer Präzision vorhanden ist. Sie wissen, daß sie von den westdeutschen Arbeitnehmern diskriminiert werden.

5. Diskussion

Vor dem gewählten theoretischen Hintergrund ergeben die einzelnen Vergleiche ein recht deutliches Bild. Die personale Identität beider Gruppenmitglieder ist in dem gewählten Bereich

gleich. Die soziale Identität dagegen ist bei den ostdeutschen Arbeitnehmern gestört, sie empfinden sich eher der Fremdgruppe ähnlich als der Eigengruppe und werten gleichzeitig die Eigengruppe ab. Die ostdeutschen Arbeitnehmer haben sich innerlich bereits an die westdeutschen Arbeitstugenden angepaßt, so wie die Ostdeutschen sie vermuten. Hier gibt es keine Abgrenzungen oder Barrieren.

Auch die westdeutschen Arbeitnehmer grenzen weniger ab, als man vermuten könnte. Ihre negative Diskriminierung der ostdeutschen Arbeitnehmer ist vergleichbar mit der Abwertung der Binnengruppe. Folglich scheint der Integrationsprozeß, der vollständig bei den ostdeutschen Arbeitnehmern liegt, ohne Barrieren bei den angestrebten Werten und Normen abzulaufen. Die ostdeutschen Arbeitnehmer verlieren zwar einen Teil ihrer sozialen Identität, scheinen dieses aber wegen der positiven Bestimmtheit der Fremdgruppe psychisch zu akzeptieren. Dieser Vorgang ist sicherlich mit Mühen verbunden und kostet Energie, aber er stützt die personale Identität, weil man sich eigentlich von der eigenen Gruppe abgrenzen möchte.

Aus psychologischer Sicht könnte dabei ein Anteil der Anstrengung vermieden werden, weil die gewählten Standards bei den alten Arbeitstugenden zu hoch gesetzt sind, wenn man die westdeutschen Bezugsgruppe heranzieht. Außerdem sind bereits die Einschätzungen der Kollegen günstiger in Ostdeutschland als in Westdeutschland. Auch das Selbstbild der Westdeutschen ist keineswegs so positiv wie das Fremdbild der Ostdeutschen über diese.

Folglich liegt hier aus ostdeutscher Sicht eine Überschätzung vor, wobei den Ostdeutschen gleichzeitig nicht bewußt ist, daß sie ihrer eigenen Gruppe bereits positivere Eigenschaften zuschreiben als die Westdeutschen.

Diese Form der Überanpassung an vermeintliche Standards sowie Werte und Normen sollte korrigiert werden, weil hierin die Ostdeutschen eine gewisse Überforderung empfinden könnten. Aber auch diese denkbare Überforderung scheint auf persönlicher Ebene subjektiv nicht vorzuliegen, da das Selbstbild mit dem Fremdbild gut übereinstimmt. Das Hauptproblem der Auflösung dieser Gruppierung besteht in der als Abwertung empfundenen Einschätzung der ostdeutschen Arbeitnehmer durch die westdeutschen, was den ostdeutschen auch scheinbar bekannt ist. Die negative Diskriminierung durch die westdeutschen Arbeitnehmer liegt aber kaum vor, da diese keine großen Unterschiede machen zwischen dem Bild von der Eigen- und Fremdgruppe. Die tatsächlichen Unterschiede sind gering. Es handelt sich hierbei nur um ein übliches Abwerten der Anderen im Vergleich zu eigenen Person. Dieses Abwerten findet bereits bei der Eigengruppe statt und nicht erst bei der Fremdgruppe. Diese Abwertung kennen die Ostdeutschen, empfinden sie aber als Diskriminierung, weil sie selber die Kollegen nicht so stark abgewertet haben wie die Westdeutschen. Hier liegt also eine Form von Mißverständnis vor, obwohl die ostdeutschen Arbeitnehmer sehr wohl wissen, wie sie eingeschätzt werden, wissen sie jedoch nicht, daß die westdeutschen Arbeitnehmer auch ihre eigene Gruppe entsprechend diskriminieren. Diese große Distanzierung zwischen Selbsteinschätzung und Beurteilung der eigenen Gruppe - zwischen personaler und sozialer Identität - ist in Ostdeutschland nicht so ausgeprägt.

Damit besitzt die Gruppenzugehörigkeit als soziale Identität in Ostdeutschland eine engere Beziehung zur personalen Identität, was bei der Betonung des Kollektivs in der ehemaligen "DDR" nicht verwundern kann. Damit ist aber die vermeintliche Diskriminierung zwischen den Gruppen durch die Westdeutschen allein auf die Distanzierung zwischen personaler und sozialer Identität zurückzuführen, die in diesem Ausmaß bei den Ostdeutschen nicht vorgenommen wird.

Somit ist die Diskriminierung nicht ein Effekt der Gruppenzugehörigkeit, also kein Phänomen der Intergruppenbeziehung, sondern ein Effekt auf der Ebene zwischen personaler und sozialer Identität in Form größerer Unterscheidungen zwischen Ich- und Wir-Perspektive. Gestützt wird diese Distanzierung zur eigenen

Gruppe noch dadurch, daß man selber glaubt, die Anderen teilen die Sicht über die eigene Person. Diese individuellen Überschätzungen, die die personale Identität stützen, sind auch bei den Ostdeutschen zu beobachten, sie glauben aber weit weniger, daß sie auch von anderen geteilt wird. Außerdem haben die westdeutschen Arbeitnehmer keine Schwierigkeiten, ihren Ansprüchen zu genügen, wie sie in dem Bild von einer effektiven Arbeitstätigkeit erfaßt werden.

Im Gegensatz zu den Ostdeutschen werden von den Westdeutschen keine Unterschiede wahrgenommen. Die westdeutschen Arbeitnehmer haben dabei die Beziehung zwischen Anspruch und personaler Identität so gelöst, daß sie einfach den Anspruch in den alten Arbeitstugenden - Genauigkeit und Disziplin - gesenkt haben. Die Sicherung der personalen Identität des westdeutschen Arbeitnehmers geschieht also in der Weise, daß er die Ansprüche senkt und sich selber stärker von der Gruppe abhebt, verglichen mit dem ostdeutschen Arbeitnehmer. Nach dieser Konstellation ist deutlich, daß allein der ostdeutsche Arbeitnehmer Anstrengungen unternehmen muß zur Sicherung der personalen Identität. Diese ist durch die wahrgenommenen Ansprüche, die sozial weniger geteilte Selbsteinschätzung und die Abwertung durch die Fremdgruppe bedroht. Sie ist jedoch nicht durch die Intergruppenbeziehung aus der Sicht der westdeutschen Arbeitnehmer in Frage gestellt, obwohl der Ostdeutsche dieses vermutet. Die Bedrohung durch die Intergruppenbeziehung ist vor allem durch das positive Bild über die Außengruppe geprägt, das der ostdeutsche Arbeitnehmer besitzt. Es ist mit dem Selbstbild vergleichbar, das sich von der negativen Einschätzung der eigenen Gruppe abhebt. Diese Identifikation mit der Außengruppe ist der von den Theorien der Intergruppenbeziehungen hervorgehobene Aspekt der Bedrohung der sozialen Identität, der sich auch auf die personale Identität niederschlägt (Wagner, 1991).

Dieses positive Bild von der Außengruppe ist sicherlich auch durch die Attributionsverzerrung aus der Beobachter-Perspektive zu erklären, die eher internale Gründe und Ursachen heranziehen, obwohl sich vor allem die Arbeitsbedingungen unterscheiden haben (zusammenfassend Witte, 1989). Wenn sich jetzt die Arbeitsbedingungen angleichen, wird das positive Bild von der Außengruppe im Vergleich zur Binnengruppe korrigiert und die Außengruppe entsprechend abgewertet werden. Man wird dann den Einfluß der Arbeitsbedingungen kennenlernen und auch durch den engeren Kontakt mit den westdeutschen Arbeitnehmern wird sich das Bild realistischer, d.h. in diesem Fall weniger positiv gestalten. Die Konsequenz ist, daß eine negativere Bewertung der eigenen Gruppe entfällt. Dadurch werden psychische Probleme beseitigt werden.

Hinzukommen muß dann noch eine Förderung des Selbstbewußtseins ostdeutscher Arbeitnehmer, um auch in Ostdeutschland beim Arbeitnehmer eine individualistische Haltung wie beim westdeutschen Arbeitnehmer zu erreichen. Dabei ist in einer Konsumgesellschaft das Selbstbewußtsein auch an die ökonomische Lage gekoppelt, so daß bei unterschiedlichen Bedingungen eine gewisser Rest an Unsicherheit bleibt.

Eine weitere Konsequenz für die Arbeitshaltung wird die Hervorhebung der eigenen Person sein und damit die Zunahme des Konkurrenzdruckes. Der wird durch eine verstärkte Abwertung der Kollegen gelöst zur Sicherung der eigenen Identität. Diese Entwicklung in Richtung auf eine stärker individualistische Haltung ist sicherlich auch recht negativ zu sehen, aber wir leben in einer individualistisch orientierten Kultur.

Da empirische Ergebnisse nicht nur theoretisch angeleitet sind, sondern auch teilweise zur Weiterentwicklung von Theorien herangezogen werden können, sollen abschließend die theoretischen Ausgangspositionen diskutiert werden. Wir wollen dabei einen wichtigen Gesichtspunkt hervorheben, der bisher nicht ausreichend in den Theorien zur Intergruppenbeziehung beachtet wurde: die Einbindung der Person in die eigene Gruppe.

An den Daten ist deutlich geworden, daß bei den westdeutschen Arbeitnehmern eine größere Distanz zwischen Selbstbeschreibung und dem Bild von den Kollegen erzeugt wird als bei den ostdeutschen Arbeitnehmern. Dieses Phänomen kann man in Zusammenhang bringen mit der theoretischen Dimension kultureller Unterschiede, die kollektive von individualistischen unterscheidet

(Triandis, 1989). Man gewinnt damit eine stärkere Anbindung der Selbstkonzeptforschung (Baumeister, 1986) und des Kulturvergleichs (Trafimow, Triandis und Goto, 1991) mit der Intergruppenforschung (Wagner, 1991). Diese naheliegende Verbindung soll jetzt nicht ausgeführt, sondern nur als Hinweis für zukünftige Forschungen angedeutet werden. Danach ist nicht nur die Beziehung zwischen Gruppen und das Intergruppenverhalten von großer Bedeutung, sondern auch das Intragruppenverhalten. Je individua-

listischer die Kultur ist, desto stärker werden die eigenen Gruppenmitglieder abgewertet. Das kann dazu führen, daß die größere Abwertung zwischen Selbstbeschreibung und Beschreibung der eigenen Gruppe liegt und weniger zwischen der Binnen- und Außengruppe. Diese Abwertungsprozesse, wie sie ursprünglich in den Intergruppentheorien hervorgehoben werden, gelten dann nur in "partiell-kollektiven" Kulturen und verlieren ihre Gültigkeit in

rein individualistischen Kulturen. Diese kulturelle Dimension ist in Zukunft stärker an die Intergruppenbeziehungen heranzuführen, wie die Ergebnisse dieser Untersuchung nahelegen.

Literatur

- Abrams, D. & Hogg, M.A. (1990) Social identification, self-categorization and social influence. European Review of Social Psychology, 1, 195-228.
- Baumeister, R.F. (1986) Public self and private self. New York: Springer.
- Blaschke, D. (1987) Soziale Qualifikation im Erwerbsleben. Beitr. AB 116: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Diehl, M. (1990) The minimal group paradigm: Theoretical explanations and empirical findings. European Review of Social Psychology, 1, 263-292.
- Festinger, L. (1954) A theory of social comparison processes. Human Relations, 7, 117-140.
- Hackel, S. & Zülske, G. (1991) Empirischer Vergleich von Arbeitstugenden und weiteren ausgewählten Merkmalen auf Individualsystemebene, bezogen auf die Berufstätigkeit, zwischen ost- und westdeutschen ArbeitnehmerInnen. TU Dresden, unveröff. Diplomarbeit.
- Herzberg, F.; Mausner, B. & Snyderman, B. (1967) The motivation to work. New York: Wiley.
- Jahoda, M. (1982) Employment and Unemployment: A social-psychological Analysis. Cambridge: CUP.
- Jahoda, M. (1985) Die sozialpsychologische Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Kleiber, D. et al.(Hrsg.) Im Schatten der Wende. Tübingen: DGVT.
- Jahoda, M. (1986) In defense of a non-reductionist social psychology. Social Behaviour, 1, 25-29.
- Klages, H. (1984) Wertorientierungen im Wandel: Rückblick, Gegenwartsanalysen, Prognosen. Frankfurt/M.: Campus.

- Klages, H. (1992) Werte und Einstellungen. In: Witte, E.H. (Hrsg.) Einstellungen und Verhalten. Braunschweig: Braunschweiger Studien.
- Maas, A. & Schaller, M. (1991) Intergroup bias and the cognitive dynamics of stereotype formation. European Review of Social Psychology, 2, 189-209.
- Meyer, W.-H. (1982) Arbeitszufriedenheit: Ein interessiertes Mißverständnis. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mummendey, A. (1985) Verhalten zwischen sozialen Gruppen: Die Theorie der sozialen Identität. In: Frey, D. & Irle, M. (Hrsg.) Theorien der Sozialpsychologie, Bd.II. Bern: Huber.
- Neuberger, O.; Conradi, W. & Maier, W. (1985) Individuelles Handeln und sozialer Einfluß. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Snyder, M. (1984) When belief creates reality. Advances in Experimental Social Psychology, 18, 248-305.
- Stahlberg, D.; Osnabrügge, G. & Frey, D. (1985) Die Theorie des Selbstwertschutzes und der Selbstwerterhöhung. In: Frey, D. & Irle, M. (Hrsg.) Theorien der Sozialpsychologie, Bd. III. Bern: Huber
- Tajfel, H. (1982) Gruppenkonflikt und Vorurteil. Bern: Huber.
- Trafimow, D.; Triandis, H.C. & Goto, S. (1991) Some tests of the distinction between the private self and the collective self. Journal of Personality and Social Psychology, 60, 649-655.
- Triandis, H.C. (1989) The self and social behavior in differing cultural contexts. Psychologische Review, 96, 506-520.
- Turner, J.C. (1987) Rediscovering the Social Group. A self-categorization Theory. Oxford: Blackwell.
- Wagner, U. (1991) Zugehörigkeit zu Gruppen und Gruppenprozessen als Einflußgrößen für Attraktion und Zuneigung. In: Amelang, M. et al. (Hrsg.) Attraktion und Liebe. Göttingen: Hogrefe.
- Witte, E.H. (1989) Sozialpsychologie. Ein Lehrbuch. München: PVU.

Tabelle 1

Die vier Kategorien der Arbeitstugenden

	fachlich/sachlich	sozial
Pflicht-/ Akzeptanzwerte	Genauigkeit Ordnungssinn Konzentration	Disziplin Selbstbeherrschung Pünktlichkeit Fleiß Zuverlässigkeit Zielstrebigkeit Planmäßigkeit
Selbstentfaltungswerte	Selbständigkeit Verantwortungsbewußtsein	Kommunikationsfähigkeit Kooperation

	Problemlöse- fähigkeit Fachausdrücke Selbstvertrauen Flexibilität	Kritikannahme- fähigkeit Kritikfähigkeit
--	---	--

Tabelle 2

Die Verteilung der Stichprobe auf die Städte und das Geschlecht

	Dresden	Jena	Hamburg
Männer	19	20	16
Frauen	16	15	14
	35	35	30

HAMBURGER FORSCHUNGSBERICHTE

-HAFoS-



- HaFoS Nr. 1
1992 Witte, E.H.: The extended group situation theory (EGST), social decision schemes, models of the structure of communication in small groups, and specific effects of minority influences and selfcategorization: An integration.
- HaFoS Nr. 2
1992 Witte, E.H. & Schwerm, M.: Technikfolgenabschätzung und Gentechnologie - Die exemplarische Prüfung eines Expertenberichts auf psychologische Konsistenz und Nachvollziehbarkeit.
- HaFoS Nr. 3
1992/1992 Witte, E.H.: Dynamic models of social influence in small group research.
- HaFoS Nr. 4
1993 Witte, E.H. & Sonn, E.: Trennungs- und Scheidungsberatung aus der Sicht der Betroffenen: Eine empirische Erhebung.

Die Hamburger Forschungsberichte werden herausgegeben von
Prof. Dr. Erich. H. Witte
Psychologisches Institut I der Universität Hamburg