

Book Reviews

Evelin Dietrich: Werte und Wertewandel in gesellschaftlichen Transformationsprozessen, München und Mering, Rainer Hampp Verlag, 2003

Evelin Dietrich beschäftigt sich in ihrer Arbeit mit dem Wertewandel ostdeutscher Führungskräfte im Transformationsprozess der deutschen Wiedervereinigung. Erstmals liegt damit der Versuch vor, eine Aufarbeitung bzw. einen Vergleich von Werten ostdeutscher Führungskräfte im gesellschaftlichen System der DDR und der seit 1990 wiedervereinigten Bundesrepublik Deutschland vorzunehmen. Die in diesem Sinne systemübergreifende Untersuchung umfasst die Auswertung von 12 empirischen Studien, von denen 5 aus der Zeit vor der Wende 1989 stammen. Der Fokus dieser Analyse liegt auf drei wesentlichen Untersuchungsbereichen (S. 11): Zunächst soll festgestellt werden, welche individuellen Werte bei den Leitern in der DDR vorhanden waren und welche Wertentwicklungen bereits in der Vorwendezeit (Anfang 80er Jahre bis zur Wende) erkennbar waren. Anschließend wird der Frage nachgegangen, wie sich die Werte der Führungskräfte in den ersten Jahren des Transformationsprozesses entwickelten, um schließlich entsprechende Wertveränderungen bis zum Ende der 90er Jahre bei den ostdeutschen Führungskräften herauszukristallisieren.

Bevor im 4. Kapitel die eigentliche Aufarbeitung des empirischen Materials vorgenommen wird, erfolgt zunächst ein Aufriss der Problemstellung in Kapitel 1 wobei sehr ausführlich sowohl auf die Defizite und Schwierigkeiten der Transformationsforschung als auch der Werte- und Wertewandelsforschung im spezifischen Kontext hingewiesen wird (S. 37ff). Die notwendige, kritische Frage nach der eigentlichen Vergleichbarkeit der verschiedenen und überdies aus unterschiedlichen Systemen stammenden empirischen Studien stellt sich an dieser Stelle eindringlich und relativiert mögliche Erwartungen des/er Lesers/in hinsichtlich umfassender und eindeutig empirisch fundierter Aussagen zum Wertewandel in Ostdeutschland.

Zu Beginn des 2. Kapitels setzt sich die Verfasserin mit dem „Wertbegriff“ auseinander. Durch die umfangreiche Aneinanderreihung verschiedener Definitionen und die ledigliche Formulierung eines Kriterienkatalog zur Definition von Werten bleibt der Wertbegriff jedoch unscharf. Es könnte vermutet werden, dass dies einerseits der Vielfältigkeit und begrifflichen Unbestimmtheit der Werteforschung geschuldet ist und damit auch im Rahmen dieser Arbeit vielseitige Anknüpfungspunkte ermöglicht werden, dies wird dem/r Leser/in jedoch nicht mitgeteilt.

Der oben angesprochenen Problematik des systemübergreifenden empirischen Vergleichs versucht die Autorin anschließend durch eine Gegenüberstellung der jeweiligen systemspezifischen Theoriekonzepte zur Werteforschung zu begegnen. Die „Westliche Werteforschung“ (3.1) wird aufgespannt an verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen der jeweiligen „Werteforschung in der DDR und der Sowjetunion“ (3.2) gegenübergestellt. Auf diese Weise sollen Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet werden, um eine notwendig differenzierte, systemübergreifende Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Dem/er Leser/in wird der intellektuelle Zugang zu dem an sich interessanten Vergleich jedoch dadurch erschwert, dass die Autorin nicht offen legt, anhand welcher Systematik einzelne Konzepte und Vertreter ausgewählt, vorgestellt und Ost- bzw. Westforschung zugeordnet werden (In welchem Sinne lassen sich Vertreter wie z.B. Friedrich Nietzsche oder Max Weber unter die westliche Werteforschung subsumieren?). Unter 3.3 werden schließlich die Gemeinsamkeiten im östlichen und westlichen theoretischen Werteverständnis herausgestellt, was in inhaltlicher Hinsicht die Vornahme des empirischen Vergleichs im Rahmen der vorliegenden Arbeit unterstützt. (S. 75f.).

Im 3. Kapitel „Werte und Wertewandel“ stellt die Autorin zunächst Werte als ein zentrales Element menschlichen Verhaltens dar, indem theoretische Grundlagen zu Entstehung und Veränderung von Werten (1.1) und die zentrale Bedeutung individueller Werte (1.2) aufgearbeitet werden. Im 2. Abschnitt des Kapitels wird der Zusammenhang gesellschaftlicher und individueller Wertsysteme und im letzten Abschnitt Aspekte des Wertewandels behandelt. In das gesamte Kapitel sind regelmäßig Exkurse eingeflochten, die in anschaulicher Weise „DDR-spezifische Bedingungen“ (S. 43) der vorgängig betrachteten theoretischen Konzeptionen sowie entsprechendes, empirisches Material zum einsetzenden Transformationsprozess aufzeigen und so einen differenzierten Einblick in den spezifisch betrachteten Kontext ostdeutscher Führungskräfte erlauben. Folgt der grundlegende Aufbau des Kapitels einerseits einer nachvollziehbaren Logik, droht die tiefere Untergliederung der einzelnen Abschnitte den/ie Leser/in etwas orientierungslos zurückzulassen. Insbesondere Abschnitt 1 erscheint als eine sehr breite Auffächerung verschiedener, jedoch nicht unbedingt überschneidungsfreier Konzepte und möglicher theoretischer Verknüpfungen mit dem Wertbegriff, welche relativ unverbunden aufgearbeitet werden (z.B. Werte als kulturelle Phänomene S. 80ff, Werte und Persönlichkeit S. 91f. Werte und Rollen S. 94ff). Die jeweiligen Kriterien der Zuordnung der Konzepte zu 1.1 und 1.2 bleiben ähnlich verschwommen (Warum wird z.B. der Aspekt „Werte und Persönlichkeit“ unter 1.1 und der Aspekt „Werte und Identität“ unter 1.2 behandelt?). Evelin Dietrich weißt zu Beginn des 4. Kapitels selbst auf den sehr breiten Umriss des Forschungsfeldes der Werte und des Wertewandels in ihrer Arbeit hin und begründet dies mit der Notwendigkeit des systemübergreifenden theoretischen Bezugsrahmens (S. 169).

Im 4. Kapitel werden schließlich die empirischen Befunde aufgearbeitet bzw. der Vergleich der empirischen Studien vorgenommen. Die Gliederung des Kapitels folgt nach Klärung des methodischen Vorgehens und des nochmaligen Hinweises auf kritische Aspekte eines solchen Vergleichs (S. 117) der Logik der oben aufgezeigten forschungsleitenden Fragen. Die einzelnen Studien werden jeweils vorgestellt, um anschließend die Ausprägung bestimmter Werte (arbeitsbezogene und allgemeine Werte), die Zufriedenheit mit der jeweiligen Realisation der Werte und den Wertewandel zunächst innerhalb der beiden Systeme zu untersuchen (Abschnitt 2 und 3). Abschnitt 4 widmet sich dann der systemübergreifenden Aufarbeitung. Leitungstätigkeit, Persönlichkeitsanforderungen, Betriebsverbundenheit, arbeitsbezogene Werte und Zufriedenheit und allgemeine Werte werden systemübergreifend vergleichend betrachtet. Die aus dieser Untersuchung hervorgehenden Erkenntnisse tragen durchaus zu einer Bereicherung der Transformationsforschung bei. So ergeben sich interessante, z.T. auch unerwartete Untersuchungsergebnisse, etwa in der Feststellung einer gleichbleibend hohen Stabilität der Wichtigkeit von Pflicht- und Akzeptanzwerten bei ostdeutschen Führungskräften oder des Vollzuges des Wertewandels als Wertsynthese – und Gewinn.

Evelin Dietrichs Arbeit schließt mit einer Zusammenfassung in welcher die Ergebnisse der Untersuchung und mögliche Begründungen hierfür aufgezeigt und zudem Implikationen für die Praxis dargestellt werden.

Der vorliegende Band bietet dem/er interessierten Leser/in neue und interessante Einblicke zum Wertewandel ostdeutscher Führungskräfte im Kontext der deutschen Wiedervereinigung.

Die Lektüre wird teilweise durch fehlende Systematisierungen und Verknüpfungen einzelner Abschnitte erschwert. Die sehr breite theoretische Aufspannung des Forschungsfeldes zeigt zwar die vielfältigen Anknüpfungspunkte von Werte- und Transformationsforschung auf, wirkt jedoch hemmend auf die kontinuierliche Verfolgung des Argumentationsganges. Der grundlegenden Problematik des durchgeführten systemübergreifenden empirischen Vergleiches ist zwar einerseits die notwendige Relativierung entsprechender Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung geschuldet. Andererseits handelt es sich um eine im gebotenen Maße differenziert durchgeführte Analyse mit entsprechend korrespondierender Aufarbeitung der praktischen systemspezifischen Verhältnisse.

Gabriele Faßauer, Technische Universität Dresden