

### Die künftigen Leiter der höheren Ebene (Spitzenleiter): Auswahl, Ausbildung, Einsatz ; Forschungsbericht zur Studie Nachwuchskaderstudium Leitung (NWK-Studie)

Schmidt, Harald

Forschungsbericht / research report

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schmidt, H. (1987). *Die künftigen Leiter der höheren Ebene (Spitzenleiter): Auswahl, Ausbildung, Einsatz ; Forschungsbericht zur Studie Nachwuchskaderstudium Leitung (NWK-Studie)*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-400161>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Entwurf

Die künftigen Leiter der höheren Ebene  
(Spitzenleiter)

- Auswahl, Ausbildung, Einsatz -

---

Forschungsbericht zur Studie  
NACHWUCHSKADERSTUDIUM LEITUNG (NWK-Studie)

Verfasser: Harald Schmidt

Leipzig, März 1987

## Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
<b>Abkürzungen</b>	
1. Einordnung der Studie Nachwuchskaderstudium Leitung in den Rahmen der Studentenforschung	5
1.1. Einige Bemerkungen zum Nachwuchskaderstudium Leitung	5
1.2. Forschungsziel	10
1.3. Population	11
1.4. Methodik	14
1.5. Zu Vorzügen und Nachteilen der NWK-Forschung	16
2. Demographische Merkmale	17
2.1. Geschlecht	17
2.2. Alter	18
2.3. Familie	19
2.3.1. Partnerbindung	19
2.3.2. Kinder und Kinderwunsch	21
2.4. Soziale Herkunft	23
2.4.1. Qualifikation der Eltern	23
2.4.2. Leitertätigkeit der Eltern	25
2.4.3. Der dominierende Einfluß des Vaters	27
2.5. Bildungsweg und Berufstätigkeit vor dem Studium	29
2.6. Studienrichtung	31
3. Studium	32
3.1. Studienfachwahl	32
3.2. Einstellung zum Hochschulstudium und zum Ökonomiestudium	41
3.3. Bewertung des Fachstudiums	44
3.3.1. Erwartung und Bewertung der Lehre an der dele- gierenden Einrichtung	44
3.3.2. Bewertung der Lehrkräfte	54
3.4. Das NWK-Studium	57
3.4.1. Einstellung zum NWK-Studium	57
3.4.2. Gründe für die Teilnahme am NWK-Studium	58
3.4.3. Erwartung und Bewertung des NWK-Studiums	61
3.4.4. Praxiswirksamkeit der Ausbildung	66
3.4.5. Hinweise der Absolventen für die Leiter- ausbildung	67

	<u>Seite</u>
3.5. Studententätigkeiten	70
3.5.1. Bibliotheksbesuch	71
3.5.2. Fachliche Kommunikation	72
3.5.3. Mitarbeit in der Forschung	73
3.6. Studienleistung	76
4. Politische Aktivität	79
4.1. Langfristiges und kontinuierliches Engagement	79
4.2. Gründe	83
5. Beruf und Leitertätigkeit	88
5.1. Informiertheit über den beruflichen Einsatz	88
5.2. Einstellung zum Beruf	90
5.3. Leiterbereitschaft	93
5.3.1. Entwicklung der Leiterbereitschaft	93
5.3.2. Motive	98
5.4. Leitertätigkeit	102
5.5. Informelle Führungspositionen	103
5.6. Vorstellungen von der Leitertätigkeit und vom WIE des Leitens	107
5.7. Bewertung der Situation am Arbeitsplatz durch die Absolventen	108
6. Die Entwicklung von Fähigkeiten	110
7. Gesundheit und Gesundheitsverhalten	119
8. Folgerungen für Erziehung und Ausbildung	128
9. <u>ANHANG</u>	136
9.1. Tabellen	
9.2. Hauptfragebogen	
9.3. Leiterassistent-Bogen	
9.4. Aufsatz-Bogen	



ABKÜRZUNGEN

NWK	Nachwuchskaderstudium Leitung
SIL	Studenten-Intervallstudie Leistung (wurde 1982 unter damals 4.380 Studienanfängern begonnen und während des Studiums in folgenden Etappen durchgeführt: Studienbeginn = SIL A 3. Semester = SIL B 6. Semester = SIL C Studienende = SIL D
SIS	Studenten-Intervall-Studie (wurde 1970 unter damals 2.500 Studienanfängern begonnen, während des Studiums in 4 Etappen durchgeführt sowie während der Berufstätigkeit als ABSOLVENT in folgenden Abständen: 2 Jahre nach Studienabschluß = SIS 5 5 Jahre nach Studienabschluß = SIS 6 10 Jahre nach Studienabschluß = SIS 7
Wiwi	Ökonomiestudenten (der SIL)
II.-Absolventen	Absolventen von Industrieinstituten
Hs.-Absolventen	Absolventen des Direktstudiums
HSA	Hochschulabschluß
FSA	Fachschulabschluß
KMU	Karl-Marx-Universität Leipzig
HfÖ	Hochschule für Ökonomie Berlin
TH Merseburg	Technische Hochschule Merseburg
TU Dresden	Technische Universität Dresden
Go.	Grundorganisation
Massenorg.	Massenorganisation
Fkt.	Funktion
n	Anzahl (auch bei Teilpopulationen)
m	männlich
w	weiblich
s.	siehe
Tab.	Tabelle
Pos.	Antwortposition
$\bar{x}$	Mittelwert

## 1. Einordnung der Studie Nachwuchskaderstudium Leitung in den Rahmen der Studentenforschung

---

### 1.1. Einige Bemerkungen zum Nachwuchskaderstudium Leitung

Viele Hochschulabsolventen müssen eine Leiterfunktion übernehmen<sup>1</sup> - oder anders ausgedrückt, Leiter ab der mittleren Ebene werden künftig zunehmend einen Hochschulabschluß nachweisen müssen. Die durch Wissenschaft und Technik fortschreitende Produktionsweise erfordert eine höhere Qualität der Leitertätigkeit. Insofern gewinnt in der Hochschulausbildung neben der Entwicklung von Spezialisten auf technischem oder fachwissenschaftlichem Gebiet zugleich die Erziehung und Ausbildung von Leitern an Bedeutung, wobei in vielen Aspekten beides nicht zu trennen ist. "Durch grundlegende Verbesserung der Ausbildung der Spezialisten an den Hochschulen in Leitungsfragen wird der Gesellschaft zweifellos eine große Reserve für die Auswahl von Leitern zur Verfügung gestellt ..."<sup>2</sup>

Die Ausübung einer Leitungsfunktion bei Studienbeginn und in den folgenden ersten Semestern ist keineswegs eindeutig erklärtes Ziel vieler Studienbewerber und Studenten. Das wäre als generelle Aussage sicher etwas vermessen. Viele Studenten haben aber konkrete berufliche Vorstellungen, die in den meisten Fällen mit einer leitenden Tätigkeit verbunden sind. Sehr gut über das Studium und den künftigen Beruf informierte und fachlich wie auch politisch engagierte Studenten der Wirtschafts-, Technik- und Agrarwissenschaften - auf diese beschränken wir uns aus Gründen einer soliden

---

1 Die ZIJ-Intervallstudie SIS 6 wies aus, daß nach fünf Jahren Berufstätigkeit mehr als die Hälfte der Absolventen als Leiter tätig waren.

2 AFANASJEW, W. G.: Der Mensch in der Leitung der Gesellschaft, Berlin 1979, S. 282

Leitertätigkeit in der Wirtschaft<sup>1</sup> - verbinden ihre später hochqualifizierte Tätigkeit mit Leiterverantwortung.

Die meisten Studenten - vor allem die, die sich bereits als Student für Leitertätigkeit interessieren - haben große Erwartungen an die Hochschule hinsichtlich der Qualifikation für eine spätere derartige Tätigkeit. Das hat z. B. die Studenten-Intervallstudie Leitung (SIL) des ZIJ ergeben, und bei der Analyse der Ergebnisse der NWK-Studie werden wir darauf zurückkommen.

Wann die Leiterausbildung beginnen soll, war lange Zeit umstritten. AFANASJEW meint, daß man aus "einem Menschen, der noch keine gründliche Lebenserfahrung hat, der noch nicht praktisch gearbeitet hat, keinen vollwertigen Leiter machen kann..."<sup>2</sup> Der Grad der "Vollwertigkeit" eines Leiters hängt von seiner Leiterbereitschaft, seiner Motivation und von den durch Tätigkeit angeeigneten Fähigkeiten ab. Vor allem hinsichtlich der Fähigkeiten wird die Tätigkeit als Leiter einen entscheidenden Qualitätszuwachs bringen. ZIJ-Studien, die auf Intervallstudien (SIL und SIS) basieren, weisen auf die Langfristigkeit und Kontinuität dieses Prozesses hin. In den 80er Jahren haben die meisten Studenten im gewissen Sinne praktische Erfahrungen in der Zeit zwischen Schule und Universität sammeln können. Sie waren berufstätig, hatten ein Vorpraktikum oder den Dienst in den bewaffneten Organen absolviert. Ein großer Teil - die engagierten jungen Leute - war vor und ist während des Studiums politisch aktiv, eignet sich Leiterfähigkeiten durch Leitungsfunktionen auf diesem Gebiet an.

---

1 Studenten anderer Studienrichtungen werden durchaus ebenfalls Leitungsfunktionen übernehmen. Aber diese Leiter unterscheiden sich im Leitungsstil oder in der Leitungsorganisation auf Grund des mitunter stark abweichenden Charakters der zu führenden Kollektive und der Arbeitsinhalte von denen eines Arbeitskollektives in der Wirtschaft. Zudem versteht sich ein Medizinstudent oder Lehrerstudent kaum als zukünftiger Leiter.

2 AFANASJEW, W. G.: a.a.O., S. 280 f.

Das Ausbildungsziel LEITER wird künftig in den Studienrichtungen Wirtschafts- und Technikwissenschaften verstärkt berücksichtigt. Im Sommer 1983 wurde vom Politbüro des ZK der SED und vom Ministerrat der DDR eine "Konzeption für die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung der Ingenieure und Ökonomen in der DDR" verabschiedet, auf deren Grundlage gegenwärtig Lehrprogramme erarbeitet bzw. überarbeitet werden.<sup>1</sup>

Neben einer verbesserten Leiteraus- und Weiterbildung wird seit einigen Jahren auch eine Begabtenförderung auf diesem Gebiet durchgeführt. Dieses "Nachwuchskaderstudium Leitung" entspricht einer Forderung von HÖRZ, der Begabungsförderung nicht nur auf Spitzenwissenschaftler oder -künstler angewandt wissen will. Denn "... wir brauchen Spitzenleistungen - von dafür besonders Begabten - auch in Leitungsfunktionen ..."<sup>2</sup>

Für diese Spezialausbildung, für das Nachwuchskaderstudium Leitung (NWK), werden für Leitertätigkeit auf mittlerer und höherer Ebene (Hauptabteilungsleiter, Betriebsleiter, Mitglied einer Kombinatleitung u.ä.) befähigte und geeignete Studenten der Wirtschaftswissenschaften bis Ende des 4. Semesters ausgewählt. Diese Studenten zeichnen sich durch sehr gute und gute fachliche Leistungen und durch fachliches und politisches Engagement aus.<sup>3</sup> Sie sind bereit, besagte Aufgaben zu übernehmen.

Im 3. und 4. Studienjahr erhalten diese Studenten neben dem Ökonomiefachstudium eine Ausbildung, die sie zu dieser künftigen Tätigkeit befähigen soll. Nach der Verteidigung der Diplomarbeit folgen drei Praxisjahre, in denen die jungen Leute im Wirtschafts- oder Staatsapparat entweder als Assistent bei einem Betriebs- oder Kombinatdirektor, in einem

---

1 Konzeption für die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung der Ingenieure und Ökonomen in der Deutschen Demokratischen Republik, Beschluß des Politbüros des ZK der SED vom 28. Juni 1983 / Beschluß des Ministerrates der DDR vom 7. Juli 1983. In: DAS HOCHSCHULWESEN, Heft 9, Berlin 1983, S. 253 ff.

2 HÖRZ, H.: Es bildet ein Talent sich in der Stille?  
In: Leipziger Volkszeitung, Leipzig 17./18. Juli 1982, S.11

3 Genaue Populationsbeschreibung siehe Abschnitt 1.3. Population.

Ministerium oder einer kommunalen Einrichtung oder bereits als Leiter mit eigener Verantwortung tätig sind. Danach beginnt ein mehrere Wochen dauerndes<sup>1</sup> postgraduales Weiterbildungsstudium an der Hochschule für Ökonomie "Bruno Leuschner" in Berlin-Karlshorst. Dort wurde auch die NWK-Ausbildung 1979 unter Direktstudenten dieser Hochschule und unter Studenten des angeschlossenen Industrieministries (II)<sup>2</sup> eingeführt. Seit 1983 gibt es eine derartige Ausbildung auch für Studenten der Wirtschaftswissenschaften von Hochschulen der Stadt Leipzig (KMU, TH Leipzig, Handelshochschule) an der Sektion Wirtschaftswissenschaft der KMU. 1984 wurde für Hochschulen im Raum Dresden/Karl-Marx-Stadt das NWK-Studium an der Sektion Betriebswirtschaft der TU Dresden (für Studenten der TU Dresden, der HfV, der TH Karl-Marx-Stadt<sup>3</sup>, der IHS Zwickau, der Bergakademie Freiberg, der TH Ilmenau) sowie für den Bezirk Halle an der Sektion Betriebswirtschaft der TH Merseburg (für Studenten der TH Merseburg, der MLU Halle, der IHS Köthen) eingeführt. Gegenwärtig werden jährlich etwa 50 bis 60 Studenten (pro Matrikel) gefördert. Etwa 15 bis 20 Absolventen der Hochschulen und 20 bis 30 Absolventen der Industrieinstitute (aus der gesamten DDR) werden zur Zeit weitergebildet.

Bereits in dieser Einleitung können wir feststellen, daß diese Form der Erziehung und Ausbildung von Leitern, insbesondere von künftigen Spitzenleitern, nur eine Form von einer Reihe möglichen sein kann. Es ist e i n e Möglichkeit, junge leistungsbereite, leistungsfähige und leistungsstarke Kader zu einem Zeitpunkt an die Leitungsspitze von Wirtschafts- bzw. Verwaltungseinheiten zu bringen, zu dem sie psychisch und physisch am besten dazu in der Lage sind.

- 
- 1 Bis 1986 dauerte diese Weiterbildung 4 Monate. Ab 1987 wird diese Weiterbildung auf 2 Monate verkürzt aber intensiver durchgeführt.
  - 2 An Industrieinstitute der Hochschule werden verdiente und engagierte junge Werktätige delegiert, die mindestens 10 Jahre im erlernten Beruf tätig sind.
  - 3 seit 1986 TU Karl-Marx-Stadt

Zu dieser Ausbildungsform muß bemerkt werden, daß sie diese Studenten nicht allein erst zum Leiten befähigt. Eine Spezialausbildung kann nur bestimmte Entwicklungen verstärken, denn die Entwicklung von positiven Einstellungen und Fähigkeiten zum erfolgreichen Verrichten einer Tätigkeit kann nur sehr frühzeitig im Erziehungs- und Ausbildungsprozeß beginnen. Für uns ist deshalb auch nicht nur die Interpretation der Erziehung und Ausbildung im NWK-Studium wichtig, sondern die langfristige Einstellungs- und Fähigkeitsentwicklung dieser für die Leitungstätigkeit ausgewählten jungen Leute als Teil der Studentenschaft in den 80er Jahren. Wir betrachten die NWK-Population weniger in ihrer Differenziertheit, sondern als Auswahlpopulation von politisch und fachlich engagierten Studenten im Vergleich mit anderen Studenten. Wir brauchten als Institut diese befähigten und leistungstarken Studenten nicht auszuwählen, sie sind von der Hochschulpraxis bereits ausgewählt worden.

Zu erwähnen wäre noch, daß für die NWK-Studenten mit der Entscheidung über die Aufnahme dieser zusätzlichen Spezialausbildung mittelfristig die berufliche Perspektive festgelegt wird. Mit dem erfolgreichen Studienabschluss ist der berufliche Weg für diese jungen Kader vorgezeichnet und zum überwiegenden Teil arbeitsrechtlich vereinbart; sofern nicht gesundheitliche, familiäre o.ä. Gründe den Absolventen zum Rücktritt zwingen. Die berufliche Perspektive ist also über einen längeren Zeitraum diesen Studenten und Absolventen des NWK-Studiums im Vergleich zu ihren Kommilitonen bekannt.

## 1.2. Forschungsziel

Bei der Studie NACHWUCHSKADERSTUDIUM LEITUNG (kurz: NWK-Studie) handelt es sich um eine Teilforschung des Zentralinstituts für Jugendforschung, Abt. Studentenforschung im Rahmen der Studenten-Intervallstudie Leistung (SIL) zu Aspekten der Entwicklung von Leiterbereitschaft und Leiterfähigkeiten bei besonders leistungsstarken und für die Leitertätigkeit befähigten und geeigneten Studenten. Hauptaufgabe der SIL-Forschung ist es, Leistungseinstellung und Leistungsverhalten von Studenten und Absolventen in den 80er Jahren (im Längsschnitt) zu untersuchen. Dabei werden auch die Leiterbereitschaft und die Leiterfähigkeiten betrachtet - insgesamt bei DDR-Studenten im Rahmen der SIL und ergänzt durch die ausgewählten NWK-Studenten.

Folgende Gründe gibt es dafür:

1. Leiten ist ein spezifischer Ausdruck des Leitens von Hochschulabsolventen.
2. Der Leiter nimmt eine Schlüsselposition im Produktionsprozeß ein. Es sollen die Bedingungen analysiert werden, die eine Entwicklung pro wirksame Leitungstätigkeit unterstützen.
3. Die Anforderungen an Leiter ändern sich - insbesondere durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt. In welchem Maße die künftigen Leiter bereits in der Ausbildungsphase gerecht werden, soll ein weiteres Untersuchungsziel der SIL und der NWK-Studie sein.
4. Neben den "Durchschnittsstudenten" wollen wir die Entwicklung von zur Leitertätigkeit befähigten Studenten, ihre Auswahl, ihre Einstellung und ihre Fähigkeitsstruktur untersuchen.
5. Es sind Aspekte der Erziehung und Ausbildung dieser speziellen Form als eine Möglichkeit der Begabungsförderung interessant.

Folgende Hypothesen sollen auch mit Ergebnissen der NWK-Studie geprüft werden:

- (1) Einstellung und Fähigkeiten zum Leiten entwickeln sich langfristig.
- (2) Entscheidend für Leiterbereitschaft und Leiterfähigkeiten sind Faktoren der sozialen Umwelt der jungen Persönlichkeit; wie z. B. soziale Herkunft, Freundeskreis, Schul- und Arbeitskollektiv und die Entwicklungsbedingungen im Studium.
- (3) Zwischen Leiterbereitschaft und Leiterfähigkeiten gibt es einen Zusammenhang: Wer bereit ist zum Leiten, eignet sich die dazu nötigen Fähigkeiten an. Wer verstärkt Fähigkeiten sich durch Tätigkeit angeeignet hat, ist bereit, Leiter zu werden.
- (4) Leitungsbereite und leitungsfähige junge Menschen sind auf vielen Gebieten aktive Persönlichkeiten.
- (5) Studenten, die bereits konkrete Vorstellungen von ihrem künftigen Beruf, von der Leitungstätigkeit, haben, sind stärker an der Übernahme von Leitungsfunktionen interessiert.
- (6) Die Mehrheit der leistungsorientierten Studenten ist leistungsorientiert.

### 1.3. Population

Zwar handelt es sich bei der NWK-Forschung um eine relativ kleine Population, aber es wurde jeweils die Grundgesamtheit eines NWK-Studenten- bzw. Absolventen-Jahrgangs in der DDR erfaßt (Totalerhebung):

Wir bezogen alle Studenten des jeweils 4. Studienjahres der Matrikel 1982 und 1983 aller vier NWK-Bildungseinrichtungen (n = 123) ein. Weiterhin wurden der jeweils erste (11) Absol-



venten-Jahrgang des HfÜ-Direktstudiums<sup>1</sup> (Matrikel 1979 / n = 15) und von Industrieinstituten<sup>2</sup> (Matrikel 1981 / n = 31) untersucht (s. Tabelle 1).

Im vorliegenden Bericht müssen Studenten und Absolventen auf Grund des unterschiedlichen Entwicklungsstandes (Berufserfahrung) und der daraus folgenden mitunter erheblichen Unterschiede in Einstellungen und Verhaltensweisen (z. B. der Beurteilung der Ausbildung) differenziert betrachtet werden.

**Einige Bemerkungen zur Auswahl:**

Die AUSWAHL der Studenten erfolgt durch die jeweilige Hochschule bzw. Universität und muß durch das Ministerium für Hoch- und Fachschulbildung sowie durch die Kaderabteilung des Ministerrates bestätigt werden. Mit der Auswahl wird zugleich der weitere (berufliche) Entwicklungsweg dieser jungen Kader bestätigt.

---

1 Diese Absolventen hatten ihr Studium im Jahr 1983 an der HfÜ erfolgreich abgeschlossen. Drei Jahre waren sie als Leiterassistent bzw. auch bereits als Leiter tätig. Zum Zeitpunkt der Untersuchung beteiligten sie sich an der dritten Etappe des NWK-Studiums, am postgradualen Weiterbildungsstudium an der HfÜ. Da sie aus allen Teilen der Republik kommen, wurden sie in Berlin im Internat untergebracht.

2 Es handelt sich hierbei um im Jahre 1981 von Betrieben delegierte junge Berufstätige, die damals in einem kurzen Vorbereitungskurs die Hochschulreife an Industrieinstituten verschiedener Hochschulen der DDR erworben und ein Ökonomiestudium begannen. Im wesentlichen mußten sie damals für die Zulassung folgende Kriterien erfüllen:

- hervorragende Arbeitsergebnisse im Betrieb,
- politisches Engagement,
- mindestens 10jährige Berufsausübung im delegierenden Betrieb.

Es handelt sich hierbei um sehr motivierte und praxiserfahrene junge Leute, die mit dem Ziel, eine Leitungsfunktion zu übernehmen, qualifiziert worden waren. Die Dauer des Studiums am Industrieinstitut hatte 2 1/2 Jahre und die Dauer der darauffolgenden "Assistenzzeit" ebenfalls 2 1/2 Jahre betragen. Sie haben den akademischen Titel eines Diplom-Ingenieurökonome des Industrieinstituts (II). Auch sie wurden während der Weiterbildung befragt.

**Tab. 1: Population  
NWK (absolut)**

Hochschule mit NWK-Ausbildung	Matrikel	gesamt		männlich		weiblich		
		Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	
<b><u>STUDENTEN</u></b>								
HfÜ	1982	21	21	11	11	10	10	
	1983	26	23	11	11	15	12	
KMU	1982	11	11	7	7	4	4	
	1983	15	15	4	4	11	11	
TU Dresden	1982	15	12	6	4	9	8	
	1983	14	14	4	4	10	10	
TH Merseburg	1982	9	8	3	2	6	6	
	1983	12	9	2	2	10	7	
gesamt	1982	56	52	27	24	29	28	
	1983	67	61	21	21	46	40	
		123	113	48	45	75	68	

**ABSOLVENTEN**

Industrie- institute von Hochschulen der DDR	1981	31	30	31	30	0	0
HfÜ-Direkt- studium	1979	15	13	10	10	5	3
gesamt		46	43	41	40	5	3

Folgende Kriterien werden dieser Auswahl<sup>1</sup> zu Grunde gelegt:

a) Einschätzung vorhandener Leiterqualitäten

- Auftreten im Kollektiv
- Art und Weise der Ausübung gesellschaftlicher Funktionen

<sup>1</sup> Einige Kriterien wurden den Ausbildungskonzeptionen der HfÜ entnommen.

- Ideenreichtum
- Wirkung auf das Kollektiv (Begeisterungsfähigkeit, Vorbildwirkung, Akzeptanz)
- Mitwirkung am wissenschaftlich-schöpferischen Studium (z. B. Jugendobjekt, Forschungszirkel, Hilfsassistent)

b) fachliche (Studien-)Leistungen

- Noten
- Studiendisziplin
- Lernintensität
- Studienfähigkeiten
- Arbeit in wissenschaftlichen Arbeitsgemeinschaften, FDJ-Studentenklub oder in Kommissionen

c) Charakterliche Eignung

d) praktische (berufliche) Tätigkeit vor dem Studium

e) gesundheitliche und familiäre Situation

Die Ausfallquote konnte auf Grund ausgezeichneter Kooperation mit den Einrichtungen, deren Organisation sowie der Kontaktpflege mit den Gruppen sehr niedrig gehalten werden (s. Tabelle 1). Sie beträgt bei den Studenten 1 % und bei den Absolventen 6 %. Gründe waren Auslandspraktikum, eigene Krankheit, Schwangerschaft oder Krankheit des Kindes.

1.4. Methodik und Durchführung

Zur Konzeption, Planung, Organisation, Durchführung, Methodik und Interpretation der NWK-Studie liegt ein detaillierter Bericht (Durchführungsbericht) vor. In diesem Forschungsbericht sollen derartige Aspekte nur soweit berücksichtigt werden, wie das für die Darstellung und Interpretation der Forschungsergebnisse notwendig ist.

Kurz einige Bemerkungen hierzu:

### a) Methodik und Untersuchungsmaterial

Bei der NWK-Studie handelt es sich um eine Querschnittsstudie, bei der aber technisch-organisatorisch und methodisch die Voraussetzungen für die Weiterführung als Intervallstudie zu einem späteren Zeitpunkt geschaffen worden sind. So wurden Wiedererkennungsmappen eingesetzt. Alle Studenten und Absolventen erhielten ein standardisiertes Frageprogramm mit vorwiegend geschlossenen Fragen. In diesem Hauptfrageprogramm wurden insgesamt 238 Indikatoren vor allem zum bisherigen Bildungsweg, zur Studententätigkeit und Studienleistung, zur politischen Aktivität, zu verschiedenen Tätigkeiten, zu Einstellungen und Fähigkeiten, zur Erziehung und Ausbildung, zur sozialen Herkunft, zum NWK-Studium, zur Leitertätigkeit, zu Wissenschaft und Technik und zum Gesundheitszustand aufgenommen. Absolventen erhielten ferner einen Zusatzfragebogen mit 19 Indikatoren vor allem zur beruflichen Tätigkeit und zur Bewertung der NWK-Ausbildung. Ein Teil der Studenten (72 % des Matrikel 1982 und 40 % des Matrikel 1983) und Absolventen (jeweils 100 % der Absolventen der HfÜ und der Industrieinstitute) erhielten außerdem einen Kurzaufsatz über ihre bisherige und weitere (berufliche) Entwicklung als "Hausaufgabe".<sup>1</sup>

### b) Durchführung der Untersuchung

Abgesehen von besagter biographischer Methode erfolgte die Untersuchung als anonyme schriftliche Befragung im Gruppenverband. Entsprechend des Ausbildungsprogramms der vier NWK-Bildungseinrichtungen - der Zeitplan ist mitunter etwas unterschiedlich - wurde die Datenerhebung vom Matrikel 1982 im Zeitraum von November 1985 bis April 1986 und vom Matrikel 1983 im Zeitraum November 1986 durchgeführt. Die Absolventen der Industrieinstitute (Matrikel 1982) wurden im Februar 1986 und die Absolventen der HfÜ (Matrikel 1979) im Oktober untersucht.

---

<sup>1</sup> Dazu wird ein gesonderter Forschungsbericht erarbeitet.

### 1.5. Zu einigen Vorzügen und Nachteilen der NWK-Forschung

Kleine Populationen - auch wenn sie repräsentativ sind - lassen sich statistisch kaum differenzieren. Untergruppen können nur bis zur ersten oder zweiten Ebene gebildet werden. Hierin liegt sicher der größte Nachteil der NWK-Studie, der aber nicht beeinflußt werden kann. Mehr Studenten werden nicht ausgebildet. Auch sind Vergleiche mit größeren Populationen nicht ganz unproblematisch.

Trotzdem überwiegen die Vorteile:

1. Bei der NWK-Population handelt es sich um befähigte ("begabte") Studenten auf dem Gebiet des Leitens. Über zum Leiten befähigte junge Persönlichkeiten liegen in dieser Art bisher in der DDR noch keine bekannten soziologischen Ergebnisse vor.
2. Auch wenn erste Studenten an der HfÜ bereits 1979 ausgebildet worden sind (wir haben diese jungen Leute als Absolventen erfaßt), so hat das NWK-Studium den vorgesehenen Umfang erst gegen Mitte der 80er Jahre (mit Beginn der Ausbildung in Leipzig, Dresden und Merseburg) erreicht. In dieser "fortgeschrittenen Anfangsphase" sind also noch Veränderungen möglich und auch vorgesehen. Die soziologische Forschung kann somit versuchen, auf hochschulpädagogische und betriebliche Prozesse einzuwirken.
3. Die NWK-Studie korrespondiert mit der 1982 unter 4.380 Studienanfängern (darunter 600 Ökonomiestudenten) gestarteten Studenten-Intervallstudie Leistung (SIL), einer Längsschnittstudie, die in mehreren Etappen während des Studiums und danach durchgeführt wurde und wird
  - gleiche Methodik (z. T. auch gleiche Indikatoren und Antwortmodelle),
  - z. T. gleicher Studentengang (Matrikel 1982),
  - vergleichbare Population (Teilpopulation der Ökonomiestudenten).

In der NWK-Studie sind zudem auch Indikatoren aus anderen ZIJ-Studien enthalten. Vergleiche bieten sich an und sind häufig auch möglich.

4. Technisch-organisatorische und methodische Vorbereitungen erlauben eine Intervallforschung. So kann die Entwicklung der jungen Leiterpersönlichkeit und damit die Wirksamkeit der Erziehung und Ausbildung untersucht werden.

## 2. Demographische Merkmale

### 2.1. Geschlecht

Der Frauenanteil beträgt bei den beiden Studentenjahrgängen 61 %, ist beim Matrikel 1983 höher (w = 66 %) als beim Matrikel 1982 (w = 54 %). Damit studieren anteilig mehr Frauen in der NWK-Ausbildung als Frauen an Hochschulen und Universitäten der DDR (Zulassung von DDR-Studentinnen / Matrikel 1982 = 54,5 %).

Betrachten wir die geschlechtsspezifische Verteilung des NWK-Studiums mit der Zulassung an Einrichtungen der Wirtschaftswissenschaften, so ist der Frauenanteil beim NWK-Studium deutlich geringer (Zulassung von Frauen im Ökonomiestudium / Matrikel 1982 = 79 %).<sup>1</sup> Dieser hohe Frauenanteil in der Grundgesamtheit erschwert auch eine angestrebte und anzustrebende paritätische Verteilung der Geschlechter in der NWK-Ausbildung der Gegenwart. Da die Teilnehmer an dieser Spezialausbildung aber alle eine hohe Leitungsverantwortung übernehmen sollen, ist die Wahrscheinlichkeit der Aufgabe des vorgesehenen beruflichen Weges durch NWK-Teilnehmer bei einer starken Frauenrepräsentanz besonders hoch. Der Stand der gesellschaftlichen Entwicklung läßt eine Zweidrittel-Mehrheit der Frauen in führenden Positionen unrealistisch erscheinen.

Eine ZIJ-Untersuchung (SIS 7) ergab, daß nur 4 % der weiblichen Hochschulabsolventen nach 10 Jahren Berufstätigkeit Leiter auf übergeordneter Ebene (mit unterstellten Leitern) waren. Bei den Männern dieser Population beträgt dieser

---

1 offizielle Statistik des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen

Anteil 36 %. Mit anderen Worten - eine Überrepräsentanz der Frauen an dieser Spezialausbildung wird mit Sicherheit für viele Teilnehmerinnen berufliche Enttäuschungen bringen. Es erhebt sich also erneut die Frage, ob eine noch strenger auf die künftigen beruflichen Ziele bezogene Auswahl der Studienbewerber für das Ökonomiestudium überhaupt und speziell für die NWK-Ausbildung angestrebt werden sollte.<sup>1</sup>

An den vier Einrichtungen ist der Frauenanteil im NWK-Studium sehr unterschiedlich. Er beträgt an der HfÜ 50 %, an der KMU 60 %, an der TU Dresden 72 % und an der TH Merseburg 76 %.

Bei den ABSOLVENTEN der Industrieinstitute gibt es keine Frauen. Unter den NWK-Hochschulabsolventen - dem ersten Jahrgang dieser Spezialausbildung - finden wir immerhin 5 Frauen (w = 44 %).<sup>2</sup> Das sind sehr engagierte Frauen, die mit großen Anstrengungen ihre beruflichen Anforderungen erfüllen müssen. Sie haben ihre individuelle Lösung für das Problem der beruflichen und familiären Entwicklung gefunden bzw. suchen noch danach.

## 2.2. Alter

Bei den NWK-Studenten sind die Männer - wie bei den Wirtschaftswissenschaften und anderen Studienrichtungen generell - etwas älter als die Frauen. Das Durchschnittsalter der männlichen Studenten liegt bei 24,2 Jahren und bei den weiblichen Kommilitonen bei 22,7 Jahren. So erklärt sich auch der Unter-

1 In ZIJ-Studien wurde bereits mehrfach auf den extrem hohen Anteil in wirtschaftswissenschaftliche Sektionen umgelenkte und für das Studium nur in geringem Maße motivierte Mädchen hingewiesen. Vgl. dazu:

SCHMIDT, Harald: Der Ökonomiestudent zu Beginn der 80er Jahre - der Leiter in den 90er Jahren, ZIJ-Forschungsbericht, Leipzig 1984

SCHMIDT, Harald/LAUER, Guido: Die Entwicklung der Ökonomiestudenten von der Immatrikulation bis zu Beginn des 2. Studienjahres, ZIJ-Forschungsbericht, Leipzig 1985

2 Leider konnten nur drei der Frauen (aus Zeitgründen) in die Untersuchung einbezogen werden.

schied in der Alterszusammensetzung an den vier NWK-Bildungseinrichtungen. Entsprechend des Frauenanteils liegt folglich das Durchschnittsalter an der HfO höher als bei den anderen Einrichtungen. Bei der TH Merseburg liegt das Durchschnittsalter am niedrigsten.

Insgesamt gesehen sind 61 % der Studenten nicht älter als 23 Jahre und die anderen (bis auf 2 Studenten) nicht älter als 26 Jahre.

Das Durchschnittsalter der II-Absolventen, von denen viele vor dem Studium 10 Jahre berufstätig waren, beträgt 33,6 Jahre. Die Hochschulabsolventen sind etwa 5 Jahre jünger (siehe Tabelle A 1 im Anhang).

### 2.3. Familie

#### 2.3.1. Partnerbindung

Wie die meisten jungen Leute in der DDR, so haben auch diese befähigten und für eine Leitertätigkeit auf höherer Ebene zu qualifizierenden Studenten/Absolventen einen stark ausgeprägten Wunsch nach einer ehelichen oder festen (eheähnlichen) Partnerbeziehung. So fordern NWK-Studenten als erste Bedingung für die Übernahme einer Leitungsfunktion, daß neben der starken beruflichen Anspannung noch Zeit für die Familie bleibt. Besagte Bedingung steht an der Spitze von 12 vorgegebenen Bedingungen - noch vor der Einarbeitungszeit, dem Gesundheitszustand oder der Entwicklungsperspektive (s. dazu Abschnitt 5. Beruf und Leitertätigkeit). Diese Tendenz, die nicht abweicht von der Tendenz bei anderen Studenten, ist durchaus positiv zu werten. Die eigene Familie als "Rückhalt" ist vor allem für diese jungen Leute sehr wichtig, weil sie fachlich (beruflich) sehr stark gefordert werden und engagiert sind.

Auf Grund des Altersunterschiedes und der damit verbundenen unterschiedlichen Persönlichkeitsentwicklung müssen wir NWK-Studenten und NWK-Absolventen erneut getrennt betrachten:



Die ABSOLVENTEN haben alle einen festen Partner. Bei den Hochschulabsolventen sind alle (bis auf einen) verheiratet. Drei Viertel (77 %) der II-Absolventen sind zum ersten Mal verheiratet. 13 % von ihnen führen eine Lebensgemeinschaft, fast alle mit einem gemeinsamen Haushalt. Die Absolventen wollen die Form der gewählten Partnerschaft (Lebensgemeinschaft/Ehe) fortführen.

Verständlicherweise sind bei den (jüngeren) Studenten der NWK-Ausbildung die Streuung der praktizierten Form und die Unterschiede zu den Wünschen der Partnerbindung größer (s. Tabelle 2). Immerhin leben 25 % noch ohne festen Partner - mehr Mädchen als Jungen. Somit ist bei den Verheirateten der Männeranteil auch größer. Der überwiegende Teil (76 %) der bisher unverheirateten NWK-Studenten strebt eine eheliche Beziehung an. Die Lebensgemeinschaften sind also nur ein vorübergehender Zustand. Lediglich 21 % wollen weiterhin eine Lebensgemeinschaft mit gemeinsamen Haushalt führen (das sind 10 Frauen, aber nur 3 Männer). Und nur 3 % - es handelt sich hierbei um Mädchen - wollen allein einen Haushalt führen.

Insgesamt erkennen wir also folgende Tendenz: Mehr junge Frauen als junge Männer wollen von den NWK-Studenten "unabhängiger" ihre Partnerbindung gestalten. Aussagen aus Kurzaufsätzen lassen folgern, daß einige NWK-Studentinnen negative Partnererlebnisse hatten. Hier müßte mit kasuistischen Methoden tiefer nach den Ursachen geforscht werden.

Vergleichen wir die Partnerbindung von NWK-Studenten mit ihren Kommilitonen (Matrikel 1982):

Bei den NWK-Studenten gibt es deutlich mehr Verheiratete (41 %) als bei Studenten anderer Studienrichtungen und als bei den anderen Ökonomiestudenten (SIL C / Gesamtpopulation wie auch Teilpopulation Wiwi: 27 % sind verheiratet).

Tab. 2: Partnerbeziehung (in %)

NWK / SIL C

	<u>PARTNERBEZIEHUNG<sup>+</sup></u>				<u>verheiratet</u>	
	<u>ledig</u>			(1+2+3)	zum 1. Mal	wieder- holt
	ohne festen Part- ner <sup>++</sup>	mit festem Part- ner <sup>++</sup>	Lebens- gemein- schaft <sup>++</sup>			
	1	2	3			
NWK						
Studenten	25	22	20	(57)	41	1
m	17	24	7		48	2
w	30	21	12		37	0
NWK						
Hochschulabsol- venten	8	0	0	( 8)	92	0
II-Absolventen	0	0	10	(10)	77	13
SIL C						
gesamt	-	-	-	(71)	11	0
Ökonomiestud.	-	-	-	(71)	27	1
m	-	-	-	(66)	33	0
w	-	-	-	(73)	25	1

<sup>+</sup> Restanteil = geschieden / ( ) gesamt der Ledigen

<sup>++</sup> nicht erfragt bei SIL C

### 2.3.2. Kinder und Kinderwunsch

Trotz des bereits praktizierten oder geplanten beruflichen Engagements, trotz des intensiveren Studiums wollen und haben diese jungen Kader keineswegs weniger Kinder wie vergleichbare andere Studentenpopulationen und Absolventen. Die Tendenzen sind ähnlich, mitunter sogar deckungsgleich (s. Tabelle A 2 im Anhang).

Etwas weniger als die Hälfte (44 %) aller künftigen Spitzenleiter hat zum Zeitpunkt der Untersuchung bereits Kinder.

Nur 3 % wollen keine Kinder, aber 69 % zwei und 14 % sogar drei Kinder haben. Eine differenzierte Analyse der Teilnehmer am Nachwuchskaderstudium Leiter zeigt folgende Tendenzen auf (s. Tabelle A 2):

1. Fast alle Absolventen haben - entsprechend ihres Alters - Kinder (lediglich ein II-Absolvent und drei Hs.-Absolventen sind kinderlos).
2. Zum Befragungszeitpunkt hatte ein Viertel der Studenten (14 % der Frauen und 41 % der Männer) Kinder. Die Zukunftsvorstellungen sind in dieser Hinsicht bei Männern und Frauen gleichermaßen positiv ausgeprägt. Alle NWK-Studenten (bis auf zwei Männer) wollen Kinder. 81 % aller Studenten wünschen sich zwei Kinder.
3. Es gibt keine der künftigen weiblichen Spitzenleiter, die etwa auf Grund des Berufes kein Kind haben will. 74 % der Frauen wünschen sich zwei und sechs Frauen sogar drei Kinder.

Erfahrungsgemäß werden Wünsche in der weiteren Entwicklung von einigen jungen Leuten etwas relativiert. Vergleichen wir z. B. den Wunsch der NWK-Studenten mit dem Ist der NWK-Absolventen, so stellen wir erhebliche Abweichungen fest. Zwar dominiert auch bei den Absolventen die Zwei-Kind-Familie (s. Tabelle A 2), aber es gibt mehr Absolventen, die real ein Kind haben als Studenten, die sich nur ein Kind wünschen.

Vergleichen wir die NWK-Studenten mit ihren Kommilitonen des gleichen Matrikels, so stellen wir fest:

1. Beim Ist gibt es keinen Unterschied.
2. Es gibt etwas mehr NWK-Studenten, die zwei Kinder haben wollen. Aber bei der Studentenpopulation insgesamt gibt es mehr Studenten, die drei und mehr Kinder haben wollen (s. Tabelle A 2 im Anhang).

NWK-Studenten versuchen also bereits langfristig, berufliche und familiäre Interessen zu koordinieren, wobei die familiären Interessen - wie wir sehen - keineswegs zu kurz kommen.

## 2.4. Soziale Herkunft

### 2.4.1. Qualifikation der Eltern

Die Familie ist ein entscheidender Faktor für die Persönlichkeitsentwicklung des Heranwachsenden. In diesem Zusammenhang interessiert die Frage, in welchem Maße die Entscheidung des Studenten bzw. Absolventen für die Übernahme einer Leitungsfunktion durch das Elternhaus beeinflusst wird.

Betrachten wir zunächst die Qualifikationsstruktur:

Die Mehrheit der NWK-Studenten hat hochqualifizierte Väter. Immerhin haben 63 % von ihnen einen Hoch- oder Fachschulabschluß (s. Tabelle A 3 im Anhang). Dieser Anteil der jungen Leute aus hochqualifizierten Elternhäusern entspricht etwa dem Anteil bei Studenten der Wirtschaftswissenschaften und auch vieler anderer Studienrichtungen. Ebenso verhält es sich mit der Qualifikationsstruktur der Mütter (18 % der NWK-Studenten und 13 % der SIL-Ökonomiestudenten haben eine Mutter mit Hochschulabschluß). Somit entspricht in diesem Punkt die NWK-Studenten-Auswahl der Zusammensetzung der Studenten in den Wirtschaftswissenschaften.

Vergleichen wir die Qualifikationsstruktur der Eltern von Studentinnen und Studenten: Kaum Unterschiede gibt es hinsichtlich der Qualifikation der Väter (z. B. Vater FSA oder HSA bei NWK-Studenten: m = 66 %, w = 62 %). Die jungen Frauen haben aber mehr als die jungen Männer eine Mutter mit einem Hoch- oder Fachschulabschluß (Mutter FSA oder HSA bei NWK-Studenten: m = 36 %, w = 46 %).

Die Herkunft der NWK-Studenten unterscheidet sich erheblich von der Herkunft der NWK-ABSOLVENTEN. So sind die "übriggebliebenen" ersten NWK-Hochschulstudenten vom Matrikel 1979 - die heutigen HS.-Absolventen - (bis auf zwei) alle Kinder von hochqualifizierten Vätern (Väter mit HSA/FSA = 83 % der Absolventen). Von zwei Dritteln dieser Absolventen haben die Mütter auch HSA/FSA). Damit sind die Kinder aus hochqualifizierten Elternhäusern bei dieser kleinen Gruppe deutlich repräsentativer vertreten.

Völlig von den bei NWK-Studenten und Hs.-Absolventen beschriebenen Tendenzen über die soziale Herkunft weichen die Ergebnisse bei den II-Absolventen ab. Nach ihren Aussagen in Kurzaufsätzen gehörten sie während der Schulzeit nicht gerade zu den leistungstarken Schülern. So erklärt sich auch ihr spezieller Weg zum Erwerb der Hochschulreife und zum Hochschulabschluß.

Betrachten wir die Qualifikationsstruktur ihrer Eltern: Nur 24 % der Väter haben einen Hoch- oder Fachschulabschluß, 13 % sind un- bzw. angelernt. (Bei den Hs.-Studenten und Hs.-Absolventen gibt es keinen un- oder angelernten Vater.) Von den Müttern der II-Absolventen hat keine (1) eine höhere Qualifikation als Facharbeiter, aber 47 % sind un- bzw. angelernt. (Bei den Hs.-Absolventen gibt es keine Mutter mit dieser niedrigen Qualifikation, und bei den Hs.-Studenten beträgt der Anteil 4 %.)

Alles in allem kommen also die II-Absolventen vorwiegend aus Elternhäusern mit wenig hoher Qualifikation. Bei den jüngeren Studenten und auch jüngeren Hs.-Absolventen ist eine höhere Qualifikation beider Eltern zu verzeichnen. Diese Qualifikationsstruktur der mitunter weit auseinanderliegenden Geburtenjahrgänge widerspiegelt zwar zum Teil die Bildungsentwicklung in unserer Gesellschaft. Wie unsere 1970 unter mehr als 2.000 damaligen Studienanfängern gestartete erste Intervallstudie (Studenten-Intervall-Studie) ergab, war damals der Anteil Eltern mit HSA oder FSA deutlich niedriger als heute. Der Trend war ähnlich wie bei den II-Absolventen, von denen die meisten bis Mitte der 50er Jahre geboren wurden. Aber das ist nur ein Teil der Wahrheit. Es erhielten mit der II-Ausbildung junge Leute eine Chance zu einer höheren Qualifikation, die sich weniger in der Schule durch hohes Engagement und Leistungsfähigkeit auszeichneten, sondern im späteren Berufsleben. Sie waren u. a. durch ihre soziale Herkunft in ihrer schulischen Entwicklung z.T. benachteiligt. Bei ihrer Auswahl für die NWK-Ausbildung wurde also eine "nachträgliche" Talenteauswahl und Talentförderung vollzogen.

Daraus ergibt sich:

1. Auf Grund der bisherigen Lebens- (Berufs-)erfahrung und der verstärkt praktischen Orientierung wird ein zumeist völlig anderer Leitertyp entwickelt als aus der Gruppe der Hs.-Studenten. Weniger der wissenschaftlich und theoretisch orientierte Leiter bildet sich in vielen Fällen heraus, sondern mehr der sogenannte Praktiker.
2. Diese Voraussetzungen und das Entwicklungsziel der II-Absolventen gilt es folglich verstärkt in der NWK-Ausbildung zu berücksichtigen (s. Abschnitte über Studium und Beruf).

#### 2.4.2. Leitertätigkeit der Eltern

Das Bild der elterlichen Qualifikationsstruktur der NWK-Teilnehmergruppen (Studenten, Hs.-Absolventen, II-Absolventen) ähnelt dem Bild der Leitertätigkeit der Eltern. Deutlich mehr Hs.-Studenten als II-Absolventen haben Väter und Mütter, die Leiter sind (s. Tabelle 3 und Tabelle A 4 im Anhang), und mehr Väter, die eine Leiterposition auf übergeordneter Ebene haben (46 % der Väter von NWK-Studenten, aber nur 27 % von II-Absolventen). Von den II-Absolventen haben nur zwei eine Mutter, die auf untergeordneter Ebene eine Leitungsfunktion ausüben. Bei den NWK-Studenten haben 38 % eine leitende Mutter (s. Tabelle A 4 im Anhang).

Vergleichen wir Studentinnen und Studenten miteinander:

Es gibt keinen Unterschied in puncto Anzahl der leitenden Mütter. Aber es gibt mehr männliche Studenten mit Vätern in höherer Leiterposition und mehr weibliche Studenten mit Vätern, die unmittelbar ein Arbeitskollektiv leiten.

Vergleichen wir die NWK-Teilnehmer mit Studenten anderer Studienrichtungen und Fachrichtungen (der Wirtschaftswissenschaften), so konstatieren wir:

1. Mehr Väter sind bei den NWK-Studenten im Vergleich zu Ökonomiestudenten und Studenten anderer Studienrichtungen Leiter auf übergeordneter Ebene. Das gilt auch für einen

Vergleich zwischen NWK-Studenten und (sehr) stark leitungsmotivierten Studenten der Ökonomie (s. Tabelle 3). Besonders hoch ist der Anteil der nichtleitenden Väter bei den Ökonomiestudenten, die eine Leitungstätigkeit nach Abschluß des Studiums ablehnen (SIL C / Wiwi: 41 % der Studenten, die nach Abschluß des Studiums keine Leitungsaufgabe übernehmen wollen (Pos. 5+6) haben keinen Vater in leitender Position.)

2. Die Anzahl der leitenden Mütter ist bei NWK-Studenten sowie bei anderen Studenten nahezu gleich (s. Tabelle A 4 im Anhang). Sogar die Ablehner einer Leitertätigkeit bei der SIL-Population der Ökonomiestudenten weichen von den leitertätigkeitsmotivierten Studenten kaum ab. Das liegt sicher in der generell geringen Leitertätigkeit der Frauen dieser Elterngeneration begründet.

Tab. 3: Leitertätigkeit des Vaters

NWK / SIL C

	<u>VATER</u>			kein Leiter
	Leiter mit weiteren unterstell- ten Lei- tern 1	unmittel- barer Lei- ter in einem Ar- beitskoll. 2	(1+2)	
NWK-Absolventen	27	40	(67)	30
II-Absolventen	61	8	(69)	23
HS.-Absolventen				
NWK-Studenten	46	30	(76)	18
m	53	21	(74)	21
w	44	35	(79)	15
SIL C-Studenten	32	31	(63)	32
Ökonomie	31	31	(62)	34
Bereit zur Übernahme einer Leiterfunk- tion (SIL C)+:				
1+2 sehr stark	34	33	(67)	28 (n=492)
5+6 überh. nicht	28	25	(53)	41 (n=354)

+ Studenten der Technik-, Wirtschafts- und Agrarwissenschaften, die potentiell als künftiger Leiter ausgebildet werden.

Die fehlenden Prozent sind Studenten, die nicht wissen, ob der Vater als Leiter tätig ist.

### 2.4.3. Der dominierende Einfluß des Vaters auf die Persönlichkeitsentwicklung der NWK-Studenten

Generell besagen neuere Ergebnisse der Studentenforschung, daß der Elter<sup>vater</sup> mit der höheren Qualifikation Dominanzwirkung auf die Persönlichkeitsentwicklung in fachlicher (beruflicher) Hinsicht des künftigen Studenten hat. So ist auch bei den NWK-Teilnehmern in ihrer Anamnese die Wirkung des Vaters nicht zu übersehen.

In der Rangfolge von 8 Personengruppen nimmt der Vater bei NWK-Studenten und He.-Absolventen (nach dem Hochschullehrer) die zweite Position hinsichtlich der Beeinflussung zur Übernahme einer Leitungsfunktion ein.

Korrelieren wir die Qualifikation der Väter mit ihrer Überzeugungskraft pro Leitertätigkeit ihrer studierenden Kinder, so stellen wir fest:

1. Väter mit Hochschulabschluss haben mehr Einfluß als andere auf die Entscheidung gehabt.
2. Je höher die Qualifikation, desto stärker die Wirksamkeit (s. Tabelle 4).

Tab. 4: Anregung zur Leitertätigkeit durch die Väter in Abhängigkeit von der Qualifikation (in %)

NWK

VATER:

	FSA	HSA
Facharbeiter		
Meister		

VATER hat angeregt, später eine Leitertätigkeit zu übernehmen:

1 sehr stark	7	43	50
6 überhaupt nicht	53	27	20

Das gilt auch hinsichtlich der leitenden Tätigkeit der Väter (s. Tabellen). Schließlich besteht ja zwischen der Qualifikation und dem Grad der Leitertätigkeit häufig ein Zusammenhang (abgesehen von Forschungskollektiven): Mehr Väter mit höherer Leitungsfunktion beeinflussten ihre studierenden Kinder in der Entscheidung



für die Übernahme einer Leiterfunktion und für die Teilnahme an der Spezialausbildung als Väter ohne leitende Position. Alle leitungsbereiten jungen Leute (NWK-Studenten, NWK-Absolventen, leitungsbereite Ökonostudenten, die nicht an der NWK-Ausbildung teilnehmen) haben mehr als die Ablehner von Leitertätigkeit Väter, die leiten. Väter wirken nicht nur auf derartige Einstellungen, sondern auch auf die Einstellung zum Studium, also zur Leiterausbildung. So weisen leitungsmotivierte Studenten, deren Väter leiten, bessere Studienleistungen auch im Vergleich zu leitungsmotivierten Studenten auf, deren Väter nicht leiten (s. Tabelle A 5 im Anhang).

Da mehr Väter als Mütter leiten und damit erfahren in einer derartigen Tätigkeit ihre studierenden Kinder anregen können (Vorbildwirkung), ist die Dominanzwirkung des Vaters hinsichtlich der Überzeugungskraft pro Leiterqualifikation begründet.

**Tab. 5:** Anregung zur Leitertätigkeit durch die Väter in Abhängigkeit von der eigenen Leitertätigkeit (in %)

NWK

Wurden Sie von Ihrem Vater angeregt, später eine Leitertätigkeit zu übernehmen?

	1 sehr stark 1+2	... (1)	5+6	6 überhaupt nicht (6)	$\bar{x}$
<b><u>VATER</u></b>					
Leiter mit unterstellten Leitern	48	(26)	17	(10)	2,8
unmittelbarer Leiter eines Arbeitskollektivs	37	(13)	17	(13)	3,2
kein Leiter	27	(0)	53	(46)	4,4

Bei den II-Absolventen fällt der Vater deutlich in geringerem Maße als beeinflussende Person ins Gewicht. Das ist bei dem hohen Anteil nichtleitender Väter (30%) bzw. unmittelbar ein Arbeitskollektiv leitender Väter (40%) auch verständlich. Zudem kamen die II-Absolventen auch mit anderen Personen während ihrer zehnjährigen Berufstätigkeit in Kon-

takt, die stark hinsichtlich der Leitungstätigkeit auf sie gewirkt hatten. In diesem Sinne ist zu verstehen, daß II-Absolventen an erster Stelle in der Rangfolge der 8 Personen, die zur Leitertätigkeit angeregt hatten, ihre Leiter aus dem Betrieb nennen (siehe hierzu Abschnitt: Beruf).

### 2.5. Bildungsweg und Berufstätigkeit vor dem Studium

Alle NWK-Studenten und NWK-Absolventen (Leiterassistenten) hatten vor dem Studium Praxiserfahrungen sammeln können. Keiner kam direkt von der Schulbank zum Studium. (Bei den in der SIL untersuchten Ökonomiestudenten kamen immerhin 15 % direkt von der Schule zum Studium. Bei den Studenten anderer Studienrichtungen beträgt der Anteil 28 %.)

Die NWK-Studenten erlebten im Vergleich zu ihren Vorgängern, den heutigen NWK-Leiterassistenten, zum überwiegenden Teil einen anderen Weg zum Studium (s. Tabelle 6). 49 % (davon 69 % Mädchen) waren Vorpraktikanten. Das Vorpraktikum ist heute vor allem für junge Frauen eine wichtige Voraussetzung für die Bewerbung in einer wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtung. Die jungen Männer dienen (bis auf einen) alle in den bewaffneten Organen, 18 % sogar länger als 1 1/2 Jahre als Soldat auf Zeit.

Bei den II-Absolventen und Hs.-Absolventen ist der Anteil der Vorpraktikanten relativ gering. Dafür waren z. B. alle II-Absolventen (entsprechend der Zulassungsbedingung) berufstätig. Entsprechend der berufspraktischen Tätigkeit fällt auch die Qualifikation aus: 45 % der NWK-Studenten und 63 % der NWK-Absolventen haben einen Facharbeiterabschluß (bei den II-Absolventen beträgt der Anteil 80 %). 2 % der NWK-Studenten und 14 % der NWK-Absolventen absolvierten eine Fachschule.

Auffällig ist die geringe Zahl der Betriebsdelegierungen zum Studium (s. Tabelle 6) - bei Hs.-Absolventen keiner und 6 % bei Studenten. Das hängt mit der Auswahl zusammen, denn viele der delegierten Ökonomiestudenten haben feste vertragliche Bindungen, die sie nicht in jedem Fall lösen können und wollen. Und wer von delegierten Studenten sich für die NWK-Ausbildung

entscheidet, bei dem wird das Delegierungsverhältnis zum überwiegenden Teil aufgehoben. Nur bei II.-Absolventen bleibt die Delegierung (die Rückkehr in das Kombinat oder sogar in den Betrieb) erhalten. Deshalb beträgt der Anteil der Delegierten 44 %. Sie studieren ja, um zum überwiegenden Teil Leiter auf mittlerer und höherer Ebene in dem Betrieb zu werden, in dem sie viele Jahre bereits gearbeitet hatten.

**Tab. 6: Bildung und Berufstätigkeit vor dem Studium (in %)**

NWK / SIL

	<u>vor dem Studium:</u>					
	keine berufs- prakti- sche Tätig- keit	Vor- prakti- kum	berufs- tätig	Lei- ter	zum Studium dele- giert	Fach- arbeiter- abschluß
<b><u>NWK-ABSOLVENTEN</u></b>						
II	0	21	100	43	44	80
Hs.	0	23	15	8	0	23
<b><u>NWK-STUDENTEN</u></b>						
m	0	19	29	6	5	33
w	0	69	48	3	6	52
<b><u>SIL-STUDENTEN</u></b>						
Ökonomie	28	40	31	-		37
m	15	62	52	4	39	57
w	6	9	26	9	39	41
	18	74	62	3	40	63

Auf Grund des geringen Alters war es NWK-Studenten wie auch ihren Kommilitonen der Wirtschaftswissenschaften kaum möglich, vor dem Studium als staatlicher Leiter zu fungieren (nur 4 %). Wesentlich höher ist mit 44 % dagegen der Anteil der vor dem Studium leitenden jungen Leute bei den II-Absolventen (siehe Abschnitt: 4. Politische Aktivität / 5. Beruf).

Hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit vor dem Studium gibt es zwischen den Einrichtungen mitunter große Unterschiede. (Berufstätig waren an der KMU = 56 %, an der TH Merseburg =

41 %, an der HfÜ = 36 % und an der TU Dresden = 35 %.) Die Anzahl der Vorpraktikanten ist nahezu gleich (liegt an allen Einrichtungen bei 50 %).

### 2.6. Studienrichtung

Die NWK-Studenten studierten an den vier NWK-Bildungsstätten Hochschule für Ökonomie "Bruno Leuschner" in Berlin-Karls-  
horst (HfÜ), Karl-Marx-Universität (Sektion Wirtschaftswissenschaft) in Leipzig (KMU), Technische Universität Dresden (TU Dresden) und an der Technischen Hochschule "Carl Schorlemmer" in Leuna-Merseburg (TH Merseburg). Sie wurden zu diesem Spezialstudium von wirtschaftswissenschaftlichen Sektionen von 15 Universitäten und Hochschulen delegiert: von der HfÜ, von der Humboldt-Universität Berlin, von der KMU, von der Technischen Hochschule Leipzig, von der Handelshochschule Leipzig, von der Sektion Betriebswirtschaft der TU Dresden, von der Hochschule für Verkehrswesen Dresden, von den Ingenieurhochschulen Zwickau und Zittau, von der Bergakademie Freiberg, von der Technischen Hochschule Ilmenau, von der TH Merseburg, von der Sektion Wirtschaftswissenschaft der Martin-Luther-Universität Halle, von der Ingenieurhochschule Köthen.

Die NWK-Studenten studierten in 8, die Hs.-Absolventen in 5 und die II-Absolventen in 3 verschiedenen Studienrichtungen (s. Tabelle 7).

Die Hs.-Absolventen des ersten NWK-Jahrgangs waren alle an der HfÜ immatrikuliert. Die II-Absolventen hatten an Industriedeinstituten von 11 Hochschulen studiert (an allen oben genannten außer HUB, KMU, MLU, IHS Köthen und außerdem aber an der Wilhelm-Pieck-Universität Rostock).

Tab. 7: Studienrichtungen (in %)

Studienrichtung	Studenten	( ) = absolut	
		II-Absolventen	Hs.-Absolventen
Betriebswirtschaft	43	84 (25)	-
Außenwirtschaft	10	3 (1)	31 (4)
Finanzökonomie	10	-	15 (2)
Binnenhandel	7	13 (4)	-
Rechnungsführung/Statistik	9	-	8 (1)
Volkswirtschaft	9	-	38 (5)
EDV/mathematische Methoden	7	-	8 (1)
Arbeitsökonomie	5	-	-

### 3. Studium

#### 3.1. Studienfachwahl

Auf Grund der unterschiedlichen Persönlichkeitsentwicklung bis Studienbeginn gibt es zwischen heutigen NWK-Studenten und den beiden Absolventengruppen (II. und Hs.) mitunter große Unterschiede bei den Gründen für die Studienwahl.

Generell dominiert bei den NWK-Teilnehmern - wie überhaupt bei Ökonomiestudenten - die BERUFSORIENTIERUNG als Grund für die Studienfachwahl. So reizten die heutigen wie die ehemaligen Studenten die breiten beruflichen Einsatzmöglichkeiten nach Absolvierung des Ökonomiestudiums (s. Tabelle 8). Weitere Indikatoren weisen ebenfalls auf diese Berufsorientierung. Die jungen Leute studieren also nicht Ökonomie des Ökonomiestudiums wegen, sondern weil sie - wenn überhaupt - berufliche Ziele verfolgen. Das gilt mehr für die NWK-Studenten, nur in geringem Maße für ihre Kommilitonen wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen.

Tab. 8 : Studienfachwahl

NWK / SIL A

Warum hatten Sie sich für ein Ökonomiestudium entschieden?

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

Pos. 1+2 in %

Ich hatte mich für ein Ökonomiestudium entschieden, weil ...	NWK-Absolventen		NWK-Studenten			SIL-Ökonomie
	Industrieinstitut $\bar{x}$ Pos. 1+2	Hochschule $\bar{x}$ Pos. 1+2	gesamt $\bar{x}$ Pos. 1+2	männlich $\bar{x}$ Pos. 1+2	weiblich $\bar{x}$ Pos. 1+2	gesamt $\bar{x}$ Pos. 1+2
mir Eltern, Freunde oder Bekannte dazu geraten hatten,	5,2 12	4,1 23	3,6 34	3,7 34	3,4 35	
ich später einen ökonomischen Beruf ausüben wollte,	3,4 49	2,8 54	3,0 48	2,9 54	3,1 46	
ich damals nicht so richtig wußte, was ich ansonsten hätte studieren sollen,	5,6 8	4,2 39	4,7 15	4,9 12	4,6 18	3,9 24
ich von einer anderen Studienrichtung umgelenkt worden war,	- 0	4,8 23	4,7 24	5,2 14	4,4 29	
ich Leiter werden wollte,	2,2 68	4,1 15	4,0 25	3,5 33	4,3 17	
diese Studienrichtung breite berufliche Einsatzmöglichkeiten bietet,	2,5 68	2,1 69	2,1 78	2,2 73	2,0 79	2,3 70
ich kaum Chancen sah, in einer anderen Studienrichtung angenommen zu werden,	5,5 4	5,6 0	5,4 6	5,7 0	5,2 9	4,5 15
für mich auf Grund meiner Interessen nur ein solches Fach in Frage kam,	3,6 31	3,8 30	3,9 24	3,6 28	4,1 21	4,2 17

Ergebnisse der großangelegten SIL-Forschung belegen die Zusammenhangskette Informiertheit über das Studium - Identifikation mit Fach und Aufgabe - Motivation - Aktivität (s. Abb.). Studenten, die informiert ihr Studium beginnen, erweisen sich zum überwiegenden Teil fachlich und politisch engagiert sowie als leistungsstark.<sup>1</sup> Nach diesen Kriterien wurden die NWK-Studenten im 2. Studienjahr ausgewählt. So ist auch bei den meisten von ihnen die zielgerichtete Studienwahl im Vergleich zu ihren Mitstudenten erklärbar.

Die II-Absolventen studierten, um sich für eine spezielle Tätigkeit im Betrieb zu qualifizieren. Verständlich, daß von ihnen seinerzeit das konkrete Ziel, Leiter zu werden, sehr stark verfolgt wurde. 68 % (Pos. 1+2) gaben diesen Grund an. Ein sehr hoher Anteil im Vergleich zu den NWK-Hochschulstudenten (Pos. 1+2 = 25 %).

Deutlich fällt bei dem Wunsch zur Leiterqualifikation der große geschlechtsspezifische Unterschied auf (Pos. 1+2: m = 38 %, w = 17 %). Er gilt generell in puncto Einstellung zum Leiten und Leitertätigkeit (s. Abschnitt: 8. Beruf).<sup>2</sup>

Diese dominierende berufsorientierte Studieneinstellung, die im Bereich Wirtschaftswissenschaften vor allem bei Leitungs- und Leistungsbereiten, politisch und fachlich Aktiven festgestellt werden kann (also wie es die NWK-Teilnehmer sind), verbietet nahezu eine Studienwahl auf Grund von UNSICHERHEIT und UNENTSCHLOSSENHEIT: Derartige Gründe - wie der Grund des Studierens des Studierens wegen - stehen bei den leistungsmotivierten und leistungsstarken Studenten aller Studienrichtungen am Schluß. Deshalb ist auch die unterschiedliche Wichtung derartiger Gründe zwischen den künftigen Spitzenleitern und anderen Ökonmiestudenten erklärbar (wobei unter den SIL-Ökonmiestudenten die Gruppe der leistungsstarken Studenten enthalten ist. Ansonsten würde die Differenz noch größer sein.) NWK-Teilnehmer kamen in geringem Maße unent-

1 vgl. SCHMIDT, H.: Der gesellschaftlich-politisch aktive Student, ZIJ-Forechungsbericht, Leipzig 1987

2 SCHMIDT, Harald: Heute Student - morgen Leiter, Wissenschaftliche Zeitschrift der KMU (Gesellschaftswissenschaftliche Beiträge), Leipzig 1987, S. 170

schlossen zum Studium als die Mehrheit der Ökonomiestudenten. Keiner der Hs.-Absolventen, ein II-Absolvent, 6 NWK-Studenten (darunter kein Mann) erklärten, daß sie sich für ein Ökonomiestudium entschieden hatten, weil sie in einer anderen Studienrichtung kaum Chancen sahen (jeweils Pos. 1+2). Unentschlossenheit (Ich wußte damals nicht, was ich ansonsten hätte studieren sollen.) bei der damaligen Studienentscheidung gaben als Grund an: 2 II-Absolventen, 5 Hs.-Absolventen und 16 NWK-Studenten (jeweils Pos. 1+2). Männliche Studenten ergreifen zielgerichteter ein Ökonomiestudium als ihre weiblichen Kommilitonen, die sich zumeist kurzfristig für eine wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtung entschieden hatten und häufig erst in eine derartige Disziplin gelenkt worden waren. Nahezu gleiche Tendenzen stellen wir in dieser Hinsicht bei den Ökonomiestudenten wie auch bei der NWK-Auswahl fest.

Der RAT VON ANDEREN (Eltern, Freunde, Bekannte) war für Studenten generell ein wenig bedeutsamer Grund. Allerdings darf eine sekundäre Wirkung der Hinweise durch andere auf die Studienentscheidung bei NWK-Teilnehmern nicht unterbewertet werden. Das wird belegt durch die Einordnung auf einen mittleren Rangplatz (s. Tabelle 8), durch Aussagen in Kurzaufsätzen (s. Zitate) und Aussagen über die Entscheidung zur NWK-Ausbildung und zur Qualifikation nach Abschluß des Studiums in der Untersuchung. So nimmt der Vater und der Partner für die Entscheidung zur Leiterqualifikation neben dem Hochschullehrer eine gewichtige Position ein. Ohne derartige Anregungen durch Personen hätten viele der NWK-Studenten wahrscheinlich den Weg zu diesem Studium nicht gefunden. Hierzu einige Zitate aus Kurzaufsätzen von ehemaligen NWK-Studenten des jeweils 4. Studienjahres und von einem Leiterassistenten:

Aufsatz Nr. 153/NWK-Studentin/Leipzig:

"Nachdem ich in der 9. Klasse ein halbes Jahr lang an einem Vorstudienzirkel der Hochschule für Grafik und Buchkunst teilgenommen hatte, legte ich meinen Traum von der Kunst als Beruf ab. Nun wollte ich in den Handel und nahm eine Lehrstelle als Fachverkäufer mit Abitur auf. Der Weg in die Handelshochschule war damit eigentlich vorprogrammiert. Nun muß ich noch schreiben, daß meine Eltern an der Handelshochschule studiert hatten ..."



Aufsatz Nr. 94/männlicher Absolvent des 1. NVK-Jahrgangs/  
Berlin:

"Ein spezieller Berufs- oder Studienwunsch formierte sich bei mir erst recht spät. Zunächst bewarb ich mich formal für ein Pädagogikstudium, da ich mich ausgehend von speziellen Interessen und Kenntnissen nicht festlegen konnte. Ich hatte vor, mich während der dreijährigen Armeezeit neu zu orientieren und gegebenenfalls woanders zu bewerben. Durch einen Unfall kurz vor meiner Einberufung zur Armee wurde ich aus gesundheitlichen Gründen ausgemustert. Aus diesem Grunde begann ich eine Tätigkeit als Sachbearbeiter in einem Industriebetrieb. Die Erfahrungen, die ich hier sammelte, führten neben den Kenntnissen durch die Tätigkeit meiner Eltern zum Wunsch, Ökonomie zu studieren. Begünstigend wirkte sich das Interesse meines Betriebes aus, mich zum Studium zu delegieren."

Aufsatz Nr. 12/NVK-Studentin/Dresden:

"Für das Studium der sozialistischen Betriebswirtschaft entschied ich mich im 2. Lehrjahr. Bestimmend für diese Entscheidung war mein Interesse an der Mathematik und für das Fach Betriebsökonomie, welches zur Berufsausbildung gehörte. Dabei finde ich es schade, daß während der Berufsausbildung mit uns Lehrlingen keinerlei Gespräche über mögliche Studienrichtungen und deren Inhalt geführt wurden."

Es ist unschwer, bereits anhand dieser kleinen Zitate-Auswahl zu erkennen, daß die Bedingungen vor dem Studium, z.B. der Einfluß von Eltern, Bekannten, Arbeitskollegen (Betrieb) von entscheidender Bedeutung sind für den Weg des heranwachsenden Kadere zum, in und nach dem Studium.

Die II-Absolventen wurden in ihren Betrieben von Leitern oder Funktionären zwecks Studienbewerbung und späterer Übernahme einer Leitungsfunktion angesprochen:

Aufsatz Nr. 69/NVK-II-Absolvent:

"Bedingt durch die Studienergebnisse und gesellschaftliche Aktivität wurde ich zu der Nachwuchskaderentwicklung vorgeschlagen und bestätigt ... In der Perspektive ist mein Einsatz als Betriebsdirektor vorgesehen."

Ein bei Studienbewerbern, vor allem der Wirtschaftswissenschaften, sehr gewichtiger Grund für die Studienfachwahl ist die sogenannte UMLENKUNG (s. Tabelle ~~kg~~ ~~Kim~~ Anhang). Ein Teil der

Ökonomiestudenten wurde in eine wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtung gelenkt (SIL A/offiziell Umgelenkte = 18 %, offiziell Umgelenkte + "Selbstumlenker" = 52 %).<sup>1</sup>

Bei den II-Absolventen kann es keinen Umgelenkten geben, weil diese jungen Leute von ihren Betrieben für ein derartiges Studium vorgeschlagen worden waren. Allerdings wurden 24 % der NWK-Studenten in ihre derzeitige Studienrichtung gelenkt, d.h., sie wollten ursprünglich etwas anderes studieren. Dieser Anteil der umgelenkten (heutigen) NWK-Studenten entspricht also nahezu dem Anteil der offiziell umgelenkten Studienbewerber der wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen.

83 % der Umgelenkten sind Frauen. Damit wird die angedeutete Tendenz der unentschlossenen Studienbewerberinnen bestätigt. Diese Tendenz gilt auch generell für die Studienrichtung Wirtschaftswissenschaften.

Die kleine Population der umgelenkten NWK-Teilnehmer (n = 28) erschwert eine weitere Differenzierung. Die SIL-Forschung zeigt aber, daß die Gruppe der umgelenkten Studenten sehr differenziert zu betrachten ist: So müssen der Grund für die Umlenkung, die Abweichung vom ursprünglichen Studienwunsch (widerwillig Umgelenkte, Umgelenkte in ein ähnliches Fach usw.), die Persönlichkeit (Temperament, Interessen, Engagement, Leistungsvermögen usw.) berücksichtigt werden.

Wir stellten bereits bei einer Analyse der Ökonomiestudenten fest:

"Differenziert betrachtet werden muß die Leistung dieser widerwillig umgelenkten Ökonomiestudenten. Es zeigt sich, daß es durchaus eine kleine Gruppe von Studenten gibt, die ein ungeliebtes Fach studieren und trotzdem gute Leistungsergebnisse aufweisen."<sup>2</sup>

Das läßt uns folgern, daß die in eine wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtung seinerzeit umgelenkten (heutigen) NWK-Teilnehmer zu dieser Gruppe gehören müssen. Denn sie erwiesen

---

1 SCHMIDT, Harald: Der Ökonomiestudent zu Beginn der 80er Jahre - der Leiter in den 90er Jahren, ZIJ-Forschungsberichte, Leipzig 1984, S. 8 ff.

2 SCHMIDT, Harald, LAUER, Guido: a.a.O., Leipzig 1985, S. 37

sich am Ende des 2. Studienjahres als befähigt und geeignet, um für diese Begabtenförderung ausgewählt zu werden. Sie haben alle sehr gute und gute Studienleistungen, sonst würden sie an dieser Begabtenförderung nicht teilnehmen. Es gibt unter diesen umgelenkten NWK-Studenten sogar mehr, die zur Leistungsspitze gehören als bei den nicht-umgelenkten NWK-Studenten (s. Tabelle 10). Trotzdem sind unter den NWK-Studenten, insbesondere unter den ursprünglich Umgelenkten, einige junge Leute, die sich wenig mit dem wirtschaftswissenschaftlichen Fach, ja auch mit der Spezialausbildung und dem künftigen Beruf identifizieren (s. Tabelle 9 und A 7, A 8, A 9 im Anhang). Der Anteil der gering mit dem Fach verbundenen umgelenkten NWK-Studenten unterscheidet sich sogar kaum von den anderen umgelenkten Studenten, die nicht am NWK-Studium teilnehmen. Relativ geringes Fachinteresse ist sicher auch die Ursache für die geringere Beteiligung einiger umgelenkter NWK-Studenten an wissenschaftlich-schöpferischen (Forschungs-)Aufgaben im Vergleich zu den NWK-Kommilitonen, die seinerzeit zielgerichtet das Ökonomiestudium anstrebten (s. Tabelle A 10 im Anhang).

Tab. 9: Fachverbundenheit von Umgelenkten (in %)

NWK / SIL - Wiwi

	<u>NWK-Studenten</u>			mit dem Fach verbunden sein			<u>SIL-Studenten</u>		
	erneut für das Fach bewerben			Pos.			erneut für das Fach bewerben		
	Pos.	(1)	$\bar{x}$	1+2	(1)	$\bar{x}$	Pos.	(1)	$\bar{x}$
Umgelenkte	21	(4)	3,8	21	(4)	3,3	15	(4)	
Nicht-Umgelenkte	62	(35)	2,4	55	(11)	2,6	45	(20)	

Antwortmodell: Das trifft zu 1 = vollkommen ...

6 = überhaupt nicht.

**Tab. 10: Studienleistung von Umgelenkten (in %)**

NWK / Studenten

	Zensurendurchschnitt im letzten Studienjahr			n
	bis 1,6	1,7 bis 2,2	2,3 und darüber	
Umgelenkte	29	38	33	24
Nicht-Umgelenkte	25	53	22	75

Es muß an dieser Stelle deutlich gesagt werden:

1. Der Anteil der umgelenkten NWK-Studenten ist kaum größer als bei den Studenten der Wirtschaftswissenschaften insgesamt. Die NWK-Auswahl unterscheidet sich in dieser Hinsicht kaum von der Grundgesamtheit.
2. Der Anteil der fachverbundenen ursprünglich Umgelenkten ist größer als der sich wenig für das Fach Interessierenden (s. Tabelle A 7, A 8, A 9 im Anhang). Von den seinerzeit umgelenkten NWK-Teilnehmern sind absolut betrachtet 11 wenig mit dem Fach verbunden, 7 identifizieren sich schwach mit der Spezialausbildung bzw. 11 mit dem künftigen Beruf (jeweils Pos. 4-6). Für eine kleine Auswahl hochbefähigter Studenten sind diese Zahlen zu groß. Hier hätten einige Studenten, trotz guter Studienleistungen, nicht ausgewählt werden sollen.

Erfreulich ist trotzdem die starke positive Wirkung der Hochschule. Immerhin steht der Hochschullehrer an der Spitze in der Rangfolge der zur späteren Leitertätigkeit anregenden Personen (s. Abschnitt: 8. Beruf). Aber auch in folgenden Zitaten aus Aufsätzen von NWK-Studenten<sup>1</sup> im 4. Studienjahr kommt zum Ausdruck, daß auch ursprünglich umgelenkte und für das Fach weniger interessierte Studenten sich für Fach und künftigen Beruf begeistern können und hohe Studienleistungen erbringen:

<sup>1</sup> Die Ortsnamen beziehen sich auf die NWK-Ausbildungsstätte, nicht auf die delegierende Hochschule.

Aufsatz Nr. 155/NWK-Studentin/Leipzig:

"Leider kam aufgrund zu vieler Interessenten meine Bewerbung zum Studium 'Wirtschaftsrecht' nicht durch. Man bot mir einen personengebundenen Studienplatz an der KMU in der Fachrichtung 'Rechnungsführung und Statistik'. Ich machte mich natürlich sachkundig darüber. Als ich erfuhr, daß man nach erfolgreichem Studium vielseitig eingesetzt werden kann, entschied ich mich für diese Fachrichtung. ... Ich erreichte gute bis sehr gute Leistungen im Studium."

Aufsatz Nr. 150/NWK-Studentin/Leipzig:

"Meine Bewerbungen zum Jura- oder Wirtschaftsrechtsstudium wurden abgelehnt. ... Irgendwie haben in der Wirtschaft tätige Bekannte es fertiggebracht, mich von dem Studienwunsch 'Jura' abzulenken. ... Jedenfalls entschloß ich mich nach reiflichem Abwägen zum Arbeitsökonomie-Studium. Bereit habe ich es bisher nicht, denn es ist vielseitig. ... Eigentlich habe ich immer versucht, z.B. durch Jahresarbeiten, in mich interessierende Dinge tiefer einzudringen und das Studium zu begreifen ..."

Aufsatz Nr. 139/NWK-Studentin/Merseburg:

"Zunächst wußte ich eigentlich nur, was ich nicht studieren wollte. Informiert über die Möglichkeiten, entschied ich mich für Psychologie. ... Zurück bekam ich die Ablehnung aus Kapazitätsgründen. ... Ich nahm dann irgendwas in der Umlenkung - und das war Ökonomie. Wenn ich es mir recht überlege, wäre ich wohl mit jeder Studienrichtung klar gekommen. So kann ich heute sagen, daß mir das Studium gefällt und ich mich wieder dafür entschließen würde."

Aufsatz Nr. 38/NWK-Student/Berlin:

"Ich wollte Medizin studieren. Aus unserer Klasse bewarben sich damals 15 Freunde für Medizin. Ich bekam Angst, nicht angenommen zu werden. Eigentlich war es das, was mich auf Außenwirtschaft umschwenken ließ. Ich wollte ursprünglich Schiffsarzt werden, weil mir Reisen großen Spaß macht. Diese Möglichkeit war nun passé, deshalb Außenwirtschaft. ... Trotz allem freue ich mich auf eine Tätigkeit im Außenhandel. Ich habe mich damit identifiziert und würde mich noch einmal so entscheiden ..."

### 3.2. Einstellung zum Hochschulstudium und zum Ökonomiestudium

Die Einstellung zum Hochschulstudium ist bei den meisten Studenten - so auch bei den Ökonomiestudenten und speziell bei der NWK-Auswahl - positiver als zum studierten Fach. Studieren würden fast alle Studenten und Absolventen wieder, aber je nach Studienrichtung bedeutend weniger wieder ihr Fach. Die Art der (geistigen) Tätigkeit oder die höhere Bildung sind das erstrebte Ziel. Viele junge Leute, die nicht ihr "Wunschfach" studieren konnten, studieren (bereitwillig) ein anderes - nur um zu studieren. Besonders deutlich beschrieben wir bereits diese Tendenz bei den Ökonomiestudenten, vor allem bei den jungen Frauen. Die Schere zwischen Einstellung zum Hochschulstudium und Studienfach (Ökonomie) klappt bei Studenten dieser Studienrichtung weiter auseinander als bei Studenten vieler anderer Studienrichtungen. Da NWK-Teilnehmer mit dem Fach sich deutlich stärker identifizieren, ergibt sich folglich keine so große Differenz zwischen beiden Einstellungen (s. Tabelle 11 und 12).

Analysieren wir beide Einstellungen bei den NWK-Studenten genauer, so stellen wir fest:

1. NWK-Teilnehmer haben die stärkste Fachidentifikation. Sie fühlen sich stärker mit dem Fach und dem Hochschulstudium allgemein verbunden als Studenten anderer Studienrichtungen und erst recht stärker verbunden als ihre Kommilitonen an ihren wirtschaftswissenschaftlichen Einrichtungen. Männliche NWK-Studenten haben eine positivere Einstellung zum Fach als ihre weiblichen Mitstudenten. Hinsichtlich der Einstellung zum Hochschulstudium ist der geschlechtsspezifische Unterschied deutlich kleiner und auch kleiner als bei anderen Studenten.
2. Die positivste Einstellung zum Fach haben die II-Absolventen. Das liegt im Zugang zum Studium begründet. Hs.-Absolventen haben zum Fach eine ähnliche Einstellung wie die männlichen NWK-Studenten. Vergleichen wir die Fachverbundenheit von NWK-Absolventen mit anderen Absolventen (SIS 5 / mit zweijähriger Berufstätigkeit), so stellen wir ebenfalls eine sehr große Differenz fest: 56 % der SIS-Absolventen

aber 79 % der NWK-Absolventen identifizieren sich sehr stark mit ihrem studierten Fach (jeweils Pos. 1+2).

**Tab. 11: Studienfachverbundenheit (in %)**

**NWK / SIL C**

Ich würde mich erneut für die gewählte ökonomische Studienrichtung bewerben.

Das trifft zu: 1 vollkommen ..... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
<b>NWK-Studenten</b>	56	(26)	17	(6)	2,6	110
m	66	(40)	15	(5)	2,3	42
w	50	(22)	19	(7)	2,8	67
-----						
<b>SIL-Studenten: Ich würde wieder dasselbe Fach studieren.</b>						
gesamt	49	(27)	21	(9)	2,9	2652
m	51	(27)	18	(10)	2,8	
w	45	(24)	25	(14)	3,1	
<b>SIL-Wiwi</b>	29	(12)	34	(18)	3,6	406
m	37	(15)	25	(11)	3,2	110
w	26	(11)	37	(20)	3,7	291
<b>bereit zum Leiten<sup>+</sup></b>						
Pos. 1	49	(18)	27	(12)	3,1	33
2	35	(12)	25	(13)	3,3	113
5	22	(14)	39	(22)	3,9	36
6	9	(3)	56	(34)	4,5	32
-----						
<b>NWK-Absolventen</b>						
II.	84	(47)	6	(3)	1,9	30
Hs.	68	(37)	16	(8)	2,4	13

<sup>+</sup> Antwortmodell: Ich bin bereit, nach Abschluß des Studiums eine Leitungsfunktion zu übernehmen:  
1 sehr stark ... 6 überhaupt nicht.

3. Alle Absolventen der NWK-Auswahl würden uneingeschränkt wieder ein Hochschulstudium aufnehmen. Bei den NWK-Studenten würden 6 nicht mehr studieren wollen (Pos. 5+6).

4. Als interessant erweist sich der Vergleich der Einstellung zum Fach und Hochschulstudium bei Ökonostudenten mit hoher Bereitschaft (SIL C im 6. Semester) zur Übernahme einer Leiterfunktion nach Abschluß des Studiums. Sie urteilen zwar nicht so positiv wie die NKK-Auswahl, aber deutlich positiver als Ökonostudenten, die eine Leitertätigkeit ablehnen. Das hängt vermutlich mit der Auswahl zusammen: Die NKK-Studenten erklären sich nicht nur bereit, sie haben sich entschieden. Sie kennen ihre Perspektive zum Überwiegenden Teil. Und diese Perspektive stimuliert mit Sicherheit.

Es bleibt in den folgenden Abschnitten zu prüfen, wie das hohe Fachinteresse der NKK-Studenten in Tätigkeit umgesetzt wird.

Starke Fachverbundenheit muß nicht geistige Unge bedeuten. NKK-Absolventen und NKK-Studenten interessieren sich sehr stark auch für andere Fachgebiete (Pos. 1+2 = 65 %). Sie unterscheiden sich hierbei wieder sehr stark von anderen Studenten (s. Tabelle A 12 im Anhang): 84 % der NKK-Absolventen, 85 % der NKK-Studenten, aber nur 44 % der Studenten anderer Studienrichtungen (SIL C) und 38 % der Ökonostudenten interessieren sich für andere Fachgebiete. Auch ist bei den NKK-Studenten deutlich (1) der geschlechtsspezifische Unterschied geringer als bei anderen Studenten.

Die befähigten jungen Leute der NKK-Ausbildung wissen, daß sie als künftige Spitzenleiter ohne interdisziplinäre Einstellung im Arbeitsprozeß scheitern. Interdisziplinäres Denken und Handeln ist eng mit Disponibilität verknüpft. Die Ergebnisse zeigen, daß zum Überwiegenden Teil die richtigen Studenten ausgewählt worden sind; auch wenn es einige Studenten der NKK-Auswahl gibt, die geringes Fachinteresse zeigen.



**Tab. 12: Identifikation mit dem Hochschulstudium (in %)**

NWK / SIL C

Ich würde wieder ein Hochschulstudium aufnehmen.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
<b>NWK-Studenten</b>	88	(78)	5	(2)	1,5
m	91	(79)	4	(2)	1,4
w	87	(78)	4	(1)	1,5
-----					
<b>SIL-Studenten</b>					
gesamt	65	(40)	11	(6)	2,3
m	64	(39)	12	(6)	2,3
w	67	(41)	10	(6)	2,3
<b>SIL - Wiwi</b>	67	(43)	13	(7)	2,3
m	75	(49)	9	(4)	2,0
w	43	(35)	15	(8)	2,5
-----					
<b>NWK-Absolventen</b>					
II.	97	(84)	0	(0)	1,2
Hs.	100	(92)			1,1

### 3.3. Bewertung des Fachstudiums

#### 3.3.1. Erwartung und Bewertung der Lehre an der delegierenden Sektion

Über die hohen Erwartungen der Studenten hinsichtlich einer hochqualifizierten Berufsvorbereitung und Berufsausbildung durch das Studium, speziell durch das Ökonomiestudium, wurde bereits geschrieben. Da es sich bei den NWK-Studenten um künftige Leitungskader handelt, da viele der NWK-Studenten aus diesem Grunde auch studieren, wollen wir tiefer die Erwartungen hinsichtlich der Leiteraus- und Weiterbildung durch das Hochschulstudium untersuchen. Dabei können wir diese Erwartungen der NWK-Teilnehmer wieder mit denen anderer Studenten vergleichen.

Wir fragten in der NWK-Studie und in der SIL:

"Wie wichtig sind die genannten Ausbildungsformen an der Hochschule für eine künftige Leitertätigkeit?"

SIL-Ökonomiestudenten entscheiden sich hinsichtlich des Zeitpunktes der Leiteraus-  
bildung eindeutig für die Zeit des Studiums und die Leiterassistentz als Absolvent,  
weniger für eine langfristige Spezialisierung bereits vor Studienbeginn (durch die Schule) oder für einen Probeeinsatz als Leiter nach dem Studium.

Die NWK-Ausbildung wird von Studenten, die nicht daran teilnehmen, nur gering bewertet (8./9. Rang). Diese negative Einschätzung gilt vor allem für Studenten, die nach Abschluß des Studiums keine Leiterfunktion übernehmen wollen. Folglich haben sie auch kein Interesse an einer Spezialausbildung. Zudem würden viele dieser Studenten, selbst wenn sie wollten, kaum für das NWK-Studium ausgewählt werden, denn sie gehören vorwiegend zu den leistungsschwachen Studenten. (Dieser Zusammenhang zwischen fachlichem Engagement und Leistungstärke einerseits und positiver Einstellung zum Leiten andererseits besteht nur im Bereich Wirtschaftswissenschaften!)

NWK-Absolventen und NWK-Studenten legten wir ausschließlich Ausbildungsformen, die während der Studienzeit eingesetzt werden, zur Beurteilung vor.

Verfolgen wir die Aussagen und vergleichen wir, so können wir konstatieren:

An erster Stelle von 12 Formen stehen praktische Übungen zum Aneignen von Leiterfähigkeiten und -fertigkeiten bei den NWK-Teilnehmern (Pos. 1+2: NWK-Studenten = 93 %, II.-Absolventen = 100 %, Hs.-Absolventen = 77 %). Forderungen nach einer Verstärkung dieser Ausbildungsform werden in Kurzaufsätzen zur NWK-Ausbildung gefordert.

Zu dieser Kategorie der Ausbildungsformen gehört auch das psychologische Leitertraining. Dann gibt es bereits Unterschiede in der Rangfolge der Ausbildungsformen. So messen die II.-Absolventen der selbständigen wissenschaftlichen Arbeit große Bedeutung bei (Rang 3 / Pos. 1+2: II.-Absolven-

ten = 93 %; aber Hs.-Absolventen = 52 %). Bei den NWK-Studenten steht diese Form weniger hoch im Kurs (Pos. 1+2: NWK-Studenten = 88 %). Und noch geringer bewerten es die Ökonmiestudenten (Pos. 1+2: 50 %). Es zeigt sich also, daß die befähigtere NWK-Auswahl insgesamt gesehen deutlich stärker an wissenschaftlich-schöpferischer Arbeit interessiert ist. Ähnliche Tendenzen kann die Forschung am ZIJ generell bei der Studentenschaft feststellen, wobei auch bei den Studenten der Gegenwart insgesamt ein relativ gering entwickeltes Interesse an der wissenschaftlichen Arbeit festgestellt wurde.

Der überwiegende Teil der Studenten möchte das Handwerkszeug für seinen künftigen Beruf erwerben. So ist auch zum Teil zu erklären, daß praktische Übungen zum Aneignen von Leiterfähigkeiten und -fertigkeiten bei allen NWK-Teilnehmern (und sicher auch bei anderen Studenten ?!) an der Spitze der Erwartungen hinsichtlich der Ausbildung stehen. Offenbar gelingt es in der Lehre vielerorts noch ungenügend, den Forderungen der Praxis und der jungen Leute, aufbauend auf einem theoretischen Fundament, gerecht zu werden. Dazu gehört zum Beispiel die Entwicklung der Fähigkeit bei Studenten, theoretische Abstraktionen in praktische Veränderungen umzusetzen. So ist auch die Forderung der Studenten nach mehr praktischen Übungen, mit denen Kenntnisse und Fähigkeiten erprobt und weiterentwickelt werden können, zu verstehen. Doch dazu kann in folgenden Abschnitten nachgelesen werden (s. Abschnitt: Beruf, NWK-Ausbildung, Fähigkeiten).

Die bisher beschriebene Tendenz wird auch durch folgende Einstufungen deutlich: Bei den Studenten und NWK-Absolventen nehmen psychologische Lehrveranstaltungen einen vorderen Rangplatz ein. Mädchen sind hieran etwas stärker interessiert als die männlichen NWK-Teilnehmer (s. Tabelle 13).

Sehr konträre Auffassungen gibt es hinsichtlich Betriebsexkursionen und hinsichtlich des Durchlaufens wichtiger Bereiche des Betriebes im Praktikum. Von Betriebsexkursionen halten NWK-Studenten und NWK-Absolventen vor allem aus Unkenntnis über die mögliche Wirksamkeit wenig. Es wird auch nicht an allen

Tab. 13 : Bedeutung von Formen der Ausbildung an der Hochschule für eine künftige Leitertätigkeit

NWK / SIL C

Wie wichtig sind die genannten Ausbildungsformen an der Hochschule für eine künftige Leitertätigkeit?

Das ist für meine Leitertätigkeit

1 sehr wichtig ... 6 überhaupt nicht wichtig

	NWK-Absolvent (Ind.-Inst.)		NWK-Student			
	R	$\bar{x}$	männlich R	$\bar{x}$	weiblich R	$\bar{x}$
<u>Vorlesungen und Seminare</u>						
- auf dem Gebiet der <u>Leitungstheorie</u>	7.	1,5	7.	2,2	9.	1,9
- auf dem Gebiet des <u>Rechts</u>	4.	1,4	10.	2,1	9.	1,9
- auf dem Gebiet der <u>Soziologie</u>	9.	1,8	9.	2,1	6.	1,9
- auf dem Gebiet der <u>Psychologie</u>	4.	1,4	3.	1,6	1.	1,4
<u>Betriebsexkursionen</u>	12.	2,1	11.	2,6	12.	2,5
Durchlaufen wichtiger Bereiche des Betriebes im <u>Praktikum</u>	10.	2,0	8.	2,1	4.	1,7
Vorträge und Diskussionen in Lehrveranstaltungen mit <u>erfahrenen Leitern</u>	4.	1,4	5.	1,8	6.	1,6
<u>gesellschaftliche Funktionen</u>	8.	1,8	1.	1,6	5.	1,6
psychologisches <u>Leiterttraining</u>	1.	1,2	3.	1,5	1.	1,2
<u>individuelle Studienpläne/Förderung</u>	10.	2,0	12.	2,9	11.	2,4
selbständiges Lösen von <u>wissenschaftlichen Aufgaben im Studium</u>	3.	1,3	5.	1,8	8.	1,7
<u>praktische Übungen</u> zum Aneignen von Leiterfähigkeiten und -fertigkeiten	1.	1,1	1.	1,4	1.	1,3
<u>NWK-Ausbildung</u> (Spezialseminar)						
<u>Nach dem Studium</u>						
- Assistenz bei Leitern						
- "Probe"-Einsatz als Leiter						
langfristige Erziehung durch die Schule (vor dem Studium)						

R = Rangposition  
 $\bar{x}$  = Mittelwert

gesamt		SIL-Ökonomiestudent				gesamt		bereit zum Leiten (SIL C)			
R	$\bar{x}$	männlich		weiblich		R	$\bar{x}$	Pos. 1 + 2		Pos. 5 + 6	
		R	$\bar{x}$	R	$\bar{x}$			R	$\bar{x}$	R	$\bar{x}$
8.	2,0	6.	2,4	5.	2,4	6.	2,4	6.	2,2	6.	2,6
10.	2,0	4.	2,2	2.	2,1	3.	2,2	2.	2,0	2.	2,2
8.	2,0										
		1.	2,0	4.	2,2	3.	2,2	4.	2,1	2.	2,2
2.	1,4										
11.	2,5										
5.	1,8	1.	2,0	1.	1,8	1.	1,9	1.	1,7	1.	1,8
5.	1,7										
4.	1,6	4.	2,2	5.	2,4	5.	2,3	4.	2,1	6.	2,6
2.	1,4	6.	2,4	7.	2,5	6.	2,4	9.	2,5	4.	2,3
11.	2,6	11.	3,0	12.	3,1	12.	3,1	11.	2,9	12.	3,4
7.	1,7	9.	2,8	7.	2,5	8.	2,6	8.	2,4	8.	2,7
1.	1,3										
		8.	2,7	9.	2,7	9.	2,7	6.	2,2	9.	2,8
		3.	2,1	2.	2,1	2.	2,1	2.	2,0	4.	2,3
		12.	3,2	11.	3,0	11.	2,9	11.	2,9	11.	3,1
		9.	2,8	9.	2,7	9.	2,7	9.	2,5	10.	2,9

Einrichtungen praktiziert. Dort, wo es praktiziert wird - z. B. an der KMU - sind die Studenten sehr angetan (Pos.1+2: NWK-Studenten = 52 %; KMU = 70 %).

Dem Durchlaufen verschiedener Bereiche im Praktikum wird von den Absolventen ein geringer Wert beigemessen (10. Rang). NWK-Studenten bewerten wie auch Ökonomiestudenten insgesamt diese Form etwas positiver. Mädchen verspüren sogar ein größeres Interesse im Vergleich zu ihren männlichen Kommilitonen. Deutlich sind die großen Unterschiede in der Rangfolge bei NWK-Studenten und Ökonomiestudenten: Die NWK-Auswahl ordnet das Praktikum auf den 7. Rang und die SIL-Ökonomiestudentenpopulation auf den 1. Rang ein.

Diese deutliche Differenz weist darauf hin, daß NWK-Studenten keineswegs orientiert sind, "praktizistisches" Wissen zu erwerben, sondern wissenschaftlich fundierte anwendbare Kenntnisse.

Überlegen wir: Die NWK-Auswahl setzt sich aus befähigten und leistungsstarken jungen Leuten zusammen, die stärker als ihre (ehemaligen) Kommilitonen an wissenschaftlicher Tätigkeit interessiert sind. Die Wertung ist bei Hochschulabsolventen, die als Praktiker die Wirkung des Praktikums sehr real einschätzen können, und bei den NWK-Studenten relativ gering (Pos. 1+2: Hs.-Absolventen = 53 %, II.-Absolventen = 67 %, NWK-Studenten = 67 %, Ökonomiestudenten = 79 %). Dieses Ergebnis könnte ein Hinweis für eine Niveauanhebung dieses Teils der Ausbildung sein.

Sehr weit vorn in der Folge rangieren bei den NWK-Absolventen Lehrveranstaltungen auf dem Gebiet des Rechts (Pos. 1+2: II.-Absolventen = 97 %, Hs.-Absolventen = 100 %). Die Absolventen haben durch ihre berufspraktische (Leiter-)Tätigkeit bereits die Bedeutung der Ausbildung bzw. einen Mangel an Rechtskenntnissen (s. Tabelle 14) erfahren müssen. Studenten stufen die Rechtsausbildung im Vergleich zu den Absolventen deutlich als weniger wichtig ein.

Einen mittleren Stellenwert belegt die politische Funktionsausübung während des Studiums (Pos. 1+2: NWK-Studenten = 89 %).

In der Rangfolge steht es bei den männlichen NWK-Studenten sogar an 1. Stelle (s. Tabelle 13), bei den weiblichen an der 5. Stelle.

Geringe Bedeutung messen die NWK-Teilnehmer, leitungsbereite und nichtleitungsbereite Ökonomiestudenten den individuellen Studienplänen bzw. der individuellen Förderung bei. Das ist bei der NWK-Auswahl merkwürdig, handelt es sich bei diesen jungen Leuten doch um Geförderte. Wir sehen dafür zwei Ursachen: Zum einen kann der Indikator falsch verstanden werden. Individuelle Förderung erfahren mitunter auch leistungsschwache, schwangere oder kranke Studenten. Zum anderen kann individuelle Förderung an Einrichtungen formal ohne positive Ergebnisse erfolgen. Ihre eigene Förderung im NWK-Studium definieren - wie Gespräche ergaben - viele der NWK-Teilnehmer nicht als individuelle Förderung.

#### Wie wird die Lehre hinsichtlich der Erwartungserfüllung bewertet?

Zwei allgemeine Tendenzen der Studentenforschung gelten auch für die Population der NWK-Studenten:

1. Engagierte Studenten, und das sind im Bereich Wirtschaftswissenschaften auch leitungsbereite Studenten, beurteilen Lehre und Lehrer (konstruktiv) kritischer als weniger fachlich und politisch aktive Studenten. Diese Studenten haben ein hohes Anspruchsniveau. (Ähnliche Tendenzen stellt die Jugendforschung auch bei Schülern und jungen Arbeitern fest.)
2. Vergleichen wir die Aussagen zur Lehre von Studenten und Absolventen, so können wir erhebliche Unterschiede feststellen. Die berufserfahrenen (und älteren) II.-Absolventen relativieren meist ihre Aussagen. Der Wert bestimmter Ausbildungsstrategien kann häufig erst mit Abstand richtig bewertet werden. Zudem wirkt der subjektive Faktor des Vergessens.

Zwischen der Bewertung und der Erwartung an die Ausbildung gibt es folgenden Zusammenhang: Ein niedriges Erwartungsniveau kann eher erreicht und übertroffen werden als ein hohes. Folglich können Studenten, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, ein hohes Erwartungsniveau haben. Das ist zwar nur eine Möglichkeit von vielen Möglichkeiten, wenn wir diesen Zusammenhang auf die Studentenschaft insgesamt beziehen. Aber bei den leistungstarken und befähigten NWK-Teilnehmern ist dies eine sehr wahrscheinliche Möglichkeit. Diese Vorbemerkungen gilt es bei der Interpretation der folgenden Ergebnisse zu berücksichtigen.

Wir analysieren die Bewertung der Lehre hinsichtlich der Erwartung einer ökonomischen Berufsausbildung, Leiterausbildung:

Sehr positiv bewerten II.-Absolventen die Leiterausbildung an ihrer ehemaligen Bildungsstätte. Wir sehen also die Wirkung des speziellen Bildungsweges. Relativ negativ bewerten die NWK-Studenten und die Hochschulabsolventen die Leiterausbildung an der Hochschule bzw. Universität. Andere Ökonomiestudenten (SIL) urteilen insgesamt wesentlich positiver als die NWK-Studenten (s. Tabelle 14). Unerklärlich ist, weshalb bei den SIL-Ökonomiestudenten die zum Leiten bereiten jungen Leute mit der Ausbildung zufrieden sind, zufriedener als die NWK-Teilnehmer. Im Bereich Wirtschaftswissenschaften gehören zur Gruppe dieser zum Leiten bereiten jungen Leute vorwiegend fachlich engagierte und leistungstarke Studenten. Ansonsten stellen wir bezüglich der Bewertung der Ausbildung große Ähnlichkeiten bei NWK-Teilnehmern und leiterbereiten Studenten fest.

Die unterschiedlichen Bewertungen der Leiterausbildung insgesamt durch die beschriebenen Teilpopulationen (NWK-Studenten, II.-Absolventen, Hs.-Absolventen, Ökonomiestudenten, männliche und weibliche Studenten) treffen auch für Teile der Leiterausbildung zu; wie z.B. Menschenführung, rechtliche oder technisch-technologische Ausbildung.

Speziell die Ausbildung von sozialen Aspekten der Leitertätigkeit - die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in der Menschenführung - wird von Studenten, auch von Teilnehmern am



NWK-Studium (Absolventen, Studenten), deutlich kritischer beurteilt als von SIL-Ökonomiestudenten (s. Tabelle A 13 im Anhang).

Nur 2 % der NWK-Studenten, 27 % der II.-Absolventen (kein Hs.-Absolvent!!!) und 7 % der SIL-Studenten sind der Ansicht, daß auf diesem Gebiet ausreichend Kenntnisse vermittelt werden (jeweile Pos. 1+2). Intervallforechnungen unter Absolventen (SIS) haben ergeben, daß leitende Absolventen hinsichtlich sozialer Fähigkeiten ihr größtes Defizit sehen.

Tab. 14: Bewertung der Leiterausbildung an der Sektion (in %)

NWK / SIL C

Die Ausbildung an meiner Sektion befähigt die Studenten, später eine Leitungsfunktion auszuüben.

Das trifft zu: 1 vollkommen ..... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
<b>NWK-Absolventen</b>						
II.-Absolventen	67	(10)	10	(0)	2,5	30
Hs.-Absolventen	15	(0)	31	(8)	3,9	13
<hr/>						
NWK-Studenten	14	(3)	25	(6)	3,7	110
m	12	(2)	36	(10)	3,9	
w	13	(3)	19	(4)	3,6	
<hr/>						
SIL - Wiwi	35	(6)	9	(4)	3,0	390
m	39	(8)	4	(1)	2,8	
w	33	(5)	11	(5)	3,1	
<hr/>						
<b>SIL - Wiwi bereit zum Leiten<sup>+</sup></b>						
Pos. 1	47	(22)	3	(0)	2,5	32
2	43	(9)	7	(4)	2,7	109
5	20	(3)	17	(0)	3,4	36
6	29	(3)	29	(6)	3,6	31
<hr/>						
<b>NWK-Einrichtungen</b>						
KMU	12	(0)	32	(12)	4,0	25
HfO	12	(2)	25	(5)	3,7	42
TU Dresden	27	(8)	23	(4)	3,3	26
TH Merseburg	0	(0)	24	(6)	4,0	17

<sup>+</sup> Antwortmodell s. Tabelle 11

Bezüglich der Ausbildung im Fach Recht gibt es bei allen Studenten positivere Urteile (s. Tabelle 15). 45 % der NWK-Studenten, 48 % der SIL-Ökonomiestudenten (männlich und weiblich gleich) schätzen die rechtliche Ausbildung als ausreichend ein (jeweils Pos. 1+2). Die II.-Absolventen bewerten die zurückliegende Ausbildung zumeist positiver als die anderen NWK-Teilnehmer (Hs.-Absolventen und Studenten). Im Falle der Rechtsausbildung urteilen II.-Absolventen und Hs.-Absolventen deutlich negativer als die NWK-Studenten (Pos. 1+2: II.-Absolventen = 33 %; Hs.-Absolventen = 0 %). Hier wirkt wieder das höhere Anforderungsniveau. Die Absolventen haben auf Grund ihrer beruflichen Erfahrungen höhere Erwartungen an die Rechtsausbildung, die im Studium stark vernachlässigt worden war und zum Teil auch heute vernachlässigt wird. Nach Aussagen von Absolventen müßte vor allem die Ausbildung auf arbeitsrechtlichen Gebiet (auch Neuererrecht, zum Teil Vertragsrecht) verstärkt werden. Die Absolventen haben durch eigene Erfahrung den Nutzen einer soliden Rechtskenntnis in der Praxis erkannt. Den heutigen Studenten fehlt zum überwiegenden Teil diese Einsicht.

In den Beschlüssen von Partei und Regierung zur Erziehung und Ausbildung von Ökonomiestudenten wird die Kopplung der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre mit Aspekten der Technik und Technologie gefordert. Das gilt selbstverständlich verstärkt für zukünftige Spitzenleiter. II.-Absolventen beurteilen erneut ihr Studium hinsichtlich der Vermittlung technisch-technologischer Probleme deutlich positiver (Pos. 1+2 = 57 %) als alle anderen NWK-Teilnehmer und SIL-Ökonomiestudenten. Zwischen NWK-Studenten und ihren Kommilitonen gibt es kaum einen Bewertungsunterschied. Lediglich die männlichen NWK-Studenten urteilen kritischer.

Die Beziehung zwischen Technikinteresse und Zufriedenheit mit der Ausbildung erweist sich als sehr vielschichtig:

1. Es gilt, daß ein niedriges Anspruchsniveau eher zu befriedigen ist. So sind die weniger technisch interessierten Mädchen in puncto technisch-technologischer Ausbildung zufriedener im Vergleich zu ihren männlichen NWK-Kommilitonen

(s. Tabellen A 14, A 15 im Anhang). Die männlichen NWK-Teilnehmer haben ein relativ hohes Technikinteresse, das vorwiegend auf Informatik gerichtet ist. II.-Absolventen haben zwar auf Grund ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeiten ein sehr hohes Technikinteresse (Pos. 1+2 = 90 %), sind aber doch in geringerem Maße mit der Ausbildung auf diesem Gebiet zufrieden (Pos. 1+2 = 57 %).

**Tab. 15:** Vermittlung von Kenntnissen auf dem Gebiet des Rechts (in %)

NWK / SIL C

Mein Studium vermittelt mir ausreichend Kenntnisse auf dem Gebiet des Rechts.

Das trifft zu: 1.vollkommen ..... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
<b>NWK-Absolventen</b>					
II.-Absolventen	33	(0)	7	(0)	3,0
Hs.-Absolventen	0	(0)	38	(0)	4,1
-----					
<b>NWK-Studenten</b>					
NWK-Studenten	45	(9)	11	(3)	2,8
m	40	(5)	12	(2)	3,0
w	48	(12)	10	(3)	2,8
-----					
<b>NWK-Einrichtungen</b>					
KMU	40	(8)	16	(4)	3,0
HfÜ	34	(10)	17	(5)	3,1
TU Dresden	61	(12)	0	(0)	2,4
TH Merseburg	58	(6)	6	(0)	2,6
-----					
<b>SIU - Wiwi</b>					
SIU - Wiwi	48	(11)	4	(1)	2,6
m	48	(11)	5	(0)	2,6
w	49	(11)	3	(1)	2,6
-----					
<b>bereit zum Leiten<sup>+</sup></b>					
Pos. 1	53	(25)	3	(0)	2,6
2	57	(14)	3	(0)	2,4
5	39	(6)	3	(3)	2,8
6	39	(13)	6	(0)	2,8

<sup>+</sup> Antwortmodell s. Tabelle 11

2. Ökonomiestudenten und Lehrende melden meist zwei generelle Kritiken bezüglich der Ausbildung auf technisch-technologischen Gebiet an. Zum einen erfolgt die Lehre zu abstrakt und losgelöst von der wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildung. Zum anderen werden zu spezielle technische Details abgearbeitet, die in der späteren Tätigkeit von den Absolventen kaum genutzt werden können. An den Technischen Hochschulen und Technischen Universitäten (NWK-Ausbildung an der TU Dresden) gelingt es am besten, Allgemeines und Besonderes zu vereinbaren. Die Studenten urteilen deutlich positiver über die technisch-technologische Ausbildung (s. Tabelle A 14 im Anhang).
3. So ist auch der scheinbare Widerspruch zu erklären, daß es durchaus auch technisch interessierte junge Leute gibt, die mit der technisch-technologischen Ausbildung zufrieden sind (s. Tabelle A 16 im Anhang). Es gilt auf jeden Fall die Tendenz, daß Zufriedenheit mit der technischen Ausbildung technisches Interesse fördert (s. Tabelle A 16 im Anhang).

Deutlich technisch interessierter erweist sich auch bei der befähigten NWK-Auswahl ein bestimmter Studententyp: Es sind vor allem die kreativeren Studenten, die z.B. intensiv in der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung mitwirken (siehe Tabelle A 15 im Anhang). Diese Studenten gehören nicht in jedem Fall immer zur absoluten Leistungsspitze. Zwar ist auch bei der NWK-Auswahl eine derartige Differenzierung in puncto Studienleistung erkennbar, aber da diese Studenten alle sehr gute oder gute Leistungen aufweisen, muß vorsichtig interpretiert werden (s. Tabelle A 15 im Anhang).

### 3.3.2. Bewertung der Lehrkräfte

Das Zusammenwirken von Lehrenden und Studenten ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg der Erziehung und Ausbildung. In der NWK-Studie haben wir dieses Lehrkräfte-Studenten-Verhältnis differenziert betrachtet nach den Lehrkräften an der entscheidenden Hochschule (Sektion) und den Lehrkräften

im NWK-Studium. Es zeigt sich dabei (s. Tabelle 16 und Tabelle A 17 im Anhang):

1. Die engagierten und leistungsstarken NWK-Studenten beurteilen den Kontakt mit ihren Lehrkräften an der Sektion deutlich positiver als die SIL-Ökonomiestudenten und auch positiver als Studenten anderer Studienrichtungen (SIL).
2. Das Urteil der weiblichen NWK-Studenten bezüglich des Lehrkraft-Studenten-Verhältnisses an der delegierenden Sektion fällt dabei positiver aus als bei ihren männlichen NWK-Kommilitonen. Betrachten wir die SIL-Ökonomiestudenten, so urteilen die Männer positiver als die Frauen. Der Grund: Es gibt an den wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen mehr Frauen (70 - 80 %) als Männer unter den Studenten. Umgelenkte, gering motivierte und die leistungsschwachen Studenten sind in diesem Bereich auf Grund der Frauendominanz auch vorwiegend Frauen. Da wir bereits den Zusammenhang von Leistungsstärke und Lehrkraftkontakt feststellten, ist klar, daß die anteilig wenigen männlichen Studenten mehr in dieser Gruppe zu finden sind. Für das NWK-Studium wurden die leistungsstarken Studentinnen ausgewählt. Auf Grund der Auswahl entdecken wir, daß der Lehrkraftkontakt nicht allein von der Geschlechtszugehörigkeit abhängig ist.
3. Sehr positiv schätzen wieder die II.-Absolventen ihre Lehrkräfte ein. Mehr als die Hälfte (Pos. 1 = 55 %; Pos. 1+2 = 93 %) erklärt von ihnen uneingeschränkt, daß an ihrer Bildungseinrichtung - dem Industrieinstitut verschiedener Hochschulen - zwischen Lehrkräften und Studenten eine vertrauensvolle Atmosphäre bestand.
4. Die Lehrenden in der NWK-Ausbildung werden generell deutlich (1) positiver bewertet als die Lehrenden an den delegierenden Sektionen. Die männlichen NWK-Teilnehmer (vor allem die Absolventen) urteilen bezüglich des Vertrauensverhältnisses mit den NWK-Lehrkräften stärker positiv als die weiblichen Studenten (s. Tabelle 16). Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Männliche Studenten können in dieser Spezialausbildung die Engagierteren sein. Es kann

an den Lehrenden liegen. Die zum Teil etwas andere ("freie-re") Art der Unterrichtsführung kann männliche Studenten mehr herausfordern als ihre weiblichen Kommilitonen. Es ist gegenwärtig nicht möglich, eine eindeutige Erklärung hierfür zu finden.

Diese erfreuliche Tendenz bei den NWK-Teilnehmern bestätigt Ergebnisse der Studentenforschung, die besagen, daß fachlich und politisch engagierte Studenten deutlich bessere Kontakte mit Lehrenden pflegen als andere Studenten.<sup>1</sup> Das wird bereits durch gemeinsame Tätigkeiten ermöglicht.

**Tab. 16: Lehrkraft-Student-Verhältnis (in %)**

NWK / SIL C

Zwischen Lehrkräften und Studenten meiner Sektion herrscht eine vertrauensvolle Atmosphäre.

Das trifft zu: 1 vollkommen ..... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
<b>NWK-Absolventen</b>						
II.-Absolventen	93	(55)	0	(0)	1,5	
Hs.-Absolventen	53	(0)	8	(0)	2,9	
-----						
NWK-Studenten	35	(8)	10	(2)	3,0	
m	26	(2)	12	(2)	3,3	
w	40	(10)	8	(1)	2,8	
-----						
SIL / gesamt	22	(3)	15	(5)	3,3	
m	27	(4)	15	(5)	3,2	
w	18	(2)	16	(5)	3,4	
-----						
SIL - Wiwi	17	(1)	11	(3)	3,3	
m	29	(4)	4	(0)	3,0	
w	15	(1)	14	(4)	3,4	

Zwischen Lehrkräften und Studenten im Nachwuchskaderstudium Leitung herrscht eine vertrauensvolle Atmosphäre.

NWK-Studenten	51	(11)	8	(1)	2,6	
m	66	(17)	10	(0)	2,8	
w	40	(7)	15	(4)	2,8	
-----						
<b>NWK-Absolventen</b>						
II.-Absolventen	97	(70)	0	(0)	1,3	
Hs.-Absolventen	53	(0)	8	(0)	2,7	

<sup>1</sup> vgl. dazu: Starke, Uta: Hochschullehrkräfte und Studenten (SIL), Publikation der Karl-Marx-Universität, Sektion Wissenschaftlicher Kommunismus, Laboratorium für Studentenforschung, Leipzig 1986, S. 9 - 65

Die fachlich engagierten Studenten suchen den Kontakt zu den Lehrenden. Sie arbeiten zum Teil an Forschungsvorhaben mit, lösen ("fakultativ") wissenschaftliche Aufgaben. Das alles trifft für die NWK-Auswahl prononciert zu (s. Abschnitt: Studententätigkeit).

### 3.4. Das NWK-Studium

#### 3.4.1. Einstellung zum NWK-Studium

Die Einstellung der NWK-Teilnehmer zu dieser Spezialausbildung ist trotz manch erkannter Schwächen und durchaus berechtigter Kritiken (s. folgende Abschnitte) äußerst positiv. 94 % der II.-Absolventen, 70 % der Hs.-Absolventen und 66 % der NWK-Studenten bereuen nicht, an der NWK-Ausbildung teilzunehmen (jeweils Pos. 1+2). Lediglich 2 Absolventen und 4 Studenten würden sich nicht wieder am NWK-Studium beteiligen. Mehr Männer als Frauen haben eine positivere Einstellung zum NWK-Studium (s. Tabelle 17). Der Unterschied ist durchaus beachtlich. Es deutet sich eine Linie an zwischen der etwas weniger positiven Einstellung der Frauen zum NWK-Studium und ihrer etwas weniger guten Bewertung des Lehrkraft-Studenten-Verhältnisses.

Die Einstellung zum Leiten ist bei diesen jungen Leuten insgesamt jedoch (positiv) geprägt. Auch ohne NWK-Ausbildung würden sie Leitungsfunktionen übernehmen. Sie betrachten diese Spezialausbildung als wertvoll. Das NWK-Studium bedingt diese Entscheidung kaum. 37 % der NWK-Studenten, 38 % der Hs.-Absolventen und 48 % der II.-Absolventen gestehen zwar mehr oder weniger ein, daß die Spezialausbildung ihre Entscheidung zum Leiten gefördert hatte (jeweils Pos. 1 bis 4), doch kaum einer erklärt derartiges in starkem Maße (Pos. 1: Studenten = 2 %, Hs.-Absolventen = 0 %, II.-Absolventen = 10 %). Mädchen ließen sich durch die Auswahl für diese Spezialausbildung zugleich stärker beeinflussen, nach Abschluß des Studiums eine Leitungsfunktion zu übernehmen (s. Tabelle A 18 im Anhang). Der Hochschullehrer hatte nach ihren Aussagen einen deutlich größeren Einfluß auf diese berufliche Tätigkeit als bei den

männlichen Kommilitonen (s. Abschnitt: 6. Beruf). Hier bieten sich Ansatzpunkte für eine Förderung junger Frauen. Die Abweichung bei den II.-Absolventen erklärt sich erneut durch die Spezifik des Bildungsweges, des Studienzieles **LEITERTÄTIGKEIT**.

**Tab. 17: Einstellung zum NWK-Studium (in %)**

**NWK**

Ich bereue meine Entscheidung nicht, an dem NWK-Studium teilzunehmen.

Das trifft zu: 1 vollkommen ..... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
<b>NWK-Absolventen</b>					
II.-Absolventen	94	(66)	7	(7)	1,6
Hs.-Absolventen	70	(31)	15	(0)	2,5
<b>NWK-Studenten</b>					
m	79	(50)	0	(0)	1,7
w	59	(35)	10	(6)	2,4
<b>Einrichtungen:</b>					
KMU	72	(32)	0	(0)	2,3
HfÜ	77	(51)	0	(0)	1,8
TU Dresden	53	(30)	12	(0)	2,5
TH Leipzig	53	(47)	12	(12)	2,4

**3.4.2. Gründe für die Teilnahme am NWK-Studium**

Hauptgrund für die Teilnahme am NWK-Studium (1. Rang) ist bei allen Teilnehmern verständlicherweise uneingeschränkt die Vorbereitung auf eine Leitertätigkeit. Und diese Tätigkeit hängt bei vielen Ökonómistudenten - so auch bei diesen ausgewählten Studenten - sehr stark mit dem Wunsch zusammen, im Beruf anspruchsvolle Aufgaben zu erhalten (2. Rang), d. h., daß sie selbständig entscheiden, schöpferisch tätig sein können (s. Tabelle 18). Bei weiteren Gründen stellen wir mitunter stärkere Differenzierungen zwischen Absolventen und Studenten sowie zwischen männlichen und weiblichen NWK-Studenten fest:



Tab. 18 : Gründe für die Teilnahme am NWK-Studium

NWK

Warum haben Sie sich für die Teilnahme am NWK-Studium entschieden?

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

Pos. 1+2 in %

Ich hatte mich für ein NWK-Studium entschieden, weil ...	II.,-ABSOLVENTEN			HS.,-ABSOLVENTEN			STUDENTEN								
	R	$\bar{x}$	Pos. 1+2	R	$\bar{x}$	Pos. 1+2	gesamt			männlich			weiblich		
							R	$\bar{x}$	Pos. 1+2	R	$\bar{x}$	Pos. 1+2	R	$\bar{x}$	Pos. 1+2
sich so für mich eine günstige berufliche Perspektive ergibt.	5.	3,0	53	5.	2,7	54	3.	2,2	67	4.	2,5	61	3.	2,1	70
ich dadurch besser auf eine spätere Leitertätigkeit vorbereitet werde.	1.	1,7	86	2.	1,9	77	1.	1,7	85	1.	1,7	0	2.	1,9	83
die Ausbildung qualitativ besser ist.	4.	2,6	57	3.	2,5	54	3.	2,2	67	3.	2,0	74	4.	2,2	65
ich so die Möglichkeit habe, mit Leuten zu kommunizieren, die das gleiche Ziel anstreben (Leiter werden).	2.	2,2	69	3.	2,5	54	5.	3,0	40	5.	3,0	41	5.	3,4	34
ich später bessere Verdienstmöglichkeiten haben werde.	6.	3,9	18	6.	3,5	31	6.	3,9	22	6.	3,7	21	6.	3,8	22
ich so aus dem üblichen Hochschultrott ausbrechen kann.	7.	5,6	4	7.	3,9	31	7.	4,3	17	6.	3,7	24	7.	4,6	12
ich später anspruchsvolle Aufgaben erhalten möchte.	3.	2,3	74	1.	1,6	92	2.	1,8	86	2.	1,9	84	1.	1,7	81

Für Absolventen ist die berufliche Perspektive zum Zeitpunkt der Befragung im Prinzip klar. Sie haben einen Teil des beruflichen Weges bereits zurückgelegt. Für sie ist die berufliche Perspektive deshalb scheinbar weniger wichtig als für Studenten. Das gilt für II.-Absolventen (Pos. 1+2 = 53 %) und auch für Hs.-Absolventen (Pos. 1+2 = 54 %). Für mehr weibliche als männliche Studenten gilt vorrangig die berufliche Perspektive als Grund für die Teilnahme am NWK-Studium (Pos. 1+2: Studenten = 67 %, m = 61 %, w = 70 %). Frauen, die zum NWK-Studium sich entschlossen haben, wollen sich im Beruf beweisen. Wir werden dies anhand anderer Tatsachen noch erkennen (s. Abschnitt: Beruf).

Für II.-Absolventen ist die Kommunikation mit Gleichgesinnten, der Erfahrungsaustausch in diesen Lehrveranstaltungen, dagegen ein entscheidender Grund (2. Rang). Nach etwa zwei Jahren der Berufspraxis treffen sie sich wieder zum postgradualen Studium und könnten aus ihren verschiedenen Bereichen Erfahrungen zusammentragen. Hierin liegt ein entscheidender Faktor der NWK-Ausbildung wie auch vieler anderer Weiterbildungsveranstaltungen. Bei Studenten spielt dieser Aspekt weniger eine Rolle. In diese Richtung geht allerdings auch das etwas positivere Urteil der männlichen Studenten bezüglich eines Ausbrechens aus dem Hochschultrott.

Für männliche Studenten ist auch stärker als für ihre weiblichen Kommilitonen die qualitativ bessere Ausbildung anteilig mehr ein Grund, sich am NWK-Studium zu beteiligen.

Die berufliche Orientierung ist jedoch - wie wir sehen - insgesamt gesehen der Hauptgrund für die Teilnahme an dieser Spezialausbildung. Am Schluß der Folge rangieren, wie immer bei soziologischen Erhebungen unter Studenten, Absolventen, jungen Wissenschaftlern in der DDR, die besseren Verdienstmöglichkeiten. Das liegt vor allem auch darin begründet, daß die Verdienstmöglichkeiten für Hochschulabsolventen im Vergleich zum Aufwand in keinem Verhältnis zu anderen Berufsentwicklungen (z. B. Handwerk) stehen. Wer studiert, der studiert nicht wegen eines hohen Einkommens.

Im Vergleich zu anderen Hochschulstudenten werten NWK-Teilnehmer die Bedeutung des Einkommens etwas positiver (s. Abschnitt: 5. Beruf).

### 3.4.3. Erwartung und Bewertung des NWK-Studiums

Was für die Aussagen zum Ökonomiestudium galt, trifft auch für die Spezialausbildung zu: Leistungstarke Studenten urteilen kritisch. Wir verzeichnen aber bei den NWK-Teilnehmern eine positivere Bewertung des NWK-Studiums im Vergleich zur Breitenausbildung an der Sektion (s. Tabelle 19). Die NWK-Teilnehmer bewerten das NWK-Studium auch positiver als ihre Kommilitonen das Ökonomiestudium allgemein.

Unterschiede in der Erwartung und der Bewertung ergeben sich auf Grund unterschiedlicher Erfahrungen (Absolventen im Vergleich zu den Studenten, II.-Absolventen im Vergleich zu Hs.-Absolventen) und der Ziele bzw. der Klarheit über das Erkennen des Ziels (Männer im Vergleich zu Frauen, Absolventen im Vergleich zu Studenten) sowie in der differenzierten Ausbildung (im Vergleich zwischen den Einrichtungen, zwischen Absolventen und Studenten, zwischen II.- und Hs.-Absolventen). Das ist auch eine Erklärung dafür, daß Absolventen die NWK-Ausbildung zum überwiegenden Teil positiver als die Studenten bewerten.

Ebenso sind die inhaltlichen Erwartungen in bezug auf die NWK-Ausbildung unterschiedlich strukturiert. Wer glaubt, bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse zu besitzen, hegt in dieser Hinsicht geringere Erwartungen. Beispielsweise haben männliche NWK-Studenten geringere Erwartungen in puncto Ausbildung von rhetorischen Fähigkeiten als ihre weiblichen Kommilitonen (s. Tabelle 20). Der Bedarf, das vermutete eigene Manco, an Fähigkeiten (z. B. auf sozialem Gebiet), läßt die Erwartung in diesem Bereich steigen. Folglich klappt die Schere zwischen Erwartung und Bewertung weit auseinander. Weiterhin wirken das unterschiedlich ausgeprägte Erwartungs- (Anspruchs-) niveau, der Grad der Voraussetzungen und der Vorbereitung auf die NWK-Ausbildung. Es gibt also vielfältige Ursachen für das Übereinstimmen von Erwartung und Bewertung, für die mitunter negative Bewertung oder annähernde Erwartungserfüllung. In den Tabellen 20 und A 20 im Anhang führen wir 12 wichtige Teile des NWK-Studiums auf.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Die genannten Teile gibt es nicht an allen vier NWK-Einrichtungen.

Tab. 19: Ausbildung in der Menschenführung (in %)

NWK / SIL C

Das Studium vermittelt mir ausreichend Kenntnisse in der Menschenführung.

Das trifft zu: 1 vollkommen ..... 6 überhaupt nicht

	<u>Wiwi-Studium</u>				<u>NWK-Studium</u>				<u>Erwartung<sup>+</sup></u>				<u>Qualität<sup>++</sup></u>			
	<u>Ist</u>		$\bar{x}$	n	<u>Ist</u>		$\bar{x}$	n			$\bar{x}$	n			$\bar{x}$	n
1+2	(1)	1+2			(1)	1+2			(1)	1+2			(1)	1+2		
NWK-Studenten	2	(0)	4,9	20	(1)	3,6	91	(73)	1,4	21	(4)	3,8				
m	4	(0)	5,0	24	(2)	3,3	93	(72)	1,4	27	(3)	3,6				
w	0	(0)	5,0	17	(0)	3,8	90	(74)	1,5	19	(5)	3,9				
SIL - Wiwi	7	(1)	4,3		---			---			---			---		
m	11	(2)	4,2		---			---			---			---		
w	4	(0)	4,4		---			---			---			---		
NWK-Absolventen	19	(0)	3,9	30	(2)	3,3	100	(72)	1,3	30	(2)	3,0				
II.-Absolventen	27	(0)	3,4	37	(0)	3,2	100	(73)	1,3	33	(3)	3,0				
He.-Absolventen	0	(0)	5,1	16	(8)	3,6	100	(69)	1,3	23	(0)	3,1				

+ Erwartung: 1 sehr hoch ... sehr gering

++ Qualität: 1 sehr gut ... sehr schlecht

Tab. 20 : Erwartung und Bewertung des NWK-Studiums

NWK

Im folgenden geht es um Ihre Erwartungen und die tatsächliche Qualität des NWK-Studiums. Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

Erwartung: 1 sehr hoch ... 6 sehr gering  
Bewertung: 1 sehr gut ... 6 sehr schlecht

	II.-Absolvent				HS.-Absolvent			
	Erwartung		Bewertung		Erwartung		Bewertung	
	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2
Vermittlung von theoretischen Kenntnissen	1,3	93	1,8	87	2,2	61	2,2	61
Aneignung von Leiterfähigkeiten durch praktische Übungen (Leitertraining, Leiterinstrumentarien)	1,2	93	2,8	43	1,7	84	3,0	31
intensivere Studientätigkeit	1,9	77	2,1	74	2,7	46	2,7	53
Vorträge und Diskussionen mit Leitern	1,7	83	2,5	66	1,8	77	3,3	30
Einbeziehen der Studenten in Lehrveranstaltungen	1,9	70	2,0	80	2,8	47	2,3	69
verstärkte Information über neueste wissenschaftliche Erkenntnisse	1,1	100	1,9	77	1,6	84	2,5	54
Trainieren rhetorischer Fähigkeiten	1,8	83	2,8	50	1,5	92	3,1	31
zusätzliche Wissensvermittlung über den eigentlichen Lehrstoff hinaus	1,9	83	2,3	70	1,9	77	2,7	46
Auseinandersetzen mit Managerstrategien	1,7	84	2,5	31	2,2	79	2,4	47
Exkursionen in Betriebe	2,7	56	3,7	33	3,0	46	4,8	0
Hinweise zum Erhalten der Gesundheit und Leistungsfähigkeit	2,6	53	4,0	17	2,0	77	4,9	0
Trainieren von Fähigkeiten auf dem Gebiet der Menschenführung	1,3	100	3,0	33	1,3	100	3,1	23

studiums.

Pos. 1+2 in %

Student - gesamt				Student - männlich				Student - weiblich			
Erwartung		Bewertung		Erwartung		Bewertung		Erwartung		Bewertung	
$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2
1,9	86	2,2	66	1,9	83	2,1	77	1,9	84	2,2	59
1,4	92	3,3	32	1,3	93	3,0	38	1,4	91	3,5	28
2,4	60	2,6	50	2,5	52	2,5	57	2,2	64	2,6	35
1,8	82	2,5	53	1,9	78	2,5	50	1,7	84	2,5	55
2,4	61	2,4	60	2,4	55	2,4	59	2,3	68	2,5	63
2,0	74	2,7	47	1,9	74	2,7	50	2,0	74	2,7	47
1,9	76	3,5	23	2,1	67	3,1	33	1,8	83	3,7	17
1,6	91	2,5	57	1,7	90	2,3	64	1,6	91	2,6	53
2,0	73	3,3	29	1,6	88	3,4	28	2,3	67	3,3	39
2,9	49	4,5	15	3,0	49	4,4	15	2,9	50	4,8	18
3,5	30	5,0	5	3,3	36	4,8	5	3,7	26	5,1	5
1,4	90	3,8	21	1,4	92	3,6	27	1,5	89	3,9	19

Betrachten wir einige dieser Erwartungen und ihre Bewertung differenziert:

1. Es gibt wenig Lehrveranstaltungsformen, bei denen zwischen Erwartung und qualitativer Bewertung eine Übereinstimmung besteht. In der Regel fällt die Bewertung negativer aus. Bei Absolventen gibt es nahezu eine Übereinstimmung hinsichtlich einer intensiveren Studententätigkeit während dieser NWK-Ausbildung (Pos. 1+2 = 78 % : 74 %) oder hinsichtlich des Einbeziehens der NWK-Teilnehmer in Lehrveranstaltungen (Pos. 1+2 = 70 % zu 80 %), d. h., hier sind die Erwartungen sogar übertroffen worden. Hierbei entdecken wir ebenfalls bei Hs.-Absolventen und Studenten eine Übereinstimmung zwischen Erwartung und Bewertung bzw. sogar eine höhere Bewertung. Bei Absolventen und Studenten rangiert dieser Aspekt der Erziehung und Ausbildung in der Erwartung auf einem der letzten Ränge, dagegen liegt er bei der Bewertung vorn. Offenbar war das Erwartungsniveau durch die erlebte Breitenausbildung im Ökonomiestudium gering. Das könnte ein Hinweis für eine Verbesserung dieser sein.
2. In der Erwartung und Bewertung weiterhin vorn liegt bei Absolventen die Vermittlung von Informationen über neueste wissenschaftliche Erkenntnisse. Absolventen kommen aus der Praxis zum postgradualen Studium an die Hochschule. Verständlich, daß ihre Forderung gerade in dieser Hinsicht sehr hoch ist, so hoch, daß sie kaum befriedigt werden kann - aber doch in hohem Grade erfüllt wird. Bei Studenten, die sich noch im Studienprozeß befinden, ist die Erwartung aus aktuellem Grund nicht so hoch. Deshalb nimmt bei ihnen diese Forderung eine mittlere Position ein. Aber die ohnehin nicht sehr hohen Erwartungen werden nicht erfüllt. Vielleicht bedarf es einer besseren Koordinierung der Breitenausbildung mit der Spezialausbildung. Denn gerade NWK-Studenten müßten als künftige Spitzenleiter Spitzenkenntnisse erfahren.
3. Studenten und Absolventen haben besonders hohe Erwartungen hinsichtlich der Ausbildung auf sozialem Gebiet (Menschenführung). Die soziale Komponente der Leitertätigkeit erach-

ten die jungen Leute zurecht als eine der wichtigsten, wenn nicht sogar als die wichtigste (s. Tabellen 19 und 20). Sie haben hier sehr hohe Erwartungen, sehen sie doch (wie Untersuchungen unter Absolventen immer wieder zeigen) auch ihre größten Schwächen. So haben NWK-Absolventen und NWK-Studenten sehr große Erwartungen hinsichtlich des Trainings von Leiterfähigkeiten, der Aneignung von Leiterfähigkeiten durch praktische Übungen. Die Diskrepanz zur Bewertung der tatsächlichen Ausbildung ist in diesem Punkt jedoch am größten.

4. Die Vermittlung theoretischer Kenntnisse wird von NWK-Teilnehmern positiver eingeschätzt als ihre Erwartung war. Allerdings - das ergeben verbale Aussagen - müßte es nach Ansicht der Befragten künftig noch besser gelingen, theoretische Ansätze mit praktischen Lösungen besser zu verbinden.
5. Mittlere Positionen in der Rangfolge von Erwartung und Bewertung (wenn auch nicht Übereinstimmung) nehmen solche Inhalte wie zusätzliche Wissensvermittlung, dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit moderner Managerstrategie, weiterhin der Erfahrungsaustausch mit Leitern und das Üben rhetorischer Fähigkeiten.  
Allerdings sind hier mitunter differenzierte Aussagen von männlichen und weiblichen Studenten sowie von Studenten der einzelnen Einrichtungen festzustellen.
6. Weit hinten bei Erwartung und Bewertung rangieren Exkursionen in Betriebe und Lehrveranstaltungen mit Hinweisen zum Erhalten der Gesundheit und Leistungsfähigkeit (solche Hinweise nimmt man erst ernst, wenn man sie wirklich braucht). Doch auch hier gibt es geschlechterspezifische und einrichtungsspezifische Unterschiede. (Betriebsexkursionen werden z. B. mit Erfolg an der KMU durchgeführt.)

Wir können konstatieren:

Die NWK-Teilnehmer wollen theoretisch fundierte praxisnahe Lösungen. Dabei wird der sozialen Komponente der Leitungstätigkeit besondere Bedeutung beigemessen. Die Erwartungen



werden in dieser Hinsicht noch zu wenig erfüllt. Positiv erweist sich das aktive Einbeziehen dieser aktiven jungen Leute in die Lehre.

#### 3.4.4. Praxiewirksamkeit der NWK-Ausbildung

Mehr als die Hälfte der Absolventen (Pos. 1+2: Absolventen = 55 %) erklärt, daß ihnen die NWK-Ausbildung geholfen hat, schnell in der Praxis wirksam zu werden (s. Tabelle 21). Nur 2 Absolventen (Pos. 5+6 = 5 %) sind gegenteiliger Ansicht.

Tab. 21: Praxiewirksamkeit des NWK-Studiums (in %)

NWK

Hat Ihnen die NWK-Ausbildung geholfen, schneller in der Praxis wirksam zu werden?

1 ja, sehr stark ..... 6 nein, überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen	55	(16)	5	(5)	2,5
II.-Absolventen	63	(23)	3	(0)	2,3
Hs.-Absolventen	38	(0)	8	(0)	3,0

Doch gibt es viele Absolventen, die zwar die Praxiewirksamkeit dieser Spezialausbildung als nicht sehr groß empfanden, aber trotzdem am NWK-Studium interessiert sind. Die Tendenz beim Wunsch, sich erneut an dieser Spezialausbildung zu beteiligen, ist deutlich positiver (s. Tabelle 22). In diesem Punkt urteilen mehr Absolventen insgesamt, aber auch die Hs.-Absolventen deutlich positiver.

Tab. 22: Absolventen-Rückblick auf die NWK-Ausbildung (in %)

NWK

Ich würde mich wieder am NWK-Studium beteiligen.

Das trifft zu: 1 vollkommen ..... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen	72	(46)	5	(5)	2,0
II.-Absolventen	77	(54)	3	(3)	1,8
Hs.-Absolventen	61	(30)	8	(8)	2,4

Folgende Erkenntnis können wir daraus ableiten:

Zum einen finden wir erneut einen Hinweis auf Reserven in der Ausbildung. Immerhin handelt es sich bei diesen Absolventenjahrgängen um den jeweils ersten in der NWK-Ausbildung von Hs.- und II.-Absolventen. Zum anderen wissen auch die Absolventen, daß diese Spezialausbildung allein den Erfolg in der Wirtschaftspraxis nicht garantieren kann. Zu viele aktuelle und betriebliche Faktoren bestimmen die Qualität der Einarbeitung. Vielmehr kommt es auf eine kontinuierliche und frühe Koordinierung zwischen Hochschule und Einsatzbetrieb im Erziehungs- und Ausbildungsprozeß an. Ähnliche - allerdings etwas negativere Urteile - gibt es über die Praxiswirksamkeit des Studiums generell (s. Tabelle A 21 im Anhang).

#### 3.4.5. Hinweise der Absolventen für die Leiteraus- bildung

Die schriftlich fixierten verbalen Äußerungen der II.-Absolventen und Hs.-Absolventen zu Inhalt, Didaktik und Organisation des NWK-Studiums bestätigen die statistischen Trends und ergänzen sie. Beide Absolventengruppen stimmen in ihren Hinweisen zur Verbesserung dieser Spezialausbildung nahezu überein. Wesentliche Aspekte (die von jeweils mehreren Absolventen genannt wurden)<sup>1</sup> sollen zusammengefaßt werden:

##### 1) Hinweise zum Inhalt

Stark sind die Forderungen nach praxisorientierter Wissensvermittlung und nach Lehrveranstaltungen, in denen Fähigkeiten und Fertigkeiten trainiert werden können. In vielen soziologischen Untersuchungen zum Leiterverhalten wird bei Leitern mitunter ein Manko an sozialen Fähigkeiten (z.B. Kommunikation, Argumentation, Begeisterungsfähigkeit, Stimulierung) festgestellt. Die jungen Leute haben das bei ihrer zwei- bis dreijährigen Leitertätigkeit bzw. Leiterassistenz gleichfalls bemerkt (s. Abschnitt: Beruf). Entsprechend wünschen sie

---

<sup>1</sup> Im Klammersausdruck wird die Anzahl der Absolventen eingefügt, die die jeweils beschriebene Ansicht eindeutig verbal äußerten.

mehr praktische Übungen, Leiter- und Kommunikationstraining (29):

Hs.-Absolvent / Nr. 89:

"Im postgradualen Studium sollten mehr praktische Übungen durchgeführt werden, d.h., ganz konkret durchrechenbare Aufgaben mit anschließender Leitungsentscheidung."

Viele Absolventen denken in diesem Zusammenhang über die Einheit von Theorie und Praxis in der Ausbildung nach (11). Sie wollen keineswegs eine praktizistische Ausbildung, sondern theoretisch fundiertes Handwerkszeug. Sie wollen keine Sammlung von Praxisbeispielen (wie sie von einigen Lehrenden angeboten werden), sondern Wissen und Fähigkeiten vervollkommen, um die Praxis zu meistern (9):

Hs.-Absolvent / Nr. 83:

"... keine herausgerissenen Praxisbeispiele verwenden, sondern komplexe Beispiele, die überzeugen. Die Seminare sollten kein 'Sammelbecken' an Praxisbeispielen für Dozenten sein."

Dabei sollte verstärkt auf die Voraussetzungen der jungen Leute, die sie bereits im Studium erworben hatten, aufgebaut werden. Das bedeutet, weniger Lehrbuchwissen zu vermitteln (8), mitunter eine bessere Abstimmung zwischen den Lehrenden der einzelnen Lehrgebiete (5), mehr Dialog in allen Veranstaltungen zwischen Studenten bzw. Absolventen und Lehrenden (5), offene Diskussion volkswirtschaftlicher Probleme und Suche nach Lösungen (10). Neben dem Training von Fähigkeiten besteht zudem ein großes Interesse an wissenschaftlichen Kenntnissen, die die Leitertätigkeit unterstützen - wie Recht, Psychologie und Soziologie (8). Zwecke Vermittlung von Leitungstheorie begrüßen die Absolventen die Einbeziehung von erfahrenen Leitern in die Ausbildung (8).

Großes Interesse besteht bei den Absolventen an Informatik, am Beherrschen von Computertechnik. Die II.-Absolventen bezeichnen ein derartiges Bedürfnis als besonders stark ausgeprägt (9). Die Hs.-Absolventen sind keineswegs weniger interessiert. In ihrer Ausbildungsgruppe konnte dieser Wunsch be-

reits weitestgehend erfüllt werden. Doch gab es den Hinweis von ihnen, diese Technik (Bürocomputer) auch außerhalb der Lehrveranstaltungen zu nutzen.

Der überwiegende Teil der Absolventen wünscht sehr konkrete Hinweise für seine Tätigkeit (21), ein Ziel, das didaktisch und organisatorisch einige Probleme in sich birgt.

## 2) Hinweise zur Didaktik

Die inhaltlichen Forderungen sind folglich mit den didaktischen eng verknüpft. Für die konkretere Wissensvermittlung, bezogen auf den Industriezweig, Branchen außerhalb der Industrie (z. B. Handel) oder Tätigkeitsbereiche, gibt es z.B. folgende Vorstellung:

### Hs.-Absolvent / Nr. 89:

"Die Zusammensetzung der Gruppen im postgradualen Studium sollte entsprechend den Einsatzgebieten erfolgen. Die fachliche Ausbildung kann z. B. auf Absatzkader, Planungskader usw. konzentriert werden."

Obwohl die NWK-Teilnehmer im Frageprogramm die stärkere Mitwirkung in Lehrveranstaltungen positiv bewerten, sehen einige vor allem in der postgradualen Studienphase noch Reserven: Neben mehr Rollenspielen möchten sie mehr eigene Beiträge (z.B. Vorträge) anbieten (2). Zugunsten einer Verringerung der Quantität in der Lehre (7), sollte die Selbststudienzeit vergrößert werden (2). Dazu müßte auch der Literaturzugriff verbessert werden (2):

### II.-Absolvent / Nr. 63:

"Der Tagesablauf läßt einen Besuch des Lesesaals für Fachliteratur nicht zu ..."

Die Forderung nach (noch mehr) Selbständigkeit dieser jungen Kader im postgradualen Studium und während des Hochschulstudiums muß unbedingt unterstützt werden. Das betrifft die Disponibilität in der Unterrichtsführung (Berücksichtigung von Ausbildungswünschen). Aber es wäre auch zu überlegen, ob bei dieser Art der Ausbildung befähigter junger Leute nicht auf

Zensuren, Testate und vielleicht auch auf Prüfungen (bei den Absolventen) verzichtet werden kann (5). Sie dürften bei diesen jungen Leuten kaum als Stimuli wirken und kaum notwendig sein. Ohnehin liegt der berufliche Einsatz fest, und zudem handelt es sich bereits um geprüfte und z. T. bewährte Kader:

II.-Absolvent / Nr. 74:

"... weniger Wert auf Klausuren und Noten, sondern mehr auf Fallverhalten, logisches Denkvermögen ... legen.

II.-Absolvent / Nr. 57:

"Zensurengebehalte halte ich für sinnlos."

3) Hinweise zur Organisation

Verringerung der Quantität bedeutet vor allem einen optimaleren Veranstaltungsablauf: So wird Interesse an kürzeren Pausen verkündet und mehr zusammenhängende Zeit gefordert (2). Das bedeutet aber auch, die befähigten Studenten, die ansonsten noch in das Hochschulleben eingebunden sind, von anderen Aktivitäten während der Spezialausbildung zu befreien (z. B. keine politische Aktivität).

Die geplante Verkürzung des postgradualen Studiums wollen auch die Absolventen (5). Das postgraduale Studium sollte von 4 auf 2 Monate reduziert, dafür vielleicht in einer weiteren Etappe durchgeführt werden. Es gibt auch die Ansicht bei Hs.-Absolventen, daß der Abstand von 3 Jahren zwischen Hochschulabschluß und postgradualer Studienphase zu groß sei.

3.5. Studentätigkeit

In diesem Abschnitt werden nicht die Tätigkeiten in Lehrveranstaltungen untersucht. Wir setzen voraus, daß der überwiegende Teil dieser ausgesuchten jungen Leute die Anforderungen in den Lehrveranstaltungen erfüllt, sich engagiert und optimal den obligatorischen Verpflichtungen nachkommt. Uns interessiert vielmehr die (selbständige) Studentätigkeit im Selbststudium und eine mögliche wissenschaftlich-produktive

Tätigkeit. Im vorangegangenen Abschnitt wurde bereits auf den Wunsch der Absolventen nach mehr Eigenaktivität in der postgradualen Studienphase hingewiesen. Betrachten wir einige Aspekte besagter Tätigkeiten.

### 3.5.1. Bibliotheksbesuch

Der Besuch von Bibliotheken gilt als eine wichtige Form des selbständigen Studierens und Forschens. Wir stellen fest, daß NWK-Studenten als fachlich interessierte und engagierte Studenten häufiger als andere Ökonomiestudenten und als Studenten anderer Studienrichtungen Bibliotheken besuchen (s. Tabelle 23).

Ähnlich wie bei ihren Kommilitonen so ist auch bei den NWK-Studenten der geschlechtespezifische Unterschied hinsichtlich der Häufigkeit des Bibliotheksbesuches auffallend: Mehr Frauen als Männer sind in der Gruppe der häufigen Bibliotheksbesucher zu finden (siehe Tabelle 23). Die Häufigkeit allein kann selbstverständlich noch kein Kriterium für die wissenschaftliche Ausbeute, für die Qualität der Bibliotheksarbeit sein. Doch die Art und Weise der Arbeit in Bibliotheken läßt sich auf direktem Wege schwer erkunden. Auskunft darüber können nur die Ergebnisse dieser Tätigkeit geben (Studienleistung, Ergebnisse des wissenschaftlich-produktiven Studiums).

Wenig werden die Bibliotheken von Absolventen genutzt. Ein Grund dafür dürfte der mitunter übervolle Veranstaltungsplan sein (s. Abschnitt 3.4.5. Hinweise der Absolventen für die Leiteraus- und Weiterbildung). Zudem beziehen die NWK-Absolventen die Angaben über den Bibliotheksbesuch nicht nur auf das postgraduale Studium, sondern auch auf die "Ausbildungsphase" im Betrieb als Leiterassistent. Die meisten sind im Betrieb stark beruflich engagiert. So ist der scheinbar geringe Bibliotheksbesuch zu erklären.

Eine Differenzierung nach Studienleistungsergebnissen erweist sich bei NWK-Studenten als sehr schwierig (s. Abschnitt 3.6. Studienleistung). Trotzdem können wir durchaus eine Differenz zwischen zwei fiktiv gebildeten Gruppen erkennen: Die Leistungsspitze geht etwas häufiger in Bibliotheken als die guten NWK-Studenten (s. Tabelle 23).

**Tab. 23: Bibliotheksbesuch (in %)**

NWK / SIL C

An wieviel Tagen haben Sie in einem normalen Studienmonat im vergangenen Studienjahr (Jahr) Bibliotheken besucht?

	<u>Tage</u>				
	keinen	bis 2	bis 5	bis 10	mehr als 10
<b>Absolventen</b>					
II.-Absolventen	11	60	21	4	4
Hs.-Absolventen	25	17	33	25	0
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>					
NWK-Studenten	7	12	31	36	14
m	7	15	34	32	12
w	6	11	29	39	15
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>					
<b>NWK-Studienleistung<sup>+</sup></b>					
1 sehr gut	4	14	18	50	14 n = 28
2 gut	8	11	40	30	11 n = 47
<hr style="border-top: 1px solid black;"/>					
SIL-Studenten	7	31	38	14	11
m	8	32	37	12	10
w	5	29	41	15	10
Wiwi	3	24	42	22	9
m	1	30	45	18	6
w	3	21	42	23	10

<sup>+</sup> In der Studienleistungsgruppe "sehr gut" wurden Studenten zusammengefaßt, die einen Zensuredurchschnitt bis 1,6 haben und die sich auch selbst in das erste Leistungsdrittel einordnen. In die Gruppe "gut" sind die NWK-Studenten mit einem Leistungsdruchschnitt von 1,7 bis 2,2, die sich selbst in die 2. Hälfte des 1. Drittels ihrer Seminargruppe einordnen, zusammengefaßt.

### 3.5.2. Fachliche Kommunikation

Als selbstverständlich kann bei der NWK-Auswahl (Absolventen und Studenten) auch eine stark ausgeprägte fachliche Kommunikation angesehen werden. Das gilt für die fachliche Diskussionsaktivität innerhalb und außerhalb von Lehrveranstaltungen. Zwischen Absolventen und Studenten und zwischen Männern

und Frauen gibt es keine nennenswerten Unterschiede, wohl aber zwischen der NWK-Auswahl und anderen Studenten (siehe Tabelle 24 und Tabelle A 22 im Anhang): NWK-Teilnehmer sind auf diesem Gebiet deutlich aktiver.

Dafür spricht auch die rege Vortragstätigkeit in Lehrveranstaltungen (und der Wunsch von Absolventen, im postgradualen Studium mehr Vorträge von Absolventen einzubauen). Fast alle NWK-Teilnehmer haben während des Studiums mit Erfolg (1) Vorträge gehalten (Pos. 1+2: Studenten = 83 %, Absolventen = 89 %). Keiner versagte auf diesem Gebiet (s. Tabelle A 23 im Anhang).

**Tab. 24: Diskussionsaktivität in Lehrveranstaltungen (in %)**

NWK / SIL C

Zu welchem Drittel Ihrer Seminargruppe gehören Sie hinsichtlich der AKTIVITÄT in fachlichen DISKUSSIONEN in Lehrveranstaltungen?

	1.Drittel		2.Drittel	3.Drittel
	1.Hälfte	2.Hälfte		
<b>NWK-Absolventen</b>				
II.-Absolventen	38	38	24	0
Hs.-Absolventen	46	15	31	<u>8</u>
<hr/>				
<b>NWK-Studenten</b>				
m	44	33	23	0
w	45	33	22	0
<hr/>				
<b>SIL-Studenten</b>				
m	12	25	48	14
w	15	28	47	10
w	10	22	50	18
<hr/>				
<b>Wiwi-Studenten</b>				
m	14	26	45	15
w	19	37	36	8
w	12	22	48	18

### 3.5.3. Mitarbeit in der Forschung

Die Beteiligung an Forschungsvorhaben der Hochschule oder der Praxis erachten wir und die NWK-Teilnehmer als einen wichtigen Aspekt bei der Erziehung und Ausbildung von künftigen Leitern.



Kenntnisse und Fähigkeiten müssen bei dieser schöpferischen Tätigkeit bereits im Studium angewandt werden. Fähigkeiten können trainiert werden, die auch für eine erfolgreiche Leitertätigkeit Voraussetzung sind. Mehr als drei Viertel der NWK-Teilnehmer (bei den II.-Absolventen sind es 63 %) hatten im Studium an Forschungsaufgaben mitgearbeitet. Und die Mehrheit von ihnen mit sehr großem und großem Erfolg (s. Tabelle 25): Bei den NWK-Studenten hatten lediglich 2 % erfolglos sich an der Forschung beteiligt. 24 % waren allerdings überhaupt nicht in eine derartige Tätigkeit einbezogen. Wiederum wird damit eine Reserve für Ausbildung von künftigen Spitzenleitern sichtbar.

Tab. 25: Mitarbeit an Forschungsaufgaben (in %)

NWK

Mit welchem Erfolg haben Sie im Studium an Forschungsaufgaben mitgearbeitet?

	nicht mitge- arbeitet	Erfolgreich mitgearbeitet		(1+2)
		Erfolg: sehr groß 1	groß 2	
<hr/>				
NWK-Absolventen				
II.-Absolventen	37	20	33	(53)
Hs.-Absolventen	45	8	31	(39)
-----				
NWK-Studenten				
m	24	11	42	(53)
w	29	12	50	(62)
	21	10	38	(48)
-----				
Einrichtungen				
KMU	12	12	60	(72)
HfO	34	10	32	(42)
TU Dresden	16	4	60	(64)
TH Merseburg	29	24	12	(36)

Männer nehmen etwas erfolgreicher an der Forschung teil, obwohl der Anteil männlicher Beteiligung eher kleiner als größer im Vergleich zu den weiblichen Kommilitonen ist. Das muß keineswegs nur in einer männlichen Überbewertung der eigenen Leistung begründet sein. Andere Forschungen unter Studenten (SIL/SIS)

zeigen recht eindrucksvoll das stärkere wissenschaftlich-schöpferische Engagement der jungen Männer. Bei NWK-Studenten dürfte eine derartige Differenz nicht vertretbar sein.

Bei großen Studentenpopulationen (SIL) hatten wir festgestellt, daß wissenschaftlich engagierte Studenten mehr als andere zu den leistungstarken Studenten gehören. Sie identifizieren sich stärker mit dem Fach und suchen den Kontakt zu Lehrkräften. Derartige Tendenzen können zum Teil auch bei der NWK-Population festgestellt werden. Allerdings sind die Unterschiede nicht so krass, denn die meisten NWK-Studenten wurden - wie schon mehrfach betont - auf Grund des fachlichen Engagements für berufliches Engagement ausgewählt. (Mitwirkung an der Forschung sehen wir als einen Indikator für wissenschaftliches Engagement.) Trotzdem ist auch bei diesen Spitzenkadern der Zusammenhang zwischen Forschungstätigkeit und Fachverbundenheit, vielseitiges Fachinteresse (z. B. auch Technikinteresse) andeutungsweise erkennbar (s. Tabellen A 24 bis A 27 im Anhang). Wer forscht, der muß sich zwangsläufig mit fachlichen Fragen beschäftigen, die nicht zum obligaten Lehrstoff gehören. Das ist schließlich der Sinn der Forschungstätigkeit von Studenten.

So versteht es sich, daß die aktiven NWK-Studenten im Vergleich zu anderen Ökonomiestudenten und Studenten anderer Studienrichtungen auf dem Gebiet der Kür in der wissenschaftlichen Arbeit reger sind (s. Tabelle 26).

Etwas abweichend verhielten sich die ehemaligen NWK-Studenten, die heutigen Leiterassistenten. Zum einen kann das mit dem Erinnerungsvermögen zusammenhängen. Das wäre sozusagen ein Problem der Anamnese. Zum anderen kann darin auch ein Fortschritt in der Hochschulforschung begründet sein. Die Forderung nach interdisziplinärem Denken und nach Beteiligung an der Forschung wird in den letzten Jahren verstärkt wieder durchgesetzt.

Interessant bleibt festzustellen, daß auch auf diesem Gebiet bei der Befähigtengruppe eine ähnliche Tendenz wie bei der Studentenschaft insgesamt zu verzeichnen ist - nur auf einer qualitativ höheren Stufe.

**Tab. 26: Beschäftigung mit fachlichen Fragen über den obligatorischen Lehrplan (in %)**

NWK / SIL C

		Beschäftigung mit fachlichen Fragen über den obligatorischen Lehrplan hinaus:				
		Anzahl der TAGE pro Studienmonat im letzten Studienjahr				
		kein	bis 2	bis 5	bis 10	mehr als 10
<hr/>						
NWK-Absolventen						
II.-Absolventen		10	17	38	21	14
Hs.-Absolventen		8	42	33	17	0
<hr/>						
NWK-Studenten						
		7	15	39	32	7
m		0	12	49	32	7
w		11	17	32	32	8
<hr/>						
SIL-Studenten						
		11	29	37	15	8
m		8	23	39	18	12
w		13	35	35	11	4
<hr/>						
Wiwi-Studenten						
		14	36	35	11	4
m		8	26	42	17	7
w		17	40	33	8	3

### 3.6. Studienleistung

Die Studienleistungsergebnisse sind ein wichtiges Kriterium für die Auswahl der Studenten (s. Abschnitt: 1.3. Population). Entsprechend ist auch die Leistungsdichte im vorderen Feld der Zensurendurchschnitte zu erklären. Von den NWK-Studenten hatten im 3. Studienjahr 67 % einen Zensurendurchschnitt unter 2,2. Bei den Absolventen war der Anteil (im 4. Studienjahr) noch höher. Fast alle (98 %) hatten einen Zensurendurchschnitt unter 2,2 (s. Tabelle 27).

Männliche NWK-Studenten schneiden hinsichtlich der Zensuren etwas schlechter ab (s. Tabelle 27). Dabei sind zwei Aspekte zu berücksichtigen:

1. Der Anteil männlicher Ökonomiestudenten ist sehr klein. In einigen Studienrichtungen beträgt er nur 25 % oder 15 %.

Bei der Auswahl der NWK-Teilnehmer wird aber auf Grund der beruflichen Perspektive ein Mindestanteil von 50 % angestrebt. Deshalb müssen auch junge Männer mit einem Zensuredurchschnitt von "schlechter" als 2,2 ausgewählt werden.

2. bedeutet dies aber keineswegs, daß die Betroffenen weniger engagiert sind. Die Zensuren widerspiegeln auch im Hochschulwesen nicht in jedem Fall die reale Leistung. Zudem handelt es sich bei besagten Studenten zwar den Zensuren nach nicht um ausgezeichnete oder sehr gute Studenten, aber immerhin noch um gute.

Tab. 27: Zensuredurchschnitt im Studium (in %) )

NWK (Studenten: 3. Studienjahr / Absolventen: letztes Studienjahr

SIL C (3. Studienjahr)

	Zensuredurchschnitt			
	bis 1,6	1,7 bis 2,2	2,3 bis 2,9	3,0
NWK-Studenten	28	49	23	0
m	21	51	28	0
w	33	48	19	0
-----				
SIL-Studenten	8	32	46	14
m	18	32	47	13
w	6	33	46	15
Wiwi	4	28	54	14
m	7	39	46	7
w	4	32	49	14
-----				
NWK-Absolventen				
II.	37	63	0	0
Hs.	38	54	8	0

Die Differenzierung hinsichtlich der Studienleistung fällt gerade bei NWK-Teilnehmern schwer, da sie alle sehr gute und gute Zensuren aufweisen. Entsprechend erfolgt auch die Leistungsselbstbewertung. Die NWK-Teilnehmer ordnen sich in

Leistungsgruppen ihrer Studienkollektive (in die erste Hälfte und zweite Hälfte des 1. Drittels und die erste Hälfte des 2. Drittels der Seminargruppe) ein. Etwa ein Drittel von ihnen gehört zur Leistungsspitze der Seminargruppen. 64 % der NWK-Teilnehmer (Studenten und Absolventen) ordnen sich entsprechend ihres Zensurendurchschnitts in Leistungsgruppen ein. 10 % haben bessere Zensuren als sie sich selbst bewerten. 26 % bewerten sich etwas besser (s. Tabelle A 28 im Anhang).

Der Anteil der Leistungstarken, die zur Leistungsspitze gehören, ist - wie zu erwarten war - bei den NWK-Teilnehmern um ein Vielfaches höher als bei den Ökonomiestudenten und Studenten anderer Studienrichtungen (s. Tabelle 27). Es handelt sich also um eine leistungstarke Auswahl.

So ist es selbstverständlich, daß 86 % der NWK-Studenten, bei gleichem Anteil von Männern und Frauen, 97 % der II.-Absolventen und 100 % der He.-Absolventen ein Leistungsstipendium erhalten bzw. erhielten.

Auf Grund der "Leistungsdichte" gibt es hinsichtlich der Forschungsaktivität und der politischen Aktivität kaum Differenzierungen. Lediglich die extrem Aktiven in diesen Bereichen (Pos. 1 / 1. Hälfte des 1. Drittels) sind auch leistungstärker den Zensuren nach (s. Tabelle 28 und Tabellen A 29 und A 30 im Anhang).

Tab. 28: Forschen und Leistung (in %)

NWK-Studenten

	Zensurendurchschnitt			n
	bis 1,6	1,7 bis 2,2	2,3 bis 2,9	
<u>Mitarbeit an Forschungsaufgaben im Studium:</u>				
1 ja, intensiv	36	64	0	11
2	32	48	18	44
5 + 6 nein	27	50	23	22

Bei den Studenten sind ansonsten die extrem aktiven nicht unbedingt die Leistungsspitze den Zensuren nach.

Ein Zusammenhang zwischen Leistung und Verbundenheit zum Fach und zum Beruf kann bei NWK-Teilnehmern kaum festgestellt werden. Dagegen gehören in der Tendenz Studenten, die sich mit der NWK-Ausbildung identifizieren, weniger zur Leistungsspitze (Zensuren). Mädchen haben bessere Zensuren, fühlen sich aber weniger mit dieser Spezialausbildung verbunden.

Auffällig ist die herkunftsbedingte Tendenz: Mehr NWK-Studenten, deren Väter einen Fachschul- oder einen Hochschulabschluß haben, erhielten für ihre Studienleistungen bessere Zensuren als ihre Kommilitonen, deren Väter Facharbeiter oder Meister sind (s. Tabelle 29).

**Tab. 29:** Abhängigkeit des Zensurendurchschnitts von der Herkunft (in %)

NWK-Studenten	Zensurendurchschnitt			n
	bis 1,6	1,7 bis 2,2	2,3 bis 2,9	
<u>Qualifikation des Vaters:</u>				
bis Meister	18	54	28	39
FSA / HSA	35	45	20	68

#### 4. Politische Aktivität

##### 4.1. Langfristiges und kontinuierliches Engagement

NWK-Teilnehmer sind alle in irgendeiner Form politisch engagiert. Politische Aktivität gilt (wie beschrieben) als ein weiteres Kriterium für die Auswahl der jungen Kader.

Bereits vor dem Studium waren alle (100 %) der heutigen NWK-Absolventen FDJ-Gruppensekretär oder Mitglied einer FDJ-Grundorganisations- bzw. FDJ-Kreisleitung (s. Tabelle 30).

Bei den NWK-Studenten beträgt dieser Anteil 58 %, wobei mehr Mädchen als Jungen vor dem Studium eine derartige Funktion bekleideten. Damit waren die NWK-Teilnehmer auf diesen Ebenen deutlich aktiver als heutige Ökonomiestudenten oder Studenten anderer Studienrichtungen (SIL C: Stud. = 33 %/SIL-Wiwi-Stud. = 35 %).

**Tab. 30: Politische Aktivität vor, im und nach dem Studium (in %)**

NWK / SIL A + C

	<u>VOR DEM STUDIUM</u>		<u>IM STUDIUM</u>		<u>NACH DEM STUDIUM</u>	
	Fkt. in FDJ-Go.- oder Kreisltg. oder Gruppen- sekretär	Fkt. in Partei oder Mas- senorg. (außer FDJ)	Fkt. in FDJ-Go.- oder Kreisltg. oder Gruppen- sekretär	Fkt. in Partei	Fkt. in Mas- sen- org.	Fkt. in polit. Organisation
<b>NWK-Studenten</b>	58	26	49	44	14	-
m	57	35	35	57	24	-
w	66	26	58	35	10	-
-----						
<b>SIL-Studenten</b>	33	41	15	17		-
m	30	41	17	21		-
w	36	40	14	13		-
<b>Wiwi</b>	35	40	11	12		-
m	45	47	19	27		-
w	32	38	11	13		-
-----						
<b>NWK-Absolventen</b>	100	46	25	45	38	81
<b>II.-Absolventen</b>	100	51	0	43	46	80
<b>Hs.-Absolventen</b>	100	30	68	50	24	85

Dieser beschriebene "Aktivitätsabstand" zwischen NWK-Teilnehmern und anderen Studenten ist kaum zu erkennen bei der Funktionsausübung in anderen Massenorganisationen. Lediglich die II.-Absolventen, die bereits vor dem Studium mehrere Jahre berufstätig waren, unterscheiden sich hierbei sehr von den anderen NWK-Teilnehmern und anderen Studenten (s. Tabelle 30).

Funktionen in FDJ, Partei und anderen Massenorganisationen während des Studiums werden ebenfalls von NWK-Teilnehmern verstärkt übernommen. Vor allem fällt auf, daß sie sich vor allem in der Partei engagieren. Von den NWK-Absolventen sind 100 % und von den NWK-Studenten 90 % Mitglied der SED. Dabei gibt es keinen geschlechtsspezifischen Unterschied. Vergleichen wir die NWK-Studenten mit anderen Studenten: Von der SIL-Population sind 27 % Mitglied/Kandidat der SED (SIL C: m = 31 %, w = 24 %) und von den Ökonomiestudenten 36 % (SIL-Wiwi: m = 51 %, w = 30 %).

Obwohl die NWK-Absolventen im Vergleich zu vielen anderen Absolventen nach dem Studium beruflich als Leiter oder Leiterassistent sehr engagiert sind (s. Abschnitt: 5. Beruf), übernehmen 80 % der II.-Absolventen und 85 % der Hs.-Absolventen darüber hinaus wieder eine politische Funktion.

Wir können also bei den NWK-Teilnehmern generell ein langfristiges und kontinuierliches politisches Engagement konstatieren.

Die Funktionsübernahme ist jedoch nur ein Indikator für politische Betätigung. Betrachten wir den Zeitaufwand (s. Tabelle 31), so betätigen sich 73 % der NWK-Studenten 10 Tage und mehr im Monat auf politischem Gebiet. Bei anderen Ökonomiestudenten beträgt der adäquate Anteil 23 % und bei Studenten anderer Studienrichtungen (SIL C) lediglich 16 %. Die NWK-Absolventen (II.-Absolventen = 45 % / Hs.-Absolventen = 59 %) verwenden anteilig zwar mehr Zeit als die SIL-Population, aber weniger Zeit als die NWK-Studenten. Bei ihnen hat das berufliche Engagement den Vorrang. Als Leiter der mittleren und höheren Ebene bekleiden sie in Personalunion häufig zugleich politische Funktionen.



**Tab. 31: Häufigkeit der politischen Betätigung (in %)**

NWK / SIL C

	Tage politischer Betätigung im Monat					n
	kein	bis 2	5	10	mehr als 10	
<b>NWK-Absolventen</b>						
II.-Absolventen	0	14	41	24	21	29
He.-Absolventen	0	8	33	59	0	12
-----						
<b>NWK-Studenten</b>						
m	0	3	24	36	37	107
w	0	2	22	47	29	41
	0	3	26	29	42	66
-----						
<b>SIL C - Studenten</b>						
m	9	40	35	10	6	2638
w	9	36	36	11	8	1261
	7	43	36	9	5	1261
-----						
<b>SIL-Wiwi</b>						
m	3	37	37	14	9	409
w	0	19	50	18	13	110
	4	43	32	13	8	293

Entsprechend positiv fällt bei den NWK-Teilnehmern im Vergleich zu den anderen Studenten (SIL C) auch die Selbstbewertung ihrer politischen Aktivität aus (s. Tabelle A 31 im Anhang). Sie ordnen sich verstärkt in das erste Drittel ihrer Seminargruppe ein.

Interessant ist jedoch auch bei dem Kriterium politische Aktivität, daß trotz der Dichte der Leistungen auf diesem Gebiet, es Abstufungen bei dieser Gruppe befähigter Kader gibt - ähnlich wie in der großen Population der Studentenschaft. Aus bereits erklärtem Grunde ist die Streuung allerdings nicht so groß, und das Niveau ist deutlich (!) höher.

Lösen wir politisches Engagement in einzelne Tätigkeiten auf, so wird z. B. deutlich, daß fast alle NWK-Teilnehmer mit Erfolg FDJ-Versammlungen geleitet hatten/haben (s. Tabelle A 32 im Anhang), aber etwa ein Drittel der NWK-Studenten noch nicht propagandistisch tätig war (FDJ-Studienjahr gestaltet: s. Tabelle A 33 im Anhang).

Die Zusammenhänge zwischen politischen Tätigkeiten und Leistungsparametern sind von unterschiedlicher Stärke: Bei der Versammlungsleitertätigkeit lassen sich keine Beziehungen zur Leistung und Studententätigkeit erkennen, wohl aber bei den FDJ-Propagandisten.

NWK-Studenten, die erfolgreich FDJ-Studienjahre gestaltet haben, arbeiten intensiver in der Forschung mit (s. Tabelle A 35 im Anhang) und gehören mehr zur Leistungsspitze, gemessen an dem Zensuredurchschnitt (s. Tabelle A 34 im Anhang).

Betrachten wir die Herkunft, so haben die Leiter von Veranstaltungen vorwiegend einen Vater mit Fachschul- oder Hochschulabschluß (s. Tabelle A 36 im Anhang).

Wie für die eben beschriebenen Beispiele von Tätigkeiten, so können wir generell einen Zusammenhang zwischen politischer und forschender Tätigkeit feststellen: Die Aktiven in der Forschung engagieren sich zugleich häufiger auf politischem Gebiet (s. Tabelle 32). Dieser Zusammenhang gilt auch für die Studentenschaft überhaupt.

Tab. 32: Betätigung auf dem Gebiet der Forschung und auf politischem Gebiet (in %)

NWK-Studenten

	Tage politischer Betätigung im Monat				n
	bis 2	5	10	mehr als 10	
<u>Mitarbeit an Forschungsaufgaben im Studium:</u>					
1 sehr aktiv	0	27	27	46	11
2	2	21	33	44	43
5+6 überhaupt nicht	9	27	37	27	22

#### 4.2. Gründe

Die Studentenforschung hat unter leitungsbereiten Studenten der Wirtschaftswissenschaften bereits festgestellt, daß diese Studenten der politischen Tätigkeit (Funktionsausübung) für die Leiterausübung Bedeutung beimessen (s. Abschnitt:

3.3. Bewertung des Fachstudiums). Und auch von den NWK-Teilnehmern wird die Funktionsausübung bei 12 vorgegebenen Ausbildungsformen auf den mittleren Rang gesetzt (s. Tabelle 13). Die Männer urteilen positiver als die Frauen.

Das Interesse am Leiten ist zudem ein gewichtiger Grund für die Ausübung einer Funktion (s. Tabellen 33 und 34): 40 % der NWK-Studenten üben eine politische Funktion aus, weil sie die jeweilige Aufgabe interessiert (2. Rang). 33 % der Hs.-Absolventen leiten gern und begründen damit ihre Funktionsübernahme.

Dem Leiten und damit der Funktionsübernahme im politischen Bereich liegt generell folgendes Motiv bei allen (1) NWK-Teilnehmern wie auch bei anderen jungen Leitern zu Grunde: Der Umgang mit dem Menschen. Bei allen steht dieses Motiv an erster Stelle.

NWK-Teilnehmer üben politische Tätigkeiten gern aus und nicht als "Pflicht". So spielen Gründe wie Auftragserteilung durch Partei oder Jugendverband oder die Tätigkeit der Tätigkeit wegen kaum eine Rolle für die Übernahme politischer Funktionen. Für Männer ist übrigens der "äußere" Auftrag bedeutungsloser als für die Frauen, die sich eher zu bestimmten Aufgaben drängen lassen.

Gründe für politische Funktionen lassen sich in folgende Ebenen eingliedern:

Die obere Ebene sind gesellschaftliche Gründe, d. h. der junge Mensch möchte sich in der Gesellschaft, in der er lebt, engagieren. Er möchte etwas in der und für die Gesellschaft tun, ihre Entwicklung vorantreiben. Dies wird in den zahlreichen Aufsätzen über die bisherige und künftige Entwicklung durch die NWK-Studenten und NWK-Absolventen ausgedrückt. Diese Mitwirkung an der Entwicklung erkennen wir zudem bei der Leistungsmotivation und Leiterbereitschaft, am Interesse an der NWK-Ausbildung und der späteren Leitertätigkeit. Deshalb wollen die NWK-Teilnehmer Leiter werden.

Dieser gesellschaftliche Grund erklärt sich aus der prosozialistischen Einstellung dieser Kader.

Weitere Gründe sind subgesellschaftlicher Art. Dazu gehört das Interesse an der Arbeit mit dem Menschen.

Zu den individuellen Gründen gehören die fachlichen bzw. beruflichen Interessen - wie z. B. das Interesse an der jeweiligen Aufgabe, Bildungs- und Informationsmöglichkeit.

Die Struktur - die Wichtung - dieser Gründe ist zum Teil bei den Teilpopulationen der NWK-Teilnehmer je nach dem bisherigen Bildungsweg und den gesammelten Erfahrungen unterschiedlich.

Tab. 33: Gründe für eine Funktionsübernahme (Pos. 1 in %)

NWK-Studenten

Inwieweit treffen folgende Gründe für Sie zu, eine Funktion während des Studiums auszuüben?

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	Rang	Pos. 1	$\bar{x}$	
Ich übe eine Funktion aus, weil				
a) ich gern mit Menschen arbeite.	1.	55	1,6	m = 1,8 w = 1,6
b) ich einen Auftrag von der Partei, dem Jugendverband dazu hatte.	12.	21	3,8	m = 4,2 w = 3,9
c) ich viel dabei lernen möchte.	4.	32	2,2	m = 2,1 w = 2,3
d) mich diese Aufgabe interessiert.	2.	40	1,8	
e) ich nicht "nein" sagen konnte.	13.	4	4,7	m = 4,5 w = 4,7
f) ich dadurch über vieles gut informiert bin.	6.	26	2,4	
g) ich meine Interessen verwirklichen kann.	10.	16	2,8	m = 2,7 w = 2,9
h) ich gern kommuniziere und so gute Möglichkeiten habe.	8.	20	2,6	m = 2,8 w = 2,6
i) ich dadurch Verantwortung für andere übernehmen kann.	8.	17	2,6	m = 2,8 w = 2,5
k) ich gern leite.	6.	16	2,4	m = 2,7 w = 2,4
l) ich mich dadurch politisch engagieren kann.	3.	28	1,9	
m) man doch irgendwie gesellschaftl. aktiv sein sollte	11.	18	3,6	m = 3,9 w = 3,2
n) ich selbständig arbeiten will	5.	27	2,3	m = 2,4 w = 2,2

Tab. 34: Gründe für eine Funktionsübernahme (Pos. 1 in %)

## NWK-Absolventen

Inwieweit treffen folgende Gründe für Sie zu, eine politische Funktion während des Studiums auszuüben?

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	Hs.-Absolvent			II.-Absolvent		
	Rang	Pos.1	$\bar{x}$	Rang	Pos.1	$\bar{x}$
<b>Ich übe eine politische Funktion aus, weil</b>						
a) ich gern mit Menschen arbeite.	1.	45	1,7	2.	44	1,6
b) ich einen Auftrag von der Partei, dem Jugendverband dazu hatte	10.	22	3,4	8.	55	2,7
c) ich viel dabei lernen möchte.	5.	33	2,4	4.	28	2,1
d) mich diese Aufgabe interessiert.	5.	45	2,4	3.	39	1,7
e) ich nicht "nein" sagen konnte.	12.	0	4,2	13.	6	4,9
f) ich dadurch über vieles gut informiert bin.	3.	22	2,1	7.	22	2,4
g) ich meine Interessen verwirklichen kann.	8.	22	2,7	10.	27	2,8
h) ich gern kommuniziere - und so gute Möglichkeiten habe.	5.	22	2,4	11.	17	2,9
i) ich dadurch Verantwortung für andere übernehmen kann.	4.	22	2,2	8.	17	2,7
k) ich gern leite.	2.	33	1,8	5.	22	2,2
l) ich mich dadurch politisch engagieren kann.	4.	34	2,3	1.	61	1,4
m) man doch irgendwie gesellschaftlich aktiv sein sollte.	11.	22	3,8	12.	24	4,1
n) ich selbständig arbeiten kann.	8.	44	2,7	6.	28	2,3

## 5. Beruf und Leitertätigkeit

### 5.1. Informiertheit über den beruflichen Einsatz

Die meisten jungen Leute studieren, weil sie einen bestimmten Beruf, eine bestimmte Arbeitstätigkeit ausüben wollen (s. Tabelle 8). Der Wert "Beruf/Arbeitstätigkeit" steht auch bei Jugendlichen vor dem Wert "Studieren".

Die Studentenforschung weist aber auch auf ungenügende Informiertheit der Studienbewerber aller Studienrichtungen hinsichtlich des Fachs und des künftigen Berufes hin. Häufig sind die Vorstellungen weit von der Realität entfernt, obwohl ein großer Teil der heutigen Studenten vor dem Studium ein Vorpraktikum absolviert oder berufstätig war. Besonders stark sind Studienanfänger der Wirtschaftswissenschaften informiert, zudem mehr als die Hälfte von ihnen sich erst kurzfristig vor dem Studium für Ökonomie entschieden hatte (sich selbst umgelenkt hatte oder umgelenkt worden war).

Über die berufliche Informiertheit der NWK-Studenten als Studienanfänger können wir nur bedingt Aussagen treffen, da diese Studenten zu diesem Zeitpunkt nicht befragt worden sind. Es liegt die Vermutung nahe, daß die umgelenkten (heutigen) NWK-Studenten ähnlich unzureichend über Fach und Beruf informiert waren wie ihre gleichfalls umgelenkten Kommilitonen. Sicher ist auch, daß die delegierten Studenten über den künftigen Beruf, die berufliche Tätigkeit informierter sind. Sie wurden zum Studium delegiert, um sich für eine bestimmte Berufs- (Leiter-)tätigkeit zu qualifizieren. Folglich kennen die II.-Absolventen sehr gut ihre berufliche Perspektive.

Wir können konstatieren: In Vergleich zu anderen Studenten wird bei den meisten NWK-Teilnehmern die berufliche Perspektive entsprechend der Ausbildungskonzeption frühzeitig festgelegt. Zum Beispiel ist diese berufliche Perspektive für viele Studenten ein gewichtiger Grund, sich an dieser Spezialausbildung zu beteiligen (Pos. 1 = 28 %, Pos. 1+2 = 67 %). Der überwiegende Teil der NWK-Studenten (87 %) wird bis Ende des 3. Studienjahres über seinen künftigen Tätigkeitsbereich informiert. Bei anderen Studenten beginnt diese Information in

der Regel ein Jahr später (jeweils im letzten Studienjahr). Immerhin ist der Anteil der NWK-Studenten, der nach dem 3. Studienjahr über den künftigen Tätigkeitsbereich informiert wird (13 %), wesentlich kleiner als bei den ehemaligen Studenten, den heutigen NWK-Absolventen (s. Tabelle 35). Das weist auf eine erhebliche Verbesserung der Vorbereitung dieser Spitzenkader auf die Tätigkeit seit dem Start der NWK-Ausbildung Anfang der 80er Jahre hin. Doch ist der Anteil der spät orientierten heutigen NWK-Studenten noch zu hoch und entspricht nicht den Ausbildungsrichtlinien. Reserven gibt es in dieser Hinsicht an allen Einrichtungen. Auch zeigt sich, daß offenbar Mädchen sich etwas (1) schwieriger vermitteln lassen.

**Tab. 35:** Information über den künftigen Tätigkeitsbereich (in %)

NWK

Seit wann sind Sie über Ihren künftigen Tätigkeitsbereich informiert?

	vor dem Studium	vor dem 3. Studienjahr	im Verlauf des 3. Studienjahres	danach
<b>NWK-Absolventen</b>				
II.-Absolventen	24	33	13	30
Hs.-Absolventen	0	15	38	46
-----				
NWK-Studenten	7	5	75	13
m	5	0	88	7
w	9	7	69	13
<b>Einrichtungen</b>				
HfÜ	7	2	79	12
KMU	8	4	80	8
TU Dresden	8	12	65	15
TH Merseburg	6	0	76	18

Ein Indikator für die Information über die Arbeitstätigkeit als Absolvent stellt zweifelsohne auch der Zeitpunkt für den Abschluß des Arbeitsvertrages dar. Fast alle Hs.-Absolventen hatten damals als Student im 4. Studienjahr ihren Arbeitsvertrag abgeschlossen (92 %). Heute schließen 60 % der NWK-Stu-



dentem im 3. Studienjahr ihren Arbeitsvertrag ab (s. Tabelle A 37 im Anhang). Doch bei einem Drittel der NWK-Studenten liegt der Zeitpunkt erst im 4. Studienjahr.

Die Industrie ist der vorrangige Einsatzbereich für NWK-Studenten und NWK-Absolventen (s. Tabelle 36). An zweiter Stelle folgt bei den Absolventen der Handel (Außen- oder Binnenhandel) und bei den Studenten der Staatsapparat. Im Dienstleistungsbereich wird keiner eingesetzt. In den besagten Bereichen sind Männer und Frauen anteilig gleich vertreten.

Tab. 36: Tätigkeitsbereiche (in %)

NWK

Bereich	Absolventen	Studenten	m	w
Industrie	77	45	42	43
Staatsapparat	2	26	26	27
Handel (Außen- oder Binnenhandel, Gastronomie)	12	16	14	18
Verkehr	9	8	7	9
Dienstleistungen	0	0	0	0
ist noch nicht sicher	0	4	0	5

## 5.2. Einstellung zum Beruf

Der überwiegende Teil der NWK-Studenten ist mit seinem künftigen Beruf verbunden (s. Tabelle 37). Nur ein kleiner Teil (Pos. 5+6: Studenten = 9 %) hat eine negative Berufseinstellung. Frauen identifizieren sich weniger mit dem Beruf als ihre männlichen NWK-Kommilitonen.

Interessant ist, daß in puncto Berufsverbundenheit die NWK-Teilnehmer sich nur unwesentlich von anderen Studenten unterscheiden. Dagegen haben leitungsbereite Studenten (der Technik-, Agrar- und Wirtschaftswissenschaften) eine positivere Einstellung zum Beruf, als andere Studenten - auch als die bekanntlich für eine künftige Spitzenleitertätigkeit auszubildenden NWK-Studenten. Eine Erklärung kann für dieses Phänomen nicht gegeben werden.

**Tab. 37: Berufsverbundenheit (in %)**

NWK / SIL C

Mit meinem künftigen Beruf fühle ich mich fest verbunden.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
NWK-Studenten	43	(12)	9	(2)	2,8	110
m	47	(21)	7	(2)	2,6	42
w	39	(6)	10	(1)	3,0	67
-----						
Studienleistung <sup>+</sup>						
1 sehr gut	38	(7)	15	(4)	3,0	28
2 gut	35	(15)	8	(2)	2,9	48
-----						
SIL-Studenten	49	(15)	10	(4)	2,7	2663
m	45	(14)	11	(4)	2,8	1269
w	51	(16)	9	(3)	2,7	1268
Wiwi	39	(7)	12	(2)	3,0	408
m	42	(11)	5	(0)	2,8	110
w	38	(5)	15	(3)	3,1	292
Technik-, Agrar-, Ökonomiestudenten:						
Leiter werden						
1 sehr stark	68	(34)	11	(7)	2,3	110
6 überhaupt nicht	32	(10)	23	(13)	3,3	200

<sup>+</sup> sehr gut: Durchschnitt bis 1,6 und Einordnung hinsichtlich der Studienleistung in die 1. Hälfte des 1. Drittels der Gruppe

gut: Durchschnitt von 1,7 bis 2,2 und Einordnung in die 2. Hälfte des 1. Drittels der Gruppe

Bei den NWK-Absolventen ist die Identifikation mit dem Beruf stärker als bei den Studenten, wie überhaupt bei Absolventen. Das ist verständlich, denn der Absolvent lernt durch Tätigkeit den Beruf kennen. NWK-Absolventen urteilen aber positiver als andere Absolventen. Das hängt mit der zielgerichteteren Berufsvorbereitung und den mitunter sehr interessanten Arbeitsaufgaben, aber auch mit der Auswahl der NWK-Teilnehmer zusammen.

Trotzdem gibt es differenzierte Berufseinstellungen bei der NWK-Auswahl (s. Tabelle 38).

**Tab. 38:** Berufsverbundenheit der Absolventen (in %)

NWK / SIS 5

Mit meinem Beruf fühle ich mich fest verbunden.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen	72	(33)	7	(7)	2,3
II.-Absolventen	73	(40)	10	(10)	2,2
He.-Absolventen	70	(15)	0	(0)	2,3
-----					
SIS-Absolventen	61	(28)	8	(3)	

Studenten, die mit dem Beruf verbunden sind, identifizieren sich mit dem Studienfach (s. Tabelle 39) und mit der NWK-Ausbildung (s. Tabelle A 39 im Anhang) sowie Absolventen mit dem bisherigen Entwicklungsweg (s. Tabelle A 38 im Anhang). Die Umkehrung gilt nicht unbedingt, d.h. fachverbundene Studenten sind nicht alle auch mit dem Beruf verbunden. So ist auch zu erklären, daß kein Zusammenhang zwischen Studienleistung und Berufsverbundenheit bestehen muß (s. Abschnitt: 3.6. Studienleistung). Wir können kaum einen Unterschied feststellen (s. Tabelle 37). Die Ursache dafür ist vor allem in der Leistungsdichte der befähigten NWK-Teilnehmer zu suchen.

**Tab. 39:** Verbundenheit mit Fach und Beruf (in %)

NWK-Studenten

Ich würde mich erneut für die gewählte ökonomische Studienrichtung bewerben.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
Mit meinem (künftigen) Beruf fühle ich mich fest verbunden:						
1 vollkommen	100	(69)			1,3	13
2	64	(29)	6	(3)	2,3	34
3	44	(25)	19	(6)	2,8	32
4	47	(19)	29	(10)	3,1	21
5+6 überhaupt nicht	20	(10)	50	(20)	4,0	10

### 5.3. Leiterbereitschaft

#### 5.3.1. Entwicklung der Leiterbereitschaft

Eine Voraussetzung für die Auswahl der NWK-Teilnehmer war selbstverständlich ihre Bereitschaft zur Übernahme einer Leitungsfunktion auf mittlerer und höherer Ebene. Diese Entscheidung, die tief in die familiäre und individuelle Entwicklung des jungen Kadern einschneidet, verlief nicht kontinuierlich, bei nicht wenigen widersprüchlich; auch wenn die bisherige Persönlichkeitsentwicklung diese jungen Leute zum überwiegenden Teil für eine derartige Tätigkeit prädestiniert (s. Abschnitt: 3.1. Studienfachwahl).

Etwa ein Drittel der NWK-Studenten hatte sich bereits vor dem Studium entschlossen, Leiter zu werden. 60 % wurden jedoch erst im 2. Studienjahr (vermutlich in Zusammenhang mit der Auswahl) zur Leitertätigkeit angeregt. Deutlich ist zu erkennen, daß mehr Männer als Frauen sich bereits vor Studienbeginn (langfristig) für eine leitende Tätigkeit entschieden hatten (s. Tab. 40). Zur langfristigen Entscheidung der II.-Absolventen wurde in diesem Bericht bereits mehrfach geschrieben.

Die meisten NWK-Teilnehmer erklären, daß sie unmittelbar durch Personen aus ihrem sozialen Umfeld für eine Leitertätigkeit angeregt worden sind (NWK-Studenten = 81 %, II.-Absolventen = 83 %, Hs.-Absolventen = 58 %). Sie drücken das auch in ihren biographischen Aufsätzen aus:

#### Nr. 62:

"Bei der Entscheidungsfindung bin ich durch Leiter während meiner vorherigen Tätigkeit beeinflusst worden."

#### Nr. 63:

"Meine Entscheidung für die Zukunft prägten mit meine Frau und der Parteisekretär meines Betriebes."

#### Nr. 64:

"Das Interesse an der Übernahme von Leitungsaufgaben wurde bei mir u.a. auch durch die Vorbildwirkung erfolgreicher Leiter geweckt. Weiterhin wirkte sich in dieser Beziehung meine diesjährige Arbeit als Sekretär der FDJ-Grundorganisation, insbesondere das Zusammenwirken mit Parteileitung, BGL und staatlicher Leitung, nachhaltig aus. Die Entscheidung zum Delegierungsvorschlag erfolgte im Rahmen eines Kaderngesprächs ein Jahr vor

Studienbeginn. Dieses Gespräch war von der gesellschaftlichen und staatlichen Leitung zielgerichtet vorbereitet, so daß mir bereits Vorstellungen für einen möglichen Einsatz als Leiter nach Studienabschluß in groben Zügen unterbreitet wurden."

Die im Aufsatz Nr. 64 beschriebene Entwicklung könnte als Beispiel für Kaderförderung gelten.

Die unterschiedliche Persönlichkeitsentwicklung der heutigen und ehemaligen Hochschulstudenten sowie der II.-Absolventen erklärt die unterschiedliche Bedeutung der zur Leitertätigkeit anregenden Personen (s. Tabelle A 40).

Tab. 40: Entschluß für eine Leitungsfunktion (in %)

NWK

Wann hatten Sie sich entschlossen, eine Leitertätigkeit auszuüben?

	vor dem Studium	bis Ende 1. Studienjahr	bis Ende 2. Studienjahr
NWK-Studenten	32	8	60
m	45	10	45
w	23	8	69
-----			
II.-Absolventen	87	0	13
Hs.-Absolventen	23	0	77

Generell heben sich bei allen NWK-Teilnehmern folgende Personengruppen heraus:

1. Der starke Einfluß des Hochschullehrers wird deutlich. In der Rangfolge der beeinflussenden Personengruppen belegt der Hochschullehrer bei Studenten den 2. Platz nach dem Vater, bei den Absolventen den 2. Platz nach den von ihnen im Betrieb erlebten Leitern.
2. Vorrangig (1. Platz) hat die Studenten der Vater beeinflusst.<sup>1</sup> Allordings ist der Vater als (Leiter-)Vorbild nicht zu jedem Zeitpunkt befragt. Wir stellen fest, daß Studenten, deren

<sup>1</sup> s. dazu Abschnitt: 2.4.3. Der dominierende Einfluß des Vaters sowie die Tabellen 4 und 5.

Väter einen Hoch- oder Fachschulabschluß haben und leitend tätig sind, sich später als Kinder von nichtleitenden Vätern für eine derartige Funktion entscheiden (s. Tabelle 41).

Tab. 41: Der Zeitpunkt für die Entscheidung zum Leiten in Abhängigkeit von der sozialen Herkunft (in %)

NWK

Wann hatten Sie sich entschlossen, eine Leitertätigkeit auszuüben?

	vor dem Studium	bis Ende 1. Studienjahr	bis Ende 2. Studienjahr	
<u>Vater</u>				
Leiter	27	11	62	n = 82
kein Leiter	58	0	42	n = 19
<u>Qualifikation des Vaters</u>				
bis Meister	38	8	54	
FSA / HSA	28	9	63	

3. Freunde, Bekannte und Kommilitonen spielen bei der Entscheidungsfindung eine untergeordnete Rolle. Zur Tätigkeit anregen kann in erster Linie derjenige, den man bei seiner Tätigkeit beobachten kann.

In der Wichtung des Einflusses von Personen auf die Entscheidung zur Übernahme einer Leitungsfunktion stellen wir teilweise auch Unterschiede bei Männern und Frauen fest (s. Tabelle A 40 im Anhang): Bei den Frauen spielt der Liebes- und Ehepartner bei der Entscheidung eine größere Rolle als bei den männlichen NWK-Studenten. Ohne Mitwirkung der männlichen Partner kann die Frau eine derartige Aufgabe auch nicht übernehmen, es sei denn, sie verzichtet auf eine feste Lebensgemeinschaft. Mehr Einfluß auf die Entscheidung bei den jungen Frauen hat auch der Hochschullehrer im Vergleich zu den jungen Männern. Das kann zum Teil mit der späteren Entscheidungsfindung der Studentinnen begründet werden.

Dieser beschriebene Personenkreis wurde bei den jungen Kadern auch wirksam, wenn es galt, Bedenken auszuräumen: Bei einer hierzu gestellten (offenen) Frage wird der Hochschullehrer am häufigsten genannt (von 46 % der Studenten, die Bedenken hatten). Nahezu zu gleichen Anteilen werden Leiter (20 %), der Vater oder die Mutter (17 %) und der Partner (17 %) genannt.<sup>1</sup>

Etwa ein Drittel der heutigen und früheren Hochschulstudenten hat ernsthafte Überlegungen, ob sie das Ziel, der höheren oder mittleren Leitungsebene anstreben sollte, und ein Viertel hegt Bedenken, ob sie der Leitungsverantwortung nach Abschluß des Studiums gerecht werden (s. Tabelle 42 und A 41 im Anhang).

Dabei stellen wir wieder differenzierte Einstellungen fest:

NWK-Studenten, die zur Leistungsspitze gehören oder die sich bereits vor dem Studium für eine Leitungstätigkeit entschieden hatten, treten selbstbewußter und zuversichtlicher auf. Ferner haben Studenten, deren Väter einen Hoch- oder Fachschulabschluß haben und leitend tätig sind, weniger Vorbehalte (gehabt) als andere Studenten (s. Tabelle A 42 im Anhang).

Mit der Zuversicht bei der Ausübung hinsichtlich der späteren Leitertätigkeit hängt auch die Einstellung zum künftigen Beruf und zum studierten Fach zusammen. NWK-Studenten, die mit Fach und Beruf verbunden sind, haben auch weniger Bedenken hinsichtlich ihrer Bewährung als Leiter (s. Tabelle A 43 im Anhang). Einen Zusammenhang zwischen Fachverbundenheit und Erfolgssicherheit können wir auch bei der Studentenschaft generell feststellen.

Zu den NWK-Studenten, die hinsichtlich ihrer späteren Leitertätigkeit weniger Bedenken haben, gehören auch die, welche bereits zu Beginn des Studiums auf derartige Aufgaben orientiert waren. 31 % von diesen Studenten haben überhaupt keine Zweifel (Pos. 6). Bei den Studenten, die sich erst während des Studiums für eine leitende Tätigkeit entschieden hatten, beträgt dieser Anteil 11 %.

---

<sup>1</sup> 35 Studenten hatten Bedenken.

**Tab. 42: Schwankungen in der Entscheidungsfindung (in %)**

NWK

Haben Sie überlegt, ob Sie dieses Ziel (Leiter zu werden) lieber doch nicht anstreben?

1 ja, ernsthaft ... 6 nein

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	
<b>NWK-Absolventen</b>						
II.-Absolventen	5	(5)	76	(52)	5,0	
Hs.-Absolventen	46	(8)	16	(8)	3,0	
<hr/>						
<b>NWK-Studenten</b>						
m	39	(17)	32	(17)	3,4	
w	45	(21)	38	(24)	3,4	
	36	(15)	27	(12)	3,3	
<b>Entscheidung für Leitertätigkeit fiel</b>						
vor dem Studium	31	(20)	43	(32)	3,9	n = 35
im Studium	42	(16)	27	(11)	3,2	n = 74
<b>Leistung<sup>+</sup></b>						
sehr gut	36	(7)	32	(21)	3,6	n = 28
gut	39	(19)	33	(17)	3,3	n = 48

+) sehr gut: Durchschnitt bis 1,6 und Einordnung hinsichtlich der Studienleistung in die 1. Hälfte des 1. Drittels der Seminargruppe  
 gut: Durchschnitt von 1,7 bis 2,2 und Einordnung in die 2. Hälfte des 1. Drittels der Gruppe

Die Bedenken der jungen Leute konzentrieren sich auf 5 Aspekte:

1. Reichen die Fähigkeiten aus? Junge Frauen haben Zweifel, ob sie als weiblicher Leiter anerkannt werden. Generell gibt es Bedenken, ob man als junger Leiter sich durchsetzen kann. Wie auch in anderen Absolventenuntersuchungen des ZIJ sehen viele NWK-Teilnehmer soziale Fähigkeiten (Menschenführung) zu gering entwickelt.
2. Reicht das im Studium erworbene Fachwissen aus?



3. Können wir das hohe Leistungsniveau, die hohen Anforderungen erfüllen? Dahinter steht die Befürchtung, den hohen Belastungen als Leiter der mittleren und höheren Ebene psychisch und physisch nicht standzuhalten und sie zu meistern.

Eng damit verbunden ist die Frage

4. der Gesundheit. Sie wird vorwiegend von jungen Frauen gestellt.

5. Das gilt auch für die Sorge, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Alle NWK-Teilnehmer streben eine feste Lebensgemeinschaft an (s. Abschnitt: 2.3. Familie).

Überzeugt hat schließlich viele NWK-Studenten vorrangig

- der Inhalt der Arbeitstätigkeit (Arbeitsaufgaben),
- die eigene Studienleistung,
- das im Studium angeeignete Wissen und Können,
- die gesammelten Erfahrungen sowie
- die Möglichkeit der Leiterassistenz (Einarbeitungszeit).

Einigen erleichterten bestimmte Zusicherungen und Arbeitsbedingungen die Entscheidung. Einkommen und Druck spielten kaum eine Rolle.

### 5.3.2. Motive

Das wichtigste Motiv für alle (!) NWK-Teilnehmer ist der Arbeitsinhalt, der mit der Leitertätigkeit verbunden ist. Hier interessiert vorrangig die soziale Komponente, also Arbeit mit dem Menschen, Menschen anleiten. Umgang mit dem Menschen steht überhaupt bei den Berufsforderungen vieler Jugendlicher und der Studenten weit vorn; wie die Jugendforschung bereits mehrfach feststellen konnte. Typisch für Hochschulstudenten und vor allem für die NWK-Kader ist die Forderung nach selbständiger Arbeit und Entscheidungsmöglichkeit, das Interesse an Verantwortung und Mitwirkung. Dies wird auch in anderer Hinsicht deutlich:

Ein Teil der NWK-Teilnehmer will sich in leitender Position für die Gesellschaft engagieren und mithelfen, sie zu entwickeln. Voraussetzung dafür ist, Einblick in die Prozesse unserer Gesellschaft zu erhalten - zugleich ein Motiv, das mit dem an den Arbeitsinhalt gebundenen Motiv zusammenhängt.

Eine andere Motivebene betrifft die Selbstbestätigung durch Anwenden von Wissen und Fähigkeiten, durch Ausschöpfen des Leistungsvermögens. Damit verbunden ist das Streben nach Anerkennung.

Diese Motive sind aber nur bei wenigen dominant, wie auch die gesellschaftlich orientierten Motive.

Deutlich wird die Motivstruktur auch bei einer geschlossenen Frage, die die Bedingungen für die Übernahme einer Leiterfunktion erkunden soll. Bei der Analyse von 12 vorgegebenen Bedingungen wird folgendes deutlich (s. Tabelle 43).

1. NWK-Studenten und NWK-Absolventen scheuen die Verantwortung nicht, ansonsten hätten sie sich auch nicht für die Spezialausbildung und den damit verbundenen beruflichen Einsatz auswählen lassen. Die Übernahme einer Leiterfunktion mit nicht so hoher Verantwortung rangiert auf dem letzten Platz.
2. Jeder der jungen Leute weiß auch, daß durch Leitertätigkeit die Freizeit erheblich eingeschränkt wird.
3. Materielle Bedingungen stehen bei den leitungsbereiten jungen Persönlichkeiten auch nicht im Vordergrund. Das geht mit der Wertvorstellung der Studentenschaft in der DDR konform. Zum einen entsprechen die Gehälter der Absolventen meist nicht dem Aufwand des Studiums. Zum anderen wirken auch sehr stark traditionelle Einstellungsäußerungen.
4. Bei NWK-Teilnehmern rangiert die Lösung des Wohnungsproblems in Zusammenhang mit der Übernahme einer Leiterfunktion weit hinten (11. Rangplatz). Zum einen haben viele eine eigene Wohnung. Zum anderen vertrauen viele, die noch keine Wohnung haben, der Lösung ihres z.Z. noch

nicht akuten Wohnungsproblems (bei Studenten) auf Grund der Übernahme ihrer Funktion durch die Arbeitsstelle. Diese Bedingung nimmt bei den anderen Ökonomiestudenten den 8. Rangplatz ein.

5. Zeit für die Familie zu haben, ist für NWK-Studenten und andere Ökonomiestudenten, für männliche und weibliche Studenten, eine wichtige Bedingung (2. Platz)
6. Weibliche Studenten legen sehr großen Wert auf ihre Gesundheit als Bedingung für die Übernahme einer Leitungsfunktion (1. Platz), die jungen Männer etwas weniger. Unterschiedliche soziologische Untersuchungen zur Gesundheit und zum Gesundheitsverhalten zeigen immer wieder, daß Frauen sich psychisch und physisch belasteter fühlen als Männer (s. Abschnitt: 7. Gesundheit und Gesundheitsverhalten).
7. Eine weitere sehr wichtige Bedingung für NWK-Studenten ist die gute Einarbeitung im Einsatzbetrieb.
8. An erster Stelle bei den NWK-Absolventen und bei den männlichen NWK-Studenten steht die volle Forderung ihres Leistungsvermögens.
9. Die Entwicklungsperspektive im Beruf ist für NWK-Teilnehmer sehr bedeutsam. Sie ist wichtiger als wie für andere Ökonomiestudenten.
10. Wer leitet, der schätzt eine mögliche Selbständigkeit beim Entscheiden. Das trifft auch für die NWK-Teilnehmer zu, die diese Bedingung auf einen mittleren Rang einordnen. Studenten, die nicht bereit sind zum Leiten (SIL), wollen aus diesem Grunde nicht leiten und fordern eine derartige Bedingung kaum.

Wir können resümieren, daß die NWK-Teilnehmer sehr stark fachlich orientiert sind.

Tab. 43: Bedingungen für die Übernahme einer Leiterfunktion

NWK / SIL

Wie wichtig sind (waren) für Sie die genannten Bedingungen für die Übernahme einer Leiterfunktion nach dem Studium?

Das stimmt

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

Für die Übernahme einer Leiterfunktion ist Bedingung, daß ...	NWK-Absolventen II.		NWK-Studenten gesamt		NWK-Studenten männlich		NWK-Studenten weiblich	
	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2
ich das Studium gut abschlieÙe.	1,7	83	1,9	77	2,2	67	1,7	85
es meine Gesundheit zuläßt.	2,3	73	1,8	79	1,9	75	1,7	84
noch Zeit für die Familie bleibt.	2,0	70	1,7	86	1,7	90	1,7	85
Verantwortung nicht zu hoch ist.	4,7	16	4,1	20	4,3	15	3,9	25
meine Freizeit dadurch nicht eingeschränkt wird.	4,4	3	3,9	12	3,8	12	3,9	13
ich im Einsatzbetrieb gut eingearbeitet werde.	2,6	60	1,7	83	1,7	85	1,7	84
ich den Einsatzbetrieb vorher bereits kenne.	3,9	20	3,4	35	3,3	31	3,1	37
ich selbständig Entscheidungen treffen kann.	2,2	67	2,2	73	2,0	79	2,2	71
diese Tätigkeit Entwicklungsperspektiven bietet.	2,0	77	1,8	83	1,7	88	1,8	81
mein Leistungsvermögen voll gefordert wird.	1,6	90	2,0	81	1,8	89	2,0	78
ich sofort eine Wohnung erhalte.	4,8	20	3,8	28	3,9	89	3,8	30
das Gehalt meinen Erwartungen entspricht.	3,1	41	3,0	39	3,0	39	2,9	38

Pos. 1+2 in %

SIL- Ökonomie		SIL- Ökonomie männlich		SIL- Ökonomie weiblich		davon be- reit zum Leiten Pos. 1+2	nicht be- reit zum Leiten Pos. 4-6	NWK- Absolventen HS,	
$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	Pos. 1+2	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	Pos. 1+2
2,1	75	2,2	74	2,0	75	2,0	2,6	2,8	54
1,9	79	1,9	79	1,8	80	1,7	2,4	1,5	92
1,8	82	2,2	67	1,7	88	1,8	2,0	1,8	77
								4,0	23
								4,0	15
1,6	87	1,8	85	1,6	87	1,6	1,9	2,2	76
3,3	37	3,4	33	3,3	37	3,2	3,8	4,1	16
2,2	73	2,0	80	2,2	69	1,8	3,0	2,0	77
2,3	66	2,3	66	2,3	65	2,0	2,6	1,8	77
								1,8	85
3,4	31	3,5	28	3,4	33	3,3	3,3	2,8	54
3,5	29	3,6	21	3,4	30	3,4	3,3	2,8	30

#### 5.4. Leitertätigkeit

Die Direktstudenten konnten auf Grund ihrer kurzen Praxistätigkeit vor dem Studium nur in Ausnahmefällen als Leiter tätig gewesen sein (s. Tabelle 6). Lediglich 4 % der NWK-Studenten wie auch der Ökonomiestudenten insgesamt waren vor dem Studium Leiter auf unterster Stufe; die Männer anteilig häufiger. Die lange berufliche Tätigkeit ermöglichte den II.-Studenten dagegen vor dem Studium auch die Übernahme von Leitungsfunktionen: So erklärt sich auch der hohe Leiteranteil von 43 %. Zumeist handelt es sich um Leiter der untersten Ebene (z. B. Gruppenleiter). Nach Abschluß des Studiums sind von ihnen auch mehr als von den Hochschulabsolventen als Leiter eingesetzt (s. Tabelle 44).

Tab. 44: Leitertätigkeit nach dem Studium (in %)

NWK

	Betriebs- bzw. Kombi- natsleitung	Abtei- lungs- leiter	Gruppen- leiter	Leiter- assistent
Absolventen	33	28	9	30
II.-Absolventen	41	23	13	23
Hs.-Absolventen	15	38	0	47

Vergleichen wir diese Leitertätigkeit der NWK-Absolventen mit der anderer Absolventen (SIS), so stellen wir fest (s. Tabelle A 44 im Anhang):

Von Absolventen, die zwei Jahre berufstätig sind, haben 35 % eine Leiterfunktion übernommen (SIS 5). Nach 5 Jahren beträgt dieser Leiteranteil 56 % und nach 10 Jahren 71 %.

Das Ziel, NWK-Teilnehmer beschleunigt als Leiter einzusetzen, wird folglich erfüllt. Und zum großen Teil sogar übererfüllt, denn der überwiegende Teil der Absolventen wird bereits während der Leiterassistentenzeit als Leiter eingesetzt. Außerdem arbeiten die NWK-Absolventen nach zwei Jahren Berufstätigkeit vorwiegend schon als Leiter auf mittlerer Ebene. Andere leitende Absolventen sind zumeist zu diesem Zeitpunkt vorwiegend

Leiter auf unterer Ebene. Erst nach 10 Jahren (SIS 7) sind von den in der Wirtschaft tätigen Absolventen 24 % Leiter auf höherer Ebene (Leiter mit unterstellten Leitern). Auch wenn bei NWK-Absolventen in einigen Fällen der Einsatz nicht ganz unproblematisch verlief, weisen diese Ergebnisse auf einen insgesamt effektiven Einsatz der NWK-Kader hin.

### 5.5. Informelle Führungspositionen

Eine wichtige Hypothese der Begabungsforschung und Begabungsförderung beinhaltet den Aspekt der Langfristigkeit: Fähigkeiten, Fertigkeiten werden langfristig durch Tätigkeit angeeignet. Wir haben in puncto Leitungs- und Organisationsbegabung bereits bestimmte Tätigkeiten im fachlichen und politischen Bereich untersucht und fanden diese Hypothese bestätigt.

In diesem Zusammenhang interessiert uns, ob und inwiefern informelle Funktionen in Kollektiven bzw. Gruppen auf diese Begabungen Einfluß haben. Den NWK-Teilnehmern wurden 7 Gruppen vorgegeben, in denen sie vor oder im Studium informell eine Leiterposition einnehmen konnten (also eine sogenannte "Mittelpunktsperson" waren): In der POS-Klasse, in der Klasse der EOS oder Berufsschule, im Arbeitskollektiv vor dem Studium, in der Seminargruppe, im Studienjahr, im Freundeskreis vor dem Studium, im Freundeskreis im Studium.

Wir stellten fest, daß in vielen dieser Gruppen es anteilig mehr NWK-Teilnehmer gibt, die informelle Führungspositionen haben, als das bei anderen Ökonomiestudenten der Fall ist (s. Tabelle A 45 im Anhang).

Drei Aktivitätsgruppen wurden mit dem Ziel innerhalb der NWK-Teilnehmer (Absolventen und Studenten) gebildet, um den Einfluß derartiger nicht offizieller Funktionen, die aber mit Tätigkeit verbunden sind, darzustellen:

13 % der NWK-Teilnehmer hatten oder haben in mindestens 6 der genannten Gruppen eine informelle führende Position. Sie sind sehr sozial aktiv. Wir bezeichnen sie als Typ I.

65 % der NWK-Teilnehmer hatten oder haben in mindestens 3 die-

ser Gruppen eine führende Position. Diese Aktiven bezeichnen wir als Typ II.

Als Typ III bezeichnen wir die weniger Aktiven. Es sind 6 % der NWK-Teilnehmer, die in besagten Gruppen keine informelle Position einnehmen.<sup>1</sup>

Folgende Aussagen können wir treffen, auch wenn bei der kleinen NWK-Population vorsichtig interpretiert werden muß:

1. In der Gruppe der sehr aktiven und aktiven NWK-Teilnehmer (Typ I und Typ II) sind bestimmte Leiterfähigkeiten bzw. Leitermerkmale wie Konsequenz, Kreativität (originelle und eigene Ideen entwickeln), Entscheidungsfreudigkeit, Disponibilität, Umgang mit dem Menschen besser ausgeprägt als bei den weniger Aktiven. Bei letzteren wieder sind Fähigkeiten und Merkmale wie Verschwiegenheit, rationelle Arbeitsweise einschließlich der Fähigkeit des Planens von Arbeitsaufgaben scheinbar besser entwickelt.

Die Fähigkeitsstruktur, die Wichtung der für das Leiten wichtigen Fähigkeiten, hat sich bei den Aktivitätsgruppen unterschiedlich entwickelt. Auch wenn es sich bei den vorliegenden Ergebnissen um eine Selbstdarstellung handelt, so ist doch das Aufzeigen der Fähigkeitsstruktur durch die NWK-Teilnehmer interessant. Weniger kann dadurch auf das Vorhandensein derartiger Fähigkeiten geschlossen werden, mehr sind die Akzente zu erkennen, die die NWK-Teilnehmer für ihre spätere Leitungstätigkeit setzen. Der sozial Aktivere legt mehr Wert auf Engagement, Kreativität, Selbständigkeit sowie auf die soziale Komponente. Der weniger Aktive konzentriert sich auf die Effektivität der eigenen Arbeit.

Diese Tendenzen werden auch deutlich, wenn wir die Tätigkeiten untersuchen.

2. Je (informell) sozial aktiver, desto wahrscheinlicher ist bei den NWK-Teilnehmern der Wunsch nach Ausübung einer politischen Funktion bzw. wird diese tatsächlich ausgeübt.

---

1 Bei dieser fiktiven Typenbildung wurden 131 NWK-Teilnehmer berücksichtigt. Die Anteile beziehen sich auf die gesamte Population von  $n = 156$ .



Eine Wahlfunktion in der SED üben aus oder wollen ausüben 85 % der sozial Aktiven, 73 % der Aktiven und 50 % der wenig informell Aktiven. Eine Funktion auf übergeordneter Ebene in einer Massenorganisation üben aus oder wollen ausüben 48 % der sehr Aktiven, 36 % der Aktiven und 20 % der wenig Aktiven. (Beim Typ III übt keiner eine derartige Funktion aus. Es handelt sich hierbei nur um den Wunsch der Funktionsausübung.)

Informelle und formelle Funktion in Studienkollektiven ist folglich bei vielen NWK-Teilnehmern deckungsgleich (s. auch Tabelle A 46 im Anhang).

3. Unterschiede zwischen den drei Typen sind aber auch bei den Motiven für die offizielle Funktionsausübung zu erkennen. Von den Aktiveren wollen mehr als von den weniger Aktiven Funktionen ausüben, weil sie mit Menschen arbeiten wollen (s. Tabelle 45), weil sie selbständig arbeiten und Verantwortung übernehmen möchten, weil sie generell am Inhalt der Leitungstätigkeit interessiert sind und damit z. B. ihr Bedürfnis nach Information und Kommunikation befriedigen. Je aktiver, je mehr die NWK-Teilnehmer in Gruppen informelle Positionen einnehmen, desto stärker ist die fachliche und die sozial orientierte Motivation ausgeprägt (s. Tabellen A 47, A 48, A 49 im Anhang).

**Tab. 45: Informelle Führungsposition und Interesse an der Arbeit mit dem Menschen (in %)**

NWK

Warum üben Sie im Studium eine gesellschaftliche Funktion aus?

Das trifft (traf) zu:

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

Ich arbeite gern mit Menschen.

	1+2	(1)	$\bar{x}$
Typ I: sehr aktiv	100	(80)	1,2
Typ II: aktiv	88	(50)	1,7
Typ III: wenig aktiv	87	(13)!	2,0

4. In der Studienleistung unterscheiden sich die sozial Aktiven von den wenig Aktiven nicht den Zensuren nach, wohl aber im fachlichen Engagement. So beteiligten sich die sehr Aktiven und Aktiven deutlich stärker an Forschungsaufgaben im Studium und waren auch die Erfolgreicheren auf diesem Gebiet, im Vergleich zu den NWK-Teilnehmern, die keine informellen Führungspositionen einnahmen (s. Tabelle 46).

**Tab. 46:** Informelle Führungsposition und Beteiligung an der Forschung (in %)

NWK	<u>Beteiligung an der Forschung im Studium</u>		
	nein	mit sehr großem Erfolg	mit großem Erfolg
Typ I	10	20	50
Typ II	29	12	41
Typ III	40	10	30

Für die unterschiedlichen Leitungsaufgaben in unterschiedlichen Arbeitskollektiven auf unterschiedlichen Ebenen werden nicht nur unterschiedliche Leiter gebraucht. Auf Grund der mehr oder weniger ausgeübten Tätigkeiten vor und im Studium entwickeln sich unterschiedliche Leiterpersönlichkeiten.

Diese Ergebnisse sind wichtig für die Auswahl der Kader und ihren Einsatz. So gilt für die Auswahl die Bewertung der Studentenpersönlichkeit, ihr Auftreten im Kollektiv, aber weniger die offiziell ausgeübte Funktion. Der hier beschriebene Typ III eignet sich zweifelsohne für eine Leitertätigkeit auf unterer Ebene, wohl weniger auf mittlerer oder gar höherer Ebene.

### 5.6. Vorstellungen von der Leitertätigkeit und vom WIE des Leitens

Wir fragten die Absolventen: "Worin sehen Sie als Leiter bzw. als künftiger Leiter die Schwerpunkte Ihrer Arbeit?"

Die Antworten der Absolventen auf diese offene Frage lassen sich in 12 Kriterien zusammenfassen:

Arbeit mit dem Menschen, Koordinierung und Kooperation, Durchsetzung der Prinzipien der wirtschaftlichen Rechnungsführung, Rechtsarbeit, politische Arbeit, neue Technik/Computer im Arbeitsbereich einsetzen, Kollektivbildung vorantreiben, eigene Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten entwickeln (Durchsetzungsvermögen, Vorbildwirkung), straffe Leitung, Planung und Kontrolle, Vertiefen in fachliche Aufgaben, Kontinuität im Arbeitsprozeß durchsetzen, Motivation der Kollegen.

An erster Stelle steht in der Rangfolge (Häufigkeit der Nennung) die Arbeit mit dem Menschen, also die soziale Komponente der Leitung. Auf diesem Gebiet wollen Nachwuchskader wie auch andere Studenten und junge Leiter ihre Kenntnisse und Fähigkeiten vertiefen, erheben die meisten Forderungen an die Ausbildung und sehen andererseits bei sich selbst das größte Manco. Die Arbeit mit dem Menschen ist schließlich der Wunsch, den viele NWK-Teilnehmer mit der Übernahme einer Leitungsfunktion verbinden. Dazu rechnen die Absolventen solche Aspekte wie die Motivation der Mitarbeiter zur Arbeitsleistung oder zur Ideenfindung sowie das Vorantreiben der Kollektivbildung. Viele Absolventen setzen weiterhin Gewicht auf ihre Planungstätigkeit. Damit verbinden sie die Durchsetzung der wirtschaftlichen Rechnungsführung, eine straffe Planung, Leitung und Kontrolle des Arbeitsprozesses. Ferner gilt als ein Aspekt die konzeptionelle Arbeit innerhalb der Leitungstätigkeit auf rechtlicher und wissenschaftlicher Basis. Einige Absolventen wollen als Leiter ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihre Persönlichkeitseigenschaften vervollkommen, um stärker als Vorbild zu wirken.

### 5.7. Bewertung der Situation am Arbeitsplatz durch die Absolventen

Die Absolventen sind zwei bzw. drei Jahre an ihrem neuen Arbeitsplatz tätig. Viele der II.-Absolventen sind zwar wieder in der Branche und in dem Betrieb tätig, der sie zum Studium delegiert hatte. Aber auch für sie sind dort die konkreten Bedingungen neu. Sie sind nun als hochqualifizierter Leitungskader eingesetzt.

Die Ergebnisse der NWK-Studie lassen erkennen, daß die II.-Absolventen keineswegs weniger Übergangsprobleme in der betrieblichen Praxis hatten wie die Hs.-Absolventen.

Unterschiede zwischen beiden Absolventengruppen gibt es kaum hinsichtlich der Kontaktaufnahme zu den Arbeitskollegen (s. Tabelle A 50 im Anhang). Etwa 90 % erklären das uneingeschränkt (Pos. 1+2). Das spricht nicht nur für die Arbeitskollektive. Die dürften kaum idealer sein als jedes andere Arbeitskollektiv (s. dazu auch weitere Ausführungen in diesem Abschnitt). Nein, das liegt wohl in erster Linie an der Integrationsbereitschaft der NWK-Absolventen. Zum einen wurden sie auch aus diesem Grunde für diese Spezialausbildung ausgewählt. Zum anderen darf die Wirkung des Studiums, der während des Studiums ausgeübten Tätigkeiten, nicht unterbewertet werden.

Der überwiegende Teil der NWK-Absolventen hatte keine Übergangsschwierigkeiten in der Praxis (s. Tab. 47). Doch immerhin fiel 12 % der Absolventen (Pos. 1+2) dieser Start nicht leicht - und dieser Anteil ist bei der Begabtenförderung zu hoch!

Tab. 47: Übergang in die betriebliche Praxis (in %)

NWK

In der Praxis hatte ich große Übergangsprobleme.

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen	12	(5)	67	(28)	4,5
II.-Absolventen	14	(7)	63	(27)	4,4
Hs.-Absolventen	8	(0)	76	(31)	4,9

Von den Hs.-Absolventen hatten anteilig etwas mehr als II.-Absolventen keine Übergangsschwierigkeiten.

Generell verbessert werden muß nach Ansicht der Absolventen die Unterstützung durch vorgesetzte Leiter. Nur 40 % (Pos.1+2) bezeichnen sie als gut (s. Tab. 48).

**Tab. 48: Einweisung der Absolventen durch den Leiter (in %)**  
NWK

Mein vorgesetzter Leiter führt mich in die Arbeitsaufgaben gut ein.

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen	40	(14)	16	(2)	3,0
II.-Absolventen	36	(13)	10	(3)	3,0
Hs.-Absolventen	46	(15)	31	(0)	3,1

Das Wohlfühlen im Arbeitskollektiv hängt von vielen Faktoren ab, letztlich auch von der Persönlichkeit und ihrem Anspruchsniveau an Kollektivbeziehungen. Aber immerhin fühlen sich die meisten Absolventen in ihrem neuen Arbeitskollektiv wohl (Pos. 1+2 = 68 % / s. Tabelle A 51 im Anhang), obwohl nur wenige von ihnen die innerkollektiven Beziehungen als ehrlich bezeichnen (s. Tabelle A 52 im Anhang).

Für die erfolgreiche Integration der meisten Absolventen und für ihr Tätigsein als Leiter spricht, daß 72 % von ihnen in den Arbeitskollektiven die Initiative ergreifen (s. Tabelle A 53 im Anhang).

## 6. Die Entwicklung von Fähigkeiten

### 6.1. Versuch der Messung von Fähigkeiten

Soziologen, Psychologen, Ökonomen und Leitungswissenschaftler haben in der sozialwissenschaftlichen Literatur mitunter an die zweihundert Fähigkeiten und Merkmale zusammengetragen, die ein erfolgreicher Leiter aufweisen sollte. In diesem empirischen Bericht soll diese Aufzählung und Klassifikation weder ergänzt noch diskutiert werden. Es soll lediglich versucht werden, Leiterfähigkeiten bei den Nachwuchskadern nachzuweisen. Die NWK-Absolventen und NWK-Studenten mußten beurteilen, in welchem Maße Fähigkeiten bei ihnen entwickelt sind. Es handelt sich dabei um folgende Fähigkeits- bzw. Merkmalsgruppen:

#### 1) Kooperativ-koordinierende Fähigkeiten

andere zu einem Kollektiv zusammenführen,  
Arbeitsaufgaben planen,  
organisieren,  
anweisen,

#### 2) Kommunikative Fähigkeiten

andere für eine Arbeitsaufgabe begeistern,  
verschwiegen sein,  
sicher auftreten,  
Argumente anderer anhören und berücksichtigen,  
konsequent auftreten,  
schnell und sicher entscheiden,  
fachlich überzeugen,  
politisch überzeugen,

#### 3) fachlich-methodische Fähigkeiten

Wissen selbständig aneignen für die Lösung  
einer neuen Aufgabe,  
originelle Ideen entwickeln,  
prognostisch denken,  
eigene Ideen für die Aufgabenlösung finden,  
rationelle Arbeitsmethoden anwenden,  
auf neue Anforderungen sich schnell einzustellen  
vermögen,  
längere Zeit konzentriert arbeiten.

Die Übergänge zwischen den Fähigkeitsgruppen sind selbstverständlich fließend. Insgesamt wurden den NWK-Teilnehmern also 19 Indikatoren zur Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten vorgelegt.

Diese Selbstbewertung korrelierten wir mit tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten und Tätigkeitsergebnissen (z.B. Studententätigkeiten, politische Aktivität, informelle Funktionen).

## 6.2. Wertung und Selbstbewertung von Leiterfähigkeiten

Die besagten Fähigkeiten sind bei der NWK-Auswahl entsprechend der Selbstdarstellung relativ gut entwickelt:

71 % der NWK-Teilnehmer erreichte nach dem Punktsummenverfahren<sup>1</sup> mindestens 38 Punkte (wählten also vorwiegend Pos. 2 beim Ausprägungsgrad der Fähigkeiten). Zu dieser Gruppe (Typ II) gehören 77 % der NWK-Absolventen, z.B. alle Hs-Absolventen.

23 % der NWK-Teilnehmer erreichten mindestens 57 Punkte (wählten vorwiegend Pos. 1 oder 2)<sup>(TYPE)</sup>. Hier fanden wir 23 % der Absolventen. Nur 6 % der NWK-Teilnehmer gehören zur Fähigkeitsgruppe I.

Sie erreichten weniger als 37 Punkte (wählten mehrfach Pos. 3). Knapp 5 % der Absolventen sind in dieser Gruppe dabei. NWK-Teilnehmer, die ihre Entwicklung der Leiterfähigkeiten etwas negativer bewerten sind also vorwiegend Studenten. Insgesamt gesehen ist die Streuung bei der NWK-Auswahl gering.

### Tab. 40. Selbstbewertung der Leiterfähigkeiten

NWK	in %		
	Studenten	II-Absolventen	Hs-Absolventen
<u>Leiterfähigkeiten<sup>+</sup>:</u>			
weniger entwickelt (Typ I)	30	20	0
Typ II	69	18	13
sehr entwickelt (Typ III)	12	22	8

<sup>+</sup>nach Punktsummenverfahren; s. Beschreibung im diesem Abschnitt

<sup>1</sup> Es wurden drei Fähigkeitstypen nach dem Punktsummenverfahren ermittelt:  
 Jeder Proband konnte seine Fähigkeiten nach einem 6-Stufen-Modell bewerten; von 1="Ich kann sehr gut" bis 6="Ich kann überhaupt nicht." Für diese Selbstbewertung vergeben wir den Punktwerten:  
 1 = 4 Punkte  
 2 = 3 Punkte  
 3 = 2 Punkte  
 4 = 1 Punkt  
 +6 = 0 Punkte  
 Es ergaben sich dem folgende Typen:  
 bis 37 Punkte = Fähigkeitstyp I,  
 38 bis 56 Punkte = Fähigkeitstyp II,  
 57 bis 76 Punkte = Fähigkeitstyp III.  
 Diese Typisierung erfolgte fiktiv und hat den Zweck einer Zusammenfassung. Wir gehen mit der Literatur konform, dass ein Leiter bestimmte Fähigkeitsgruppen im Komplex besitzen muss. Dem kommt diese statistische Aufbereitung entgegen.

Ein Fähigkeitsvergleich bei der NWK-Auswahl und anderen Studenten ergibt, daß die NWK-Studenten und NWK-Absolventen sich in vielerlei Hinsicht positiver beurteilen als dies andere Studenten und Absolventen tun. Wir können das z.B. feststellen in puncto fachlicher und politischer Überzeugungskraft, Entscheidungsfreudigkeit, der Planungstätigkeit oder der selbständigen Wissensaneignung (s. Tabelle 49 und Tabelle ~~A 64~~, A 60, A 61, A 62, A 63<sup>4b</sup> im Anhang). Zum Teil mag das (vielleicht ?) an einer Selbstüberschätzung liegen. Aber diese NWK-Teilnehmer gehören zum Überwiegenden Teil zu den Leistungsstarken und engagierten jungen Leuten.

In diesem Zusammenhang ist ein Vergleich mit dem Anforderungsniveau hinsichtlich der Fähigkeiten interessant. Eine hohe Wertung erfahren bei NWK-Studenten Fähigkeiten und Merkmale wie fachliche und politische Überzeugungskraft, sicheres und konsequentes Auftreten, selbständiges Aneignen von Wissen und rationelle Arbeitsmethoden. Am wenigsten wird die Fähigkeit des Urweissens und die Eigenschaft der Verschwiegenheit verlangt. Verschwiegenheit gilt als Selbstverständlichkeit und Urweissen ist keineswegs die Fähigkeit.

Bei der Selbstdarstellung meinen Studenten vor allen Fähigkeiten zu besitzen wie: Argumente anderer anhören und berücksichtigen, verschwiegen sein, selbständig Wissen/aneignen, planen. Weniger gut entwickelt sind nach Ansicht der NWK-Auswahl kreative Fähigkeiten (eigene Ideen entwickeln, originelle Lösungen finden) und Entscheidungsfreudigkeit.



Tab. 49: Ausprägung der politischen Überzeugungskraft

NWK / SIL C / SIS 5

in %

Ausprägung der politischen Überzeugungskraft:

1 sehr gut

...

6 Überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
<b>NWK-Absolventen</b>					
II.-Absolventen	87	(20)	0	(0)	1,9
Hs.-Absolventen	77	(15)			2,2
<b>NWK-Studenten</b>					
	70	(13)	0	(0)	2,2
m	73	(17)			2,1
w	66	(10)			2,3
<b>SIL-Studenten</b>					
	25	( 2)	15	(5)	3,3
m	24	( 3)	12	(4)	3,2
w	24	( 1)	16	(5)	3,3
<b>Wiwi</b>					
	33	( 2)	9	(3)	3,0
m					
w					
<b>Bereit zum Leiten</b>					
1 sehr	41	( 6)		(4)	2,7
6 Überhaupt nicht	12	( 1)	20	(11)	3,5
<b>SIS-Absolventen</b>					
	30	( 3)	0	(2)	3,0
m	30	( 3)	0	(1)	3,0
w	28	( 4)	0	(2)	3,0
<b>Wiwi</b>					
	30	( 1)	2	(1)	2,9
m	33	( 3)	3	(0)	2,7
w	21	( 0)	2	(2)	3,0

Vergleichen wir Selbstbewertung und Wunsch, so stellen wir die großen Differenzen fest bei Willf. Leiten, die Teilnehmer selbstbewusst bewerten. Hier ist das Anspruchsniveau sehr hoch.

Sehr weit klafft die Schere zwischen Ist (Selbstbewertung) und Wunsch bei folgenden Fähigkeiten auseinander:

fachlich überzeugen	Pos. 1 = 10 : 61
politisch überzeugen	Pos. 1 = 13 : 70
sicher auftreten	Pos. 1 = 16 : 75
schnell und sicher entscheiden	Pos. 1 = 9 : 72
rationelle Arbeitsmethoden anwenden	Pos. 1 = 11 : 73.

Geringe Differenzen gibt es bei:

verschwiegen sein	Pos. 1 = 33 : 50
Argumente anderer anhören	Pos. 1 = 14 : 68
anweisen	Pos. 1 = 14 : 39.

Nahezu ähnliche Tendenzen hinsichtlich der Fähigkeitsselbst-einschätzung, des Anspruchsniveaus (Forderung, Wunsch) sowie der Differenz zwischen Ist und Wunsch können wir auch bei den NWK-Absolventen erkennen (s. Tabelle A 69 im Anhang).

### 6.3. Tätigkeit entwickelt Fähigkeit

Die männlichen NWK-Teilnehmer bewerten die Entwicklung ihrer Fähigkeiten insgesamt etwas positiver als die jungen Frauen. Eine Feststellung, die wir generell (für Studenten) treffen können. Allerdings ist bei der NWK-Auswahl der geschlechtsspezifische Unterschied nicht so groß wie bei der Studentenschaft oder bei Absolventen insgesamt. Wir haben also bei den NWK-Teilnehmern selbstbewusstere Frauen dabei. Bei einigen Fähigkeiten gibt es sogar keine Unterschiede oder Frauen bewerten sich sogar positiver. Das hängt mit der Qualität und der Art der bisher ausgeübten Tätigkeiten zusammen. Wie wir bereits nachgewiesen haben, sind männliche Studenten - vor allem männliche NWK-Studenten - während des Studiums stärker als die jungen Frauen wissenschaftlich (fachlich) engagiert. Sie beteiligen sich z.B. mehr an der Forschung oder beschäftigen sich mehr mit Fachfragen, die über den Lehrplan hinausreichen. Diese wissenschaftliche Tätigkeit fördert offensichtlich Kreativität und Originalität. Fähigkeiten wie originelle Ideen entwickeln (Studenten / Pos. 1+2 / m:w = 43 % : 33 %), prognostisch denken (Studenten / Pos. 1+2 / m:w = 54 % : 44 %), eigene Ideen für die Lösung von Aufgaben finden (m:w = 76 % : 49 %) sehen die jungen Männer bei sich stärker entwickelt. Dagegen dominieren bei den jungen Frauen stärker die sozialen Fähigkeiten wie Begeisterungsfähigkeit (m:w = 33 % : 54 %), Konsequenz (m:w = 52 % : 73 %) und Argumente anhören und berücksichtigen (m:w = 60 % : 73 %).

Tab.50: Fähigkeitsbewertung durch Männer und Frauen

NWK Punktsammenbildung (s. Beschreibung in Fußnoten in diesem Abschnitt)	in %	
	m	w
Fähigkeitstyp:		
I	50	50
II	55	45
III	54	46

Absolventen betrachten die Entwicklung ihrer Fähigkeiten insgesamt positiver. Die II.-Absolventen konnten Leiterfähigkeiten bereits vor dem Studium und 2 Jahre danach bzw. die Hs.-Absolventen 3 Jahre nach dem Studium zum überwiegenden Teil als Leiter erproben. Die NWK-Absolventen beurteilen ihre Fähigkeiten im Vergleich zu anderen Absolventen (SIS) deutlich positiver. Das liegt weniger in einer Selbstüberschätzung begründet, sondern vielmehr in der Auswahl. Diese jungen Leute wurden für diese Spezialausbildung ausgesucht, weil sie sich im Studium fachlich und politisch sehr stark engagierten und entsprechende Fähigkeiten bereits unter Beweis gestellt hatten.

NWK-Teilnehmer, die Leiterfähigkeiten ihrer Ansicht nach besitzen, sind in bestimmter Hinsicht (politisch) engagierter als andere. So leiten diese jungen Leute mehr als andere Forschungsgemeinschaften im Studium, üben die Funktion des FDJ-Gruppensekretärs, eine SED-Wahlfunktion oder eine Funktion in einer Massenorganisation aus. Auch hatten sie (sofern sie berufstätig waren) eine (informelle) führende Position im Arbeitskollektiv vor dem Studium.

Dagegen kann ein Zusammenhang zwischen Leiterfähigkeiten und der Funktionsausübung auf FDJ-Go.-oder Kreisleitungsebene oder in der FDJ-Gruppenleitung (außer Sekretär) nicht festgestellt werden.

Damit werden Forschungsergebnisse zur politischen Aktivität von Studenten.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> vgl. Schmidt, Harald: Der gesellschaftlich-politisch aktive Student, ZIJ-Forschungsbericht, Leipzig, 1987

Generell lässt sich aber - wie angedeutet - ein Zusammenhang zwischen politischer Tätigkeit und Entwicklung von Fähigkeiten feststellen. Doch gilt das für bestimmte Qualitäten politischer Tätigkeit vorrangig.

**Tab. 51: Fähigkeitsbewertung und Leiten von Kollektiven und Gruppen**

NWK	in %			
Ich leite (leitete) gern:				
	Forschungsgemeinschaft im Studium	FDJ-Gruppensekretär im Studium	SED-Wahl-Fkt. im Studium	FDJ-Go.-oder Kreisleitung im Studium
Fähigkeitstyp:				
I	10	10	20	10
II	15	20	45	13
III	38	31	33	16
	FDJ-Gruppenleitungsmittglied im Studium	Fkt. in übergeordneter Ebene in Massenorg. im Studium		
Fähigkeitstyp:				
I	60	0		
II	40	0		
III	52	16		
<u>(informell) führende Positionen:</u>				
	in POS-Klasse	Freundeskreis vor dem Studium	Arbeitskollektiv vor dem Studium	
Fähigkeitstyp:				
I	56	40	11	
II	64	47	21	
III	67	68	41	

Deutlich erkennen wir ferner: NWK-Teilnehmer, die während des Studiums an Forschungsaufgaben intensiv mitarbeiteten, besitzen besagte Fähigkeiten stärker. Oder anders gesagt, diese Studenten mit dem höheren Fähigkeitsausprägungsgrad betätigen sich auf diesem Gebiet stärker (s. Tabelle 52).

Vorrangig werden durch diese wissenschaftliche Arbeit im Studium kreative Fähigkeiten weiterentwickelt (s. Tabelle A 70 bis A 72 im Anhang).

Tab. 52: Leiterfähigkeiten und Mitarbeit an Forschungsaufgaben

	<u>Mitarbeit an Forschungsaufgaben</u>			
	1 sehr intensiv	...	6 überhaupt nicht	
	1+2	(1)	5+6	(6)
Fähigkeitstyp:				
I	40	(0)	40	(30)
II	47	(13)	23	(17)
III	58	(14)	14	(11)

Einige Bemerkungen zum Zusammenhang Einstellung und Fähigkeit: Wir gehen davon aus, dass zwischen der Einstellung zur Tätigkeit und der Entwicklung entsprechender Fähigkeiten ein Zusammenhang besteht. Diese These wird auch bei der NWK-Auswahl deutlich, obwohl die Streuung in Einstellung und Tätigkeit wie bereits mehrfach dargestellt - sehr gering ist.

Wir stellen fest: Je berufsverbundener die NWK-Teilnehmer sind, desto stärker sind ihre Fähigkeiten ausgeprägt. Da diese berufsverbundenen Studenten sich auch fachlich und politisch mehr engagieren als die sich mit dem Beruf "weniger" identifizierenden NWK-Studenten und -absolventen, ist die Wahrscheinlichkeit einer realen Selbsteinschätzung groß. Diese beschriebene Tendenz ist ebenfalls für die Einstellung zum Studienfach und zur Spezialausbildung (s. Tabelle 64 A und 65 A im Anhang).

Mehr NWK-Teilnehmer, die von ihren Fähigkeiten stärker überzeugt sind als andere, beurteilen die Ausbildung für die spätere Leitungsfunktion (etwas) positiver. Für sie ist die NWK-Ausbildung nicht unbedingt eine Voraussetzung für die spätere Leitungstätigkeit, wohl aber eine Bereicherung.

Alle NWK-Teilnehmer beurteilen die Ausbildung auf sozialem Gebiet (Menschenführung) kritisch (s. Tabelle A 66 im Anhang). Diese Unzufriedenheit teilen NWK-Kader mit anderen Studenten und Absolventen.

Ein Zusammenhang besteht auch zwischen der Erfolgssicherheit in puncto Ausübung von Leitungsfunktionen und dem Ausprägungsgrad der Fähigkeiten (s. Tabelle 32): Je positiver die Beurteilung der Fähigkeiten, desto konsequenter streben die jungen Kader auch die Leitungsfunktion an. Diese NWK-Kader sind über ihr späteres Einsatzgebiet in der Regel besser und frühzeitiger informiert als andere Studenten es sind bzw. Absolventen es waren. Diese bessere Informiertheit fördert die Identifikation und die Erfolgssicherheit der jungen Leute. Diesen Zusammenhang hat die Studentenforschung am ZIJ mehrfach nachgewiesen. Und in der Leiter-Begabtenförderung kann diese Zusammenhangskette verfolgt werden (bei allen Kritiken, die in Einzelfällen bei dem Absolventeneinsatz dieser NWK-Kader mitunter angebracht werden müssen).

Tab. 53: Fähigkeiten und Sicherheit bei der Übernahme der Leitungsfunktion

NWK	in %				$\bar{x}$
	<u>Bedenken bei der Übernahme einer Leitungsfunktion</u>				
	1 ja, sehr	...	6 nein		
	1+2	(1)	5+6	(6)	
<u>Fähigkeitstyp:</u>					
I	60	(30)	10	(0)	2,0
II	37	(13)	33	(20)	3,5
III	21	(12)	54	(33)	4,2

Der Entwicklungsstand der Fähigkeiten beeinflusst auch die Einstellung zu den Lehrformen und Lehrinhalten und die entsprechenden Erwartungen. Generell haben Studenten, die ihre Fähigkeiten positiver bewerten, höhere Erwartungen an die Lehre im NWK-Studium (s. Abschnitt: 3.4.3. Erwartung und Bewertung des NWK-Studiums). Vor allem sind sie an Lehrformen interessiert, die ihre Mitwirkung erfordern; z.B. die Möglichkeit der Aneignung von Leiterfähigkeiten durch praktische Übungen (Leitertraining, Leiterinstrumentarien) oder Vorträge und Diskussion mit Leitern im Seminar (s. Tabelle A 67 und A 68).

Interessant ist die Feststellung, dass diese jungen Leute mit ausgeprägten Leiterfähigkeiten und den hohen Erwartungen an die Ausbildung zwar die Qualität der Lehre nicht unkritisch aber doch insgesamt positiver als andere beurteilen. Hier wirken besonders stark die Absolventen, die ihre Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis bereits überprüfen konnten und die Ausbildung "mit Abstand" realer beurteilen.

## 7. Gesundheit und Gesundheitsverhalten

Die Gesundheit ist selbstverständlich eine sehr wichtige Voraussetzung für die Übernahme und Ausübung einer Leitungsfunktion. Bei allen leitungsbereiten Studenten nimmt die Gesundheit unter 12 Bedingungen einen vorderen Rangplatz ein (NWK-Studenten = 3. Rang, Hs.-Absolventen = 1. Rang). Lediglich bei den II.-Absolventen liegen die Prioritäten mehr beim Tätigkeitsinhalt und die Gesundheit auf dem 6. Platz (s. Abschnitt 5.3.2. Motive und Bedingungen für die Übernahme einer Leiterrfunktion).

Frauen, die auf Grund gesundheitlicher Voraussetzungen mehr als ihre männlichen NWK-Teilnehmer Bedenken hinsichtlich der Ausübung einer Leiterfunktion haben, sehen Gesundheit als die Bedingung an.

Mit der NWK-Studie können wir keine Krankheitsbilder darstellen. Es ist aber durchaus möglich, Tendenzen des gesund Fühlens aufzuzeigen (s. Tabelle 54 und 55). 3 psycho-physische Indikatoren legten wir den NWK-Teilnehmern vor: Schlaflosigkeit, Kopfschmerzen, Magenschmerzen, Herz-Kreislauf-Störungen, Konzentrationschwäche, Minderwertigkeitsgefühl, Verspannungen der Rücken- bzw. Nackenmuskulatur, Verdauungsstörungen. Dabei können wir feststellen:

1) NWK-Studenten fühlen sich insgesamt gesünder als andere Studenten. Es gibt anteilig nicht mehr unter besagten Beschwerden leidende NWK-Studenten im Vergleich zu anderen Studenten. Aber es gibt unter den NWK-Studenten mehr gesunde. So leiden NWK-Studenten weniger als SII-Studenten unter Schlaflosigkeit oder Magenschmerzen. Erstaunlich ist die geringe Differenz

Tab. 54 : Keine Beschwerden

NWK/SIL G/SIS 5

in %

	NWK-Studenten		
	gesamt	m	w
Schlaflosigkeit	66	64	67
Kopfschmerzen	38	45	34
Magenschmerzen	71	69	75
Herz-Kreislauf-Störungen	57	58	58
Konzentrationschwächen	19	19	19
Minderwertigkeitsgefühl	48	45	52
Verspannungen der Rücken- bzw. Nackenmuskulatur	35	44	30
Verdauungsstörungen	62	67	59

(- = nicht erfragt)



SIL-Studenten			NWK-Absolventen		SIS-Absolventen
gesamt	m	w	II.	Hs.	gesamt
55	57	53	47	53	70
36	50	23	37	38	49
57	63	50	71	69	56
63	74	55	69	46	20
16	13	13	30	8	-
53	56	51	47	53	50
-	-	-	46	23	-
-	-	-	69	69	-

zwischen beiden Studentengruppen hinsichtlich depressiver Belastung. Das gilt auch für den Vergleich der NWK-Absolventen mit den SIS-Absolventen.

Wir können schlussfolgern, daß die künftigen Spitzenleiterkandidaten vor ihrer Auswahl verstärkt auch nach arbeitsmedizinischen Aspekten untersucht werden müssen.

2) Einige Beschwerden treten altersbedingt bei diesen jungen Leuten (noch) nicht auf. Bei einigen Indikatoren zeichnen sich aber bereits kritische Tendenzen ab: Erstaunlich hoch ist der Anteil der NWK-Studenten, die sehr stark unter Verspannungen der Rücken- und Nackenmuskulatur leiden (sehr stark/stark: 16%). Die Folge davon sind Kopfschmerzen und Konzentrationsschwäche. Lediglich 38 % bzw. 19 % leiden unter diesen Beschwerden nicht. Ursache dafür ist, wie bei Geistesarbeitern häufig, einseitige Belastungen des Körpers. Diese Tendenz verstärkt sich im künftigen Berufsleben, sofern durch eine körperliche Betätigung (Sport, Tanz, Garten- oder Handwerksarbeit) kein Ausgleich geschaffen wird. Nahezu erschreckend ist der Anteil der unter Muskelschmerzen und unter Konzentrationsschwäche Leidenden bei den Hs.-Absolventen. Insofern sollte zu einem entsprechenden Gesundheitsverhalten vor allem in der Weiterbildung von Leitern angeregt werden. NWK-Absolventen leiden mehr als SIS-Absolventen unter Schlaflosigkeit, Kopfschmerz weniger unter Magenschmerzen und Herz-Kreislauf-Störungen. Erkrankungen des Magens und des Herzkreislaufsystems entwickeln sich zumeist erst in der Altersgruppe über 35 Jahre. Und junge Leute, die derartige Symptome aufweisen bewerben sich kaum für die NWK-Spezialausbildung.

Tab. 55 : Starke Beschwerden

NWK/SIL C/SIS 5

in %

1 = sehr stark ... 6 überhaupt nicht (in dieser Tabelle Pos. 1 + 2)

	NWK-Studenten			SIL-Studenten			NWK-Absolventen	SIS-Absolventen	
	gesamt	m	w	gesamt	m	w	II.	Hs.	gesamt
Schlaflosigkeit	3	2	3	4	4	4	3	0	1
Kopfschmerzen	4	2	4	9	3	14	3	8	7
Magenschmerzen	1	0	1	5	3	7	3	0	4
Herz-Kreislauf-Störungen	4	0	6	4	2	6	7	8	3
Konzentrationschwäche	5	2	5	10	7	12	0	0	-
Minderwertigkeitsgefühle	3	5	1	4	3	5	3	0	5
Verspannungen der Rücken- bzw. Nackenmuskulatur	16	10	19	-	-	-	17	31	-
Verdauungsstörungen	6	2	7	-	-	-	6	0	-

(- = nicht erfragt)

3) Das psycho-physische Befinden der II.- und der Hs.-Absolventen weicht bei den einzelnen Symptomen mitunter voneinander ab. Das hängt sicher mit dem unterschiedlichen Alter und vor allem mit den bisher unterschiedlichen Tätigkeiten der Absolventengruppen zusammen. Vor dem Studium waren II.-Absolventen viele Jahre körperlich (als Facharbeiter) tätig. So ist auch zu erklären, daß mehr Hs.- als II.-Absolventen sehr stark unter Verspannungen der Rückenmuskulatur leiden.

4) Wie bei allen Jugendlichen, so gibt es auch bei Studenten und bei der NWK-Auswahl geschlechtsspezifische Differenzierungen hinsichtlich einer stärkeren Belastung der Frauen durch Verspannungen der Rückenmuskulatur, Verdauungsstörungen und Kopfschmerzen.

5) Auf Grund der bereits mehrfach beschriebenen Leistungs- und Aktivitätsdichte der NWK-Teilnehmer können wir kaum einen Zusammenhang zwischen psycho-physischen Beschwerden und derartigen Indikatoren erkennen. Es deutet sich aber eine Beziehung zwischen Fach- und Berufsidentifikation und Krankheitsindikatoren an. Bei der Studentenschaft (insgesamt) können wir einen Zusammenhang zwischen optimistischer Lebenshaltung und Verbundenheit mit Studium und Beruf einerseits und psycho-physischen Beschwerden andererseits feststellen. NWK-Studenten, die sich stärker mit Fach und Beruf identifizieren, leiden zum Teil etwas weniger als andere Studenten unter besagten Belastungen. Interessant ist die Tendenz, daß leistungsstarke und in der Forschung aktive Studenten verstärkt unter Verspannungen der Nackenmuskulatur leiden (s. Tabelle A 73).

Betrachten wir einige Aspekte des Gesundheitsverhaltens:

### 1) Schlafdauer

Ein wichtiger Teil der Gesundheitspflege ist zweifelsohne der Schlaf (s. Tabelle A 74 im Anhang). Da diese Thematik nicht den Schwerpunkt der NWK-Studie darstellt, beschränken wir uns hierbei auf die Quantitätsanalyse. Wir erkennen:

- a) Mehr Frauen schlafen an Werk- und Sonntagen länger als Männer.
- b) Die jungen NWK-Studenten schlafen länger als die älteren NWK-Absolventen. 44 % der Studenten schlafen 7 Stunden pro Werktag, 39 % schlafen 8 Stunden und mehr. Zu diesen "Vielschläfern" gehören 13 % der II.-Absolventen und 33 % der Hs.-Absolventen. Hinsichtlich der Schlafdauer können wir (noch) keine Zusammenhänge zum Leistungsverhalten feststellen. Das gilt auch für andere Lebensbedürfnisse wie für das Rauchen, den Genuß von Kaffee oder schwarzen Tee sowie für die Anwendung von Medikamenten.

### 2) Rauchen

Seit Jahren rauchen Studenten weniger als andere Jugendliche. 63 % der NWK-Studenten sind Nichtraucher, 90 % der Hs.-Absolventen und 63 % der II.-Absolventen (s. Tabelle A 75 im Anhang). Es gibt mehr Nichtraucher unter den weiblichen als unter den männlichen NWK-Studenten. Der Anteil unter den starken Rauchern (5 bis 20 Zigaretten pro Tag) beträgt bei den männlichen NWK-Studenten 41 % und bei den weiblichen 27 %. Ähnliche Tendenzen können wir generell bei Studenten feststellen.

### 3) Genuß von Kaffee und Tee

Auch der Konsum dieser beiden Getränke hält sich in normalen Grenzen (s. Tabelle A 76). 34 % der Studenten trinken 2 Tassen am Tag, 32 % der Studenten trinken 3 bis 4 Tassen, 10 % 5 Tassen (und mehr). Bei den älteren NWK-Absolventen liegt der Verbrauch etwas höher. 24 % der II.-Absolventen trinken 5 Tassen (und mehr). Ein geschlechtsspezifischer Unterschied kann nicht festgestellt werden.

### 4) Anwendung von Arzneimitteln

Wir beschränken uns auf drei wichtige Arzneimittelgruppen: Kopfschmerzmittel, Anregungs- und Beruhigungsmittel.

Diese Medikamente werden von NWK-Teilnehmern zum Teil weniger eingenommen als von anderen Studenten (s. Tabelle 56).

Betrachten wir die einzelnen Arzneimittelsorten:

Anregungs- und Beruhigungsmittel nehmen Studenten insgesamt selten ein. 92 % bzw. 89 % der SIL-Studenten wenden derartige Medikamente nicht an. Die restlichen Studenten verwenden diese Arzneimittel zumeist selten. Nur 3 % gebrauchen sie jede Woche. Bei den NWK-Teilnehmern ist dieser Anteil sogar noch geringer. Der Verbrauch von Analgetika ist bei Studenten ebenfalls nicht sehr hoch. Bei NWK-Teilnehmern ist er anteilig sogar etwas höher. 57 % der NWK-Studenten brauchen keine Analgetika. Frauen wenden Schmerzmittel auf Grund stärkerer (Kopf-)Schmerzbeschwerden häufiger als Männer an. Diese Geschlechtsspezifik können wir nicht nur bei allen Studenten, sondern auch bei allen Jugendlichen beobachten. Arzneimittelverbrauchsstatistiken weisen überhaupt auf einen höheren Schmerzmittelverbrauch bei Frauen aller Altersgruppen hin.

Tab. 56 : Anwendung von Medikamenten

NWK/SIL C

in %

	<u>Einnahme von Kopfschmerzmitteln</u>		
	mindestens einmal in der Woche	ein- bis zweimal im Monat	sehr selten/ überhaupt nicht
	1	2	3
NWK-Absolventen	0	23	56
II.-Absolventen	0	23	50
Hs.-Absolventen	0	23	69
-----			
NWK-Studenten	4	12	57
m	5	5	59
w	2	16	58
SIL-Studenten	8	12	62
m	4	8	75
w	11	17	50

	<u>Einnahme von Anregungsmitteln</u>		
	1	2	3
	NWK-Absolventen	0	0
II.-Absolventen	0	0	97
Hs.-Absolventen	0	0	100
-----			
NWK-Studenten	3	1	91
m	2	0	88
w	2	1	96
SIL-Studenten	3	2	92
m	2	2	93
w	3	2	92

	<u>Einnahme von Beruhigungsmitteln</u>		
	1	2	3
	NWK-Absolventen	0	0
II.-Absolventen	0	0	97
Hs.-Absolventen	0	0	100
-----			
NWK-Absolventen	0	0	94
m	0	0	93
w	0	0	94
SIL-Studenten	3	2	85
m	2	2	92
w	3	2	88

(Die fehlenden %-Angaben entfallen auf die Rubrik "seltener als ein- bis zweimal im Monat".)

Zum Schluß sei noch auf ein Problem im Zusammenhang mit der Gesundheitserziehung von künftigen Spitzenleitern erwähnt: Wir hatten im Abschnitt 3.4.3. die Erwartungen und Bewertungen der Spezialausbildung von NWK-Teilnehmern bereits analysiert. Von 12 Lehrinhalten stufen Studenten und Absolventen die "Hinweise zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit" auf den letzten Rang ein (s. Tabelle 20). Auch die Bewertung rangiert auf dem 12. Platz. Und in der Realität werden dazu weder im Direktstudium noch im postgradualen Studium kaum Lebenshilfen angeboten. Das niedrige Erwartungsniveau der Studenten muß nicht unbedingt mit Desinteresse korrelieren. Hier liegt eindeutig Unkenntnis vor. Interessant ist jedoch, daß die Absolventen diese "Nicht-Ausbildung" negativ bewerten, negativ bewerten müssen. Ihre Erwartungen sind aber im Vergleich zu den NWK-Studenten deutlich höher (Erwartung hinsichtlich "Hinweise zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit"/ sehr hoch = Pos. 1+2/ NWK-Studenten = 30 %, II.-Absolventen = 53 %, Hs.-Absolventen = 77 %). Junge Frauen haben auf Grund der beschriebenen schwächeren Konstitution auch etwas höhere Erwartungen an eine derartige Ausbildung als die jungen Männer. Diese Feststellungen sollen Lehrenden Mut machen, die künftigen leitenden Kader langfristig auf eine wirksame Erhaltung der physischen und psychischen Konstitution zu schulen bzw. zu trainieren.



### 8. Folgerungen für Erziehung und Ausbildung

Zwei sehr vereinfachte Grundaussagen aus der NWK-Studie sollen den Folgerungen für die Erziehung und Ausbildung von künftigen Leitungskadern vorangestellt werden:

1) Es wurden zum Überwiegenden Teil befähigte junge Leute für diese berufliche Entwicklung ausgewählt. Die meisten Studenten gehören zu den fachlich und politisch engagierten leistungsstarken Studenten. Sie haben sich durch politische und fachliche Tätigkeit bestimmte Grundfähigkeiten als Voraussetzung für Leitungstätigkeit angeeignet.

2) Wir stellen bei der NWK-Auswahl ähnliche Probleme, Tendenzen, Merkmalsdifferenzierungen fest wie bei der Studentenschaft insgesamt. Auf Grund der Auswahl treten diese Tendenzen allerdings nicht so krass in Erscheinung wie bei der Studentenschaft. Sie sind von anderer Qualität bzw. liegen auf einer anderen Ebene. Es gibt also keine "geschlossene" Spitzengruppe, sondern Differenzierungen innerhalb dieser Gruppierung hinsichtlich der Einstellungen, der Studienfachwahl, dem Engagement oder der Leistung.

Die Studenten und Absolventen haben reale Vorstellungen vom Leben, von ihrer beruflichen Entwicklung. Es sind politisch reife Persönlichkeiten.

#### Zu einigen Folgerungen für die Auswahl:

1) In der NWK-Studie sind wir bei der Fähigkeitsanalyse vom Tätigkeitskonzept ausgegangen, d.h. wir setzen voraus, daß durch Tätigkeiten Fähigkeiten angeeignet werden. Auch in der Hochschulpraxis wird dieses Prinzip bei der Auswahl zurecht angewandt. Neben Testverfahren zum Erkennen einiger Grundfähigkeiten sollte die Auswahl nach Art der Tätigkeiten und nach Tätigkeitsergebnissen (Leistungsergebnissen) weiter verfeinert und differenziert werden. Das gilt z.B. für die Betrachtung des politischen Engagements. Zwar sind alle NWK-Studenten politisch engagiert, aber es gibt jedoch Unterschiede in der Art der Ausübung der Funktionen und der Qualität der Fähigkeitsaneignung. Unsere Analyse zeigte z.B., daß vor allem FDJ-Gruppensekretäre, Funktio-

näre in der Partei und in anderen Massenorganisationen (außer FDJ) zu den engagiertesten und befähigsten Studenten zählen. Die fachliche (Studien-) Leistung sollte nicht nur den Zensuren nach beurteilt werden. Sehr prädestiniert für die NWK-Ausbildung und spätere Spitzenleitertätigkeit sind Studenten, die sich fachlich engagieren durch Beteiligung an wissenschaftlichen und politischen Diskussionen, durch Mitwirkung an der Forschung, Mitarbeit oder sogar Leitung von wissenschaftlichen Arbeitsgemeinschaften bzw. Forschungsgemeinschaften oder/und durch Erarbeiten von Seminarvorträgen und wissenschaftlichen Arbeiten.

2) Bei der NWK-Auswahl gilt wie bei der Studentenschaft insgesamt die Zusammenhangkette: Informiertheit über das Studienfach - Identifikation mit dem Studienfach - Erfolgssicherheit - Leistungsmotivation - Aktivität. Studenten, die über ihr zu studierendes Fach informiert waren sind stärker damit verbunden und erfolgssicherer hinsichtlich des Meisterns der Aufgaben. Sie sind motiviert, Leistung zu bringen. Und diese Motivation führt über eine entsprechende Tätigkeit zu positiven Leistungsergebnissen.. Vor allem bei den Studienanfängern im Bereich Wirtschaftswissenschaften gibt es sehr viele unzureichend informierte Studenten. Hier haben wir mit 57 % (SIL) den höchsten Anteil der Studenten, der in diese Studienrichtung umgelenkt worden ist bzw. sich selbst umgelenkt hatte (Selbstumlenker). Ein großer Teil dieser Studenten gewinnt im Verlauf des Studiums Interesse am Fach und kompensiert die ursprünglich schlechten Studienbedingungen. Einige (wenige) gehören sogar zur Leistungsspitze. Eine ähnliche Tendenz sehen wir auch bei der NWK-Auswahl (außer II.-Absolventen). Aber wir erkennen nicht nur eine positive Entwicklung. Einigen dieser Studenten gelingt es auch im Verlaufe des Studiums nicht ihre Einstellung zum Fach positiv zu verändern. In der Tendenz sind diese umgelenkten, weniger gut informierten Studenten weniger fachlich (wissenschaftlich) engagiert und leistungsschwächer. Und auch diese Tendenz können wir bei der NWK-Auswahl andeutungsweise erkennen, obwohl fast alle diese jungen Leute gute Leistungen aufweisen. Diese fachliche Einstellung als wichtiger Faktor für die Motivation sollte deshalb unbedingt beachtet werden. Zudem sollte

der Aspekt der Informiertheit und Fachverbundenheit überhaupt bei der Zulassung im Bereich Wirtschaftswissenschaften mehr Berücksichtigung finden.

Derartige Probleme gibt es bei den II.-Absolventen nicht. Sie wurden zum Studium nach langjähriger Facharbeitertätigkeit delegiert, um im Betrieb verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen. Schon allein aus diesem Grunde ist dieser Qualifizierungsweg von jungen Kadern unbedingt weiterhin zu beschreiben.

3) In der Bewertung der Ausbildung und der Anforderungen an den Leiter sind mitunter zwischen NWK-Teilnehmern, die eine Hochschule besuchen oder besuchten (Direktstudenten/Hochschulabsolventen), und Absolventen von Industrieinstituten Unterschiede zu verzeichnen. Das hängt in starkem Maße mit der unterschiedlichen Persönlichkeitsentwicklung und dem unterschiedlichen Bildungsweg zusammen. Beide Gruppierungen unterscheiden sich bereits in der sozialen Herkunft. Während viele der Hs.-Studenten und Hs.-Absolventen Eltern mit Hochschul- oder Fachschulabschluss haben, ist der Anteil bei den II.-Absolventen, die aus derartigen Elternhäusern kommen deutlich geringer.

Wir haben auch in diesem Bericht nachgewiesen, welchen starken Einfluß hochqualifizierte Eltern auf den beruflichen Weg ihrer Kinder haben.

Und in der Förderung dieser II.-Absolventen für eine Spitzenleitertätigkeit sehen wir somit einen Ausdruck sozialer Gerechtigkeit und sozialen Gewinns: Kinder aus Arbeiterfamilien erhalten eine Chance ihre Erfahrungen in eine Leitertätigkeit auf mittlerer oder höherer Ebene einzubringen. Auf Grund der langen beruflichen Tätigkeit vor dem Studium sind II.-Absolventen stark praxisorientiert.

4) Die Ergebnisse der NWK-Studie weisen darauf hin, daß diese jungen Kader nicht kränker aber auch kaum gesünder sind als andere Studenten. Das erfordert künftig auch gewissenhafte arbeitsmedizinische Untersuchungen, die eine Eignung des Kandidaten für die Leiterausbildung bestätigen oder ablehnen.

Zu einigen Fragen von Inhalt und Organisation der NWK-Ausbildung:

1) Vor allem für die Begabtenförderung gilt der Grundsatz, daß die fachliche Ausbildung die Priorität vor allen anderen Aufgaben hat. Durch ihre Teilnahme an der NWK-Ausbildung und andere fachliche Aktivitäten haben diese jungen Leute bereits im Studium eine längere Arbeitszeit als andere Studenten. Ergebnisse unserer Forschungen und die Alltagserfahrung belegen jedoch, daß mitunter auch die Zeit der NWK-Ausbildung mit anderen "Verpflichtungen" der Hochschule belegt wird (z.B. Pförtnerdienst, Mensaeinsatz, FDJ-Versammlung, Praktika).

Wenn diese Spezialausbildung den künftigen Leitungskadern helfen soll, ihre Aufgaben zu meistern, so muß sie selbst intensiv und organisatorisch gut geplant durchgeführt werden. Die NWK-Teilnehmer sind folglich in dieser Zeit von anderen Aufgaben freizustellen.

2) Der Inhalt des NWK-Studiums sollte disponibel entsprechend den jeweiligen Anforderungen der Praxis und den Voraussetzungen der delegierten Kader gestaltet werden. Das kann soweit gehen, daß bei den postgradualen Studienteilnehmern (Absolventen) sehr stark die fachlichen Interessen im Lehrprogramm berücksichtigt werden. So ist empfehlenswert diese postgraduale Weiterbildung differenziert entsprechend dem Zugang aus unterschiedlichen Bereichen der Volkswirtschaft zu gestalten (z.B. auch Teilen der Gruppen nach Handel und Industrie). Wichtige Schwerpunkte der Ausbildung könnten mittelfristig sein:

- die Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten im sozialen Bereich des Leitens (Menschenführung). Dazu gehören die Vertiefung von Kenntnissen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, der Psychologie, Soziologie und Pädagogik sowie das Üben von Fähigkeiten (Kommunikation, Rollenspiel, Vorträge halten).
- moderne Arbeitsmethoden (z.B. Informatik).

Auf die Wiederholung von bereits gelehrteten Inhalten sollte weitestgehend im Interesse einer intensiven Ausbildung verzichtet werden. Das NWK-Studium ist kein Nachhilfe- sondern ein Förderunterricht.

3) Wichtiger Teil der Ausbildung muß die eigene Tätigkeit sein. Dazu gehört zum Beispiel die Mitwirkung der NWK-Teilnehmer in Lehrveranstaltungen (weniger Vortrag - mehr Dialog, eigene Vorträge erarbeiten und halten).

Die Spezialausbildung muß zeitlich so organisiert werden, daß möglichst viel zusammenhängende Zeit für das Selbststudium bleibt. Reserven gibt es nach Ansicht der jungen Kader an einigen Einrichtungen noch hinsichtlich der Bibliotheksöffnungszeiten und dem Nutzen von Rechnerkapazitäten. (Bei den NWK-Teilnehmern der Gegenwart besteht - salopp gesagt - ein "großer Hunger" nach der Arbeit mit dem Bürocomputer.)

4) Betrachten wir ausgewählte Studententätigkeiten (z.B. Beschäftigung mit fachlichen Fragen über den obligatorischen Lehrplan hinaus, Beteiligung an Forschungsaufgaben während des Studiums, fachliche Kommunikation) so stellen wir - wie bei anderen Studenten auch - innerhalb der NWK-Auswahl ebenfalls Unterschiede fest. ZIJ-Intervallforschungen unter Absolventen (SIS) belegen aber, daß erfolgreiche junge Leiter auf besagten Gebieten im Studium sehr aktiv waren und dadurch ihre Fähigkeiten für eine Leitertätigkeit entwickelt haben.

Zwar haben 53 % der NWK-Studenten und 53 % der II.-Absolventen (39 % der Hs.-Absolventen) sehr intensiv im Studium an Forschungsaufgaben mitgearbeitet (jeweils Pos. 1+2).

Aber immerhin beteiligten sich 24 % der heutigen NWK-Studenten überhaupt nicht an der Forschung.

Hier gibt es also noch eine beachtliche Reserve für diese Art des "Fähigkeitstrainings" dieser ausgewählten Studenten.

Wir stellten übrigens fest, daß Männer mehr als Frauen forschen. Wissenschaftlich engagierte Studenten gehören mehr als andere zu den Leistungsstarken.

5) Eng mit der fachlichen Leistung verbunden ist die Leistungsbewertung. Auf diesem Gebiet ist ein Voranschreiten der NWK-Ausbildung auf neuen Wegen geboten. Zensuren und Prüfungsarbeiten sollten nicht dominant sein. Vielmehr sollte das fachliche Engagement, die Beteiligung an Diskussionen, selbständige Arbeit am Rechner, wissenschaftliche Produkte wie Vorträge oder das Lösen von Forschungsaufgaben, das Verfassen von Problempapieren sowie das Mitwirken bei Rollenspielen, beim Leitertraining, das Lösen

von arbeitsrechtlichen Fällen u.ä. gewertet werden. Uns erscheint Überlegenswert, ob im postgradualen Studium der NWK-Absolventen eine Zensurenvergabe überhaupt nützlich sein kann. Diese jungen Leute haben sich bereits als Student und als Leiter bzw. Leiterassistent bewährt. Sie wissen, was sie wollen. Der Wert der Benotung ist für den Betrieb gering. Somit ist die Stimulierungsfunktion (in der Weiterbildung) ebenfalls gering. Das hohe Niveau der NWK-Ausbildung an sich, die Teilnahme daran, muß und kann vielmehr stimulierend wirken.

Zu einigen Fragen der Vorbereitung und des Einsatzes der jungen Kader in der Wirtschaft:

1) Nochmals soll an die Zusammenhangkette Informiertheit - Identifikation - Erfolgssicherheit - Leistungsmotivation - Tätigkeit angeknüpft werden.

Wichtigstes Ziel der Hohen Schulen und insbesondere der NWK-Ausbildung muß es sein, daß diese befähigten Kader im Beruf ihr Leistungsvermögen voll ausschöpfen können. Insofern ist die mittelfristige Lebensplanung für alle NWK-Teilnehmer sehr wichtig. Wie wir festgestellt hatten, ist die Möglichkeit einer frühen Informiertheit über die berufliche Perspektive ein wichtiger Grund für die Teilnahme an dieser Ausbildung (Pos.1 = 28 %, Pos. 1+2 = 67 %). Wer an dieser Begabtenförderung teilnimmt, darf auch eine attraktive berufliche Perspektive erwarten. Schließlich gehören viele von den NWK-Kadern zu den leistungsstärksten Studenten. Wie groß ist dann die Enttäuschung, wenn bei der Absolventenlenkung sehr verlockende Angebote den anderen Studenten unterbreitet werden und der NWK-Student erhält ein weniger gutes Angebot. Es muß deshalb konsequenter das Prinzip durchgesetzt werden, daß die besten bei Befähigung die besten Angebote erhalten.

Anknüpfend an besagte Zusammenhangkette muß festgestellt werden, daß 13 % der NWK-Studenten erst nachdem 3. Studienjahr über den künftigen Tätigkeitsbereich informiert worden sind. Ein Drittel hat den Arbeitsvertrag erst im 4. Studienjahr abgeschlossen. Das weist darauf hin,

2) daß die Kontakte zwischen Hochschule (NWK-Ausbildung) und künftigen Einsatzbereich frühzeitiger und enger geknüpft werden müssen. Das ist um so wichtiger, da in der Praxis dem Ziel, die NWK-Teilnehmer schnell mit Leiterverantwortung zu betrauen, weitestgehend entsprochen wird.

Im Interesse einer wirksameren Begabtenförderung kann die Kooperation zwischen Hochschule und Wirtschaftsbereich wie folgt verbessert werden:

- Abstimmung der Ausbildung mit den Anforderungen im beruflichen Einsatzbereich bzw. Vorbereitung auf die künftige Tätigkeit durch entsprechende differenzierte Gestaltung von Praktika, Vergabe und Betreuung von Forschungsaufgaben und Diplomarbeiten sowie Bildung spezieller Studiengruppen,
- Teilnahme an wichtigen Veranstaltungen des künftigen Einsatzbereiches (soziale Integration).

3) Hervorzuheben ist auch das starke Interesse der männlichen und weiblichen (!) künftigen Leitungskader an festen Partnerschaften (Familie) und eigenen Kindern. Sie unterscheiden sich z.B. im Kinderwunsch kaum von anderen Studenten bzw. Absolventen und Jugendlichen. Der Überwiegende Teil von ihnen möchte 2 Kinder haben. Nur zwei NWK-Teilnehmer (von 156) möchten kein Kind haben.

Diese befähigten künftigen jungen Leitungskader haben den festen Willen, ihr partnerschaftliches (familiäres) Zusammenleben keineswegs der beruflichen Karriere zu opfern. Sie wollen ernsthaft versuchen, sich beruflich sehr stark zu engagieren und zugleich zugleich in der intimen Partnerschaft zu finden. Viele der NWK-Teilnehmer haben sich vor ihrer Entscheidung mit ihrem festen Liebes- oder/und Ehepartner über ihre (gemeinsame) berufliche Entwicklung beraten.

Insoweit wird es in naher Zukunft kaum noch möglich sein, junge Leute für mittlere und höhere Leitungsfunktionen zu gewinnen, wenn besagte soziale Beziehung im familiären Bereich völlig vernachlässigt wird. Im Interesse der Persönlichkeitsentwicklung des Leiters sowie <sup>seiner</sup> langfristigen Leistungsfähigkeit sind die sozialen Kontakte außerhalb des Arbeitsbereichs von entscheidender Bedeutung. In diesem Sinne muß künftig verstärkt durch organisatorische Maßnahmen diesen sozialen Beziehungen mehr Freiraum

gebieten werden. Dazu gehört z.B. auch, daß diese jungen Leitungskader bzw. Kandidaten für diese Tätigkeit verstärkt Dienstleistungen erhalten. Dazu gehören die bevorzugte Wohnungsvergabe, Erholungsmöglichkeiten mit Familie, Versorgung mit neuen Haushaltgeräten oder Dienstleistungen wie Besorgen von Waren des täglichen Bedarfs, Wäschereinigung, Säuberung der Wohnung. Auch wenn diese Forderungen heute noch illusionär erscheinen, so muß diese Zielvorstellung in den Kombinat im Sinne der Erhöhung und des Erhalts der Leistungsfähigkeit dieser Spitzenkader auf dem Gebiet der Leitung mittelfristig realisiert werden.

4) Zum Schluß sei konstatiert, daß nach unseren Forschungsergebnissen NWK-Absolventen (Hs.- und II.-Absolventen) berufsverbundener sind als andere Absolventen. Das spricht auch für diese Form der Erziehung und Ausbildung von Leitern als eine von vielen Möglichkeiten.



9. Anhang

siehe gesonderte Broschüre



Entwurf

ANHANG zum Forschungsbericht

Die künftigen Leiter der höheren Ebene  
\*(Spitzenleiter) - Auswahl, Ausbildung, Einsatz\*

von Harald Schmidt

---

Inhalt:

1. Tabellen (A 1 - A 75)
2. Hauptfragebogen
3. Leiterassistent-Bogen
4. Aufsatz-Bogen

ANHANG

Tab. A 1: Alter der NWK-Teilnehmer (in %)

NWK	<u>JAHRE</u>						mehr als 36
	bis 23	24	25+26	27 bis 30	31 bis 35		
NWK-Studenten	61	23	14	2	-	-	-
Hochschul- absolventen	-	-	23	77	-	-	-
II.-Absol- venten	-	-	-	7	69	24	

**ANHANG**

**Tab. A 2: Kinder und Kinderwunsch (in %)**

**NWK / SIL C**

	<u>KINDER</u>				mehr als 3
	keine	1	2	3	
<b><u>NWK-Studenten</u></b>					
Ist - gesamt	76	21	3	0	0
m	59	33	8	0	0
w	86	14	0	0	0
Wunsch - gesamt	1	11	81	7	0
m	2	2	91	5	0
w	0	17	74	9	0
<b><u>SIL C / Studenten</u></b>					
Ist	79	18	3	0	0
Wunsch	1	10	66	19	4
<b><u>NWK-Absolventen</u></b>					
<b>Ha.-Absolventen</b>					
Ist	23	39	38	0	0
Wunsch	0	17	75	8	0
<b>II.-Absolventen</b>					
Ist	3	30	57	10	0
Wunsch	3	20	60	17	0
<b><u>SIS-Absolventen: Ist</u></b>					
2 Jahre im Beruf	48	41	11	0	0
5 Jahre im Beruf	20	42	34	2	0
10 Jahre im Beruf	4	27	63	6	0

ANHANG

Tab. A 3: Qualifikation der Eltern

NWK

	<u>QUALIFIKATION DES VATERS</u>				(Rest: Un- oder An- gelernte)
	Fach- arbeiter	Meister	FSA	HSA	
<b>Absolventen</b>					
II.-Absolventen	34	30	13	10	
Hs.-Absolventen	17	0	17	66	
Studenten	18	19	26	37	
m	17	17	17	49	
w	18	20	32	30	

	<u>QUALIFIKATION DER MUTTER</u>			
	Fach- arbeiter	Meister	FSA	HSA
<b>Absolventen</b>				
II.-Absolventen	53	0	0	0
Hs.-Absolventen	39	0	38	23
Studenten	52	1	25	18
m	59	0	17	19
w	50	1	30	16

ANHANG

Tab. A 4: Leitertätigkeit der Mutter

NWK / SIL C

	<u>MUTTER</u>			kein Leiter
	Leiter mit weiteren unterstellten Leitern	unmittel- bare Lei- ter in einem Ar- beitskoll.		
	1	2	(1+2)	
<hr/>				
NWK-Absolventen				
II.-Absolventen	0	7	( 7)	90
Hs.-Absolventen	31	15	(46)	54
<hr/>				
NWK-Studenten	9	29	(38)	59
m	10	26	(36)	62
w	9	30	(39)	58
<hr/>				
SIL C-Studenten	9	21	(30)	67
Ökonomie	10	22	(32)	64
<hr/>				
Bereit zur Übernahme einer Leiterfunktion (SIL C)+:				
1+2 sehr stark	10	20	(30)	66 (n=495)
5+6 überhaupt nicht	8	16	(24)	72 (n=358)

+ Studenten der Technik-, Wirtschafts- und Agrarwissenschaften.  
Die fehlenden Prozent sind Studenten, die nicht wissen, ob die Mutter als Leiter tätig ist.

ANHANG

Tab. A 5: Einfluß des Vaters (in %)

NWK / STUDENTEN

Zu welchem Teil Ihrer Seminargruppe gehören Sie hinsichtlich der Studienleistung?

	1.Drittel		2.Drittel
	1.Hälfte	2.Hälfte	1.Hälfte
<b>VATER</b>			
Leiter mit unterstellten Leitern	58	28	14
unmittelbarer Leiter eines Arbeitskollektive	46	38	16
kein Leiter	32	47	21

Tab. A 6: Offiziell Umgelenkte (in %)

NWK / SIL

	offiziell Umgelenkte	n
NWK-Studenten	26	109
m	16	41
w	30	67
-----		
SIL - gesamt	14	4.380
m	12	1.975
w	16	2.324
-----		
SIL - WiWi	18	618
m	7	174
w	22	444
-----		
NWK-Absolventen		
II.	0	30
Hs.	23	13

ANHANG

Tab. A 7: Fachverbundenheit von umgelenkten NWK-Studenten  
(in %)

NWK

Ich studiere das für mich ideale Studienfach.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	4-6	n
Umgelenkte	29	(4)	39	28
Nicht-Umgelenkte	59	(10)	15	81

Tab. A 8: Verbundenheit der Umgelenkten mit dem NWK-Studium  
(in %)

NWK

Ich bereue meine Entscheidung nicht, an dem Nachwuchskaderstudium Leitung teilzunehmen.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	4-6
Umgelenkte	46	(21)	25
Nicht-Umgelenkte	73	(47)	10

Tab. A 9: Berufsverbundenheit der umgelenkten NWK-Studenten  
(in %)

NWK

Mit meinem künftigen Beruf fühle ich mich bereits fest verbunden.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	4-6
Umgelenkte	36	(14)	39
Nicht-Umgelenkte	46	(11)	23



ANHANG

Tab. A 10: Beteiligung von Umgelenkten und Nicht-Umgelenkten  
an der Forschung (in %)

NWK

Arbeiten Sie an Forschungsaufgaben mit?

1 ja, sehr intensiv ... 6 nein, überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6
Umgelenkte	43	(7)	21
Nicht-Umgelenkte	54	(10)	20

ANHANG

**Tab. A 11: Verbundenheit mit dem Studienfach (in %)**

NWK / SIL B

Ich studiere das für mich ideale Studienfach.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
<b>NWK-Studenten</b>	48	(9)	8	(2)	2,7	109
m	57	(12)	9	(2)	2,7	41
w	44	(7)	7	(1)	2,8	67
-----						
<b>SIL-Studenten</b>	39	(13)	19	(9)	3,1	3.443
m	41	(14)	17	(8)	3,0	1.668
w	37	(13)	21	(9)	3,2	1.766
davon: bereit zum Leiten <sup>+</sup>						
Pos. 1	45	(17)	14	(8)	2,8	892
2						
5	36	(13)	25	(11)	3,3	759
6						
-----						
<b>SIL - Wiwi</b>	18	(4)	34	(18)	3,8	493
m	26	(6)	24	(10)	3,4	125
w	17	(4)	36	(20)	4,0	368
davon: bereit zum Leiten <sup>+</sup>						
Pos. 1	32	(9)	24	(13)	3,3	47
2	27	(6)	23	(13)	3,5	156
5	11	(2)	50	(30)	4,7	54
6						
-----						
<b>NWK-Absolventen</b>						
II.	74	(33)	6	(3)	2,2	30
Hs.	69	(8)	8	(0)	2,5	13

<sup>+</sup> Antwortmodell: Ich bin bereit, nach Abschluß des Studiums eine Leitungsfunktion zu übernehmen:  
1 sehr stark ... 6 überhaupt nicht.

ANHANG

Tab. A 12: Interesse für andere Fachgebiete (in %)

NWK / SIL C

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
NWK-Studenten	85	(42)	3	(1)	1,8	110
m	86	(53)	2	(0)	1,7	42
w	86	(34)	2	(1)	1,9	67
-----						
SIL-Studenten	44	(12)	9	(3)	2,8	2.661
m	47	(14)	7	(2)	2,7	1.270
w	47	(18)	12	(2)	2,9	1.270
SIL-wiwi	38	( 9)	13	(9)	3,0	410
m	50	(18)	12	(3)	2,6	110
w	32	( 5)	13	(4)	3,1	294
-----						
NWK-Absolventen						
II.	83	(43)			1,8	30
Hs.	84	(53)			1,7	13

ANHANG

Tab. A 13: Vermittlung von Kenntnissen auf dem Gebiet der Menschenführung (in %)

NWK / SIL C

Das Studium an meiner Sektion vermittelt ausreichend Kenntnisse in der Menschenführung.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen					
II.-Absolventen	27	(0)	13	(3)	3,4
He.-Absolventen	0	(0)	69	(46)	5,1
-----					
NWK-Studenten	2	(0)	68	(32)	4,9
m	2	(0)	76	(29)	5,0
w	0	(0)	67	(35)	4,9
-----					
SIL - Wiwi	7	(1)	45	(22)	4,3
m	11	(2)	37	(20)	4,2
w	4	(0)	47	(27)	4,4
-----					
zum Leiten bereit <sup>+</sup>					
Pos. 1	12	(3)	54	(44)	4,4
6	3	(0)	68	(39)	4,9

ANHANG

**Tab. A 14: Vermittlung von technisch-technologischen Wissen  
(in %)**

NWK / SIL C

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
<b>NWK-Absolventen</b>						
II.-Absolventen	57	(10)	6	(3)	2,6	
Ha.-Absolventen	8	(0)	62	(23)	4,5	
<hr/>						
NWK-Studenten	23	(5)	30	(8)	3,7	
m	14	(2)	27	(6)	3,5	
w	28	(7)	27	(6)	3,5	
<b>NWK-Einrichtungen</b>						
KMU	28	(4)	20	(8)	3,5	
HfU	5	(0)	47	(14)	4,4	
TU Dresden	50	(15)	12	(0)	2,8	
TH Merseburg	24	(6)	30	(6)	3,6	
<hr/>						
SIL - Wiwi	17	(2)	24	(9)	3,7	
m	19	(0)	27	(7)	3,7	
w	16	(2)	22	(9)	3,6	
<b>bereit zum Leiten<sup>+</sup></b>						
Pos. 1+2	20	(2)	18	(6)	3,5	141
m	21	(0)	22	(6)	3,5	46
w	20	(3)	15	(5)	3,3	92
Pos. 5+6	15	(3)	27	(8)	3,8	67
m 4-6	27	(0)	20	(8)	3,4	26
w 4-6	13	(2)	26	(11)	3,7	107

<sup>+</sup> Antwortmodell s. Tabelle 11.

ANHANG

Tab. A 15: Interesse für Technik (in %)

NWK

Ich interessiere mich für technische Probleme.  
Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
<b>NWK-Absolventen</b>						
II.-Absolventen	90	(43)	3	(0)	1,7	
Hs.-Absolventen	62	(46)	8	(0)	2,2	
-----						
NWK-Studenten	44	(18)	14	(5)	2,8	
m	69	(31)	7	(2)	2,3	
w	28	(18)	18	(6)	3,2	
-----						
<b>NWK-Studenten:</b>						
<b>Mitarbeit an Forschungsaufgaben</b>						
1 sehr intensiv	64	(45)	9	(9)	2,2	11
2	50	(23)	16	(2)	2,7	44
5+6 überhaupt nicht	36	( 5)	10	(5)	3,0	22
-----						
<b>Einordnung in die Seminargruppe hinsichtlich der Studienleistung:</b>						
1.Hälfte des 1.Drittels	38	(17)	14	(2)	2,9	52
2.Hälfte des 1.Drittels	49	(13)	20	(10)	3,0	39
2. Drittel	50	(33)	0	(0)	2,2	18

ANHANG

Tab. A 16: Technikinteresses und Zufriedenheit mit der technisch-technologischen Ausbildung (in %)

NWK

Ich interessiere mich für technische Probleme.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	n
Mein Studium vermittelt mir Verständnis für technisch-technologische Probleme.					
Das trifft zu:					
1+2 vollkommen	65	(22)	4	(4)	23
5+6 überhaupt nicht	40	(10)	20	(3)	30

UMKEHRUNG: Zufriedenheit mit der Ausbildung

	1+2	(1)	5+6	(6)	n
Technikinteresses					
1	25	(10)	15	(10)	18
2	43	(4)	36	(11)	26
5+6	6	(0)	37	(6)	15

ANHANG

**Tab. A 17: Lehrkraft-Student-Verhältnis an den Einrichtungen  
(in %)**

**NWK**

Zwischen Lehrkräften und Studenten meiner Sektion herrscht eine vertrauensvolle Atmosphäre.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
KMU	16	(8)	20	(4)	3,5	25
HfÜ	39	(10)	5	(0)	2,8	42
TU Dresden	42	(8)	12	(4)	3,0	26
TH Merseburg	47	(6)	6	(0)	2,7	17

Zwischen Lehrkräften und Studenten im NWK-Studium herrscht eine vertrauensvolle Atmosphäre.

KMU	68	(8)	4	(0)	2,4
HfÜ	56	(12)	10	(0)	2,6
TU Dresden	27	(12)	8	(0)	2,9
TH Merseburg	46	(12)	12	(6)	2,9



ANHANG

Tab. A 18: Einstellung zum NWK-Studium (in %)

NWK

Ohne NWK-Studium würde ich keine Leiterfunktion übernehmen.  
 Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	5+6	(6)	$\bar{x}$
<hr/>			
NWK-Absolventen			
II.-Absolventen	52	(42)	4,2
Hs.-Absolventen	62	(15)	4,5
<hr/>			
NWK-Studenten	63	(40)	4,7
m	66	(42)	4,9
w	60	(38)	4,6
<hr/>			
Einrichtungen:			
KMU	72	(40)	4,8
HfG	59	(35)	4,5
TU Dresden	65	(53)	4,9
TH Merseburg	53	(29)	4,7

Tab. 170: Erwartung und Bewertung des NWK-Studiums

NWK

Im folgenden geht es um Ihre Erwartungen und die tatsächliche Qualität des NWK-  
Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

Erwartung: 1 sehr hoch ... 6 sehr gering

Bewertung: 1 sehr gut ... 6 sehr schlecht

	HFÜ (Studenten)		KMU	
	Erwartung $\bar{x}$	Bewertung $\bar{x}$	Erwartung $\bar{x}$	Bewertung $\bar{x}$
Vermittlung von theoretischen Kenntnissen	1,9	2,4	1,7	1,8
Aneignung von Leiterfähigkeiten durch praktische Übungen (Leitertraining, Leiterinstrumentarien)	1,4	2,6	1,4	2,9
intensivere Studententätigkeit	2,4	2,5	2,1	2,2
Vorträge und Diskussionen mit Leitern	1,8	2,7	2,0	2,3
Einbeziehen der Studenten in Lehrveranstaltungen	2,2	2,3	2,4	1,8
verstärkte Information über neueste wissenschaftliche Erkenntnisse	1,9	2,3	2,0	2,7
Trainieren rhetorischer Fähigkeiten	1,9	2,8	2,9	3,3
zusätzliche Wissensvermittlung über den eigentlichen Lehrstoff hinaus	1,71,7	2,4	1,4	2,4
Auseinandersetzen mit Managerstrategien	1,8	2,9	2,1	3,4
Exkursionen in Betriebe	3,0	4,6	1,9	2,6
Hinweise zum Erhalten der Gesundheit und Leistungsfähigkeit	3,0	4,4	3,8	4,9
Trainieren von Fähigkeiten auf dem Gebiet der Menschenführung	1,4	3,1	1,4	3,6

-Studiums.

TU Dresden		TH Merseburg	
Erwartung $\bar{x}$	Bewertung $\bar{x}$	Erwartung $\bar{x}$	Bewertung $\bar{x}$
1,9	2,2	2,1	2,4
1,6	4,7	1,4	3,5
2,3	2,6	2,6	3,1
1,6	2,2	1,9	3,1
2,6	3,2	2,2	2,5
2,1	3,0	1,8	3,1
2,1	4,0	1,6	4,4
1,6	2,7	1,8	2,6
2,4	3,7	1,9	3,5
2,8	4,8	4,3	5,9
3,5	5,7	4,6	5,5
1,6	4,9	1,5	4,1

ANHANG

Tab. A 21 Anwenden von Wissen in der Praxis (in %)

NWK

Mein im Studium angeeignetes Wissen kann ich gut in der Praxis anwenden.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen	35	(7)	2	(0)	3,0
II.-Absolventen	40	(3)	0	(0)	2,9
Hs.-Absolventen	23	(8)	8	(0)	3,4

ANHANG

**Tab. A 22: Diskussionsaktivität außerhalb von Lehrveranstaltungen (in %)**

NWK / SIL C

Zu welchem Drittel Ihrer Seminargruppe gehören Sie hinsichtlich der **AKTIVITÄT** in fachlichen, politischen oder kulturellen **DISKUSSIONEN** außerhalb von Lehrveranstaltungen?

	1.Drittel 1.Hälfte 2.Hälfte		2.Drittel	3.Drittel
<b>NWK-Absolventen</b>				
II.-Absolventen	37	33	30	0
Hs.-Absolventen	38	23	31	8
-----				
NWK-Studenten	45	36	18	1
m	46	40	14	0
w	47	33	19	1
<b>SIL-Studenten</b>				
m	14	31	44	11
w	10	25	48	17
<b>Wiwi-Studenten</b>				
m	21	34	39	6
w	12	22	47	19

**Tab. A 23: Vorträge in Lehrveranstaltungen (in %)**

NWK

Mit welchem Erfolg haben Sie während des Studiums Vorträge in Lehrveranstaltungen gehalten?

1 mit sehr großem Erfolg ... 6 ohne Erfolg.

	1+2	(1)
NWK-Absolventen	89	(21)
II.-Absolventen	90	(20)
Hs.-Absolventen	85	(23)
-----		
NWK-Studenten	83	(19)
m	81	(17)
w	85	(21)

**ANHANG**

**Tab. A 24: Interesse am Fach und an der Forschung (in %)**

**NWK-Studenten**

Ich würde mich erneut für die gewählte Studienrichtung bewerben.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
<b>Mitarbeit an Forschungsaufgaben im Studium:</b>						
1 sehr intensiv	50	(17)	8	(0)	2,5	12
2	59	(36)	12	(5)	2,4	44
5	40	(20)	14	(7)	2,8	13
6 überhaupt nicht	51	(21)	42	(21)	3,4	14

Ich studiere das ideale Studienfach.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
<b>Mitarbeit an Forschungsaufgaben im Studium:</b>						
1 sehr intensiv	50	( 8)	8	( 0)	2,6	
2	63	( 7)	9	( 0)	2,6	
5	40	( 7)	7	( 7)	2,9	
6 überhaupt nicht	36	( 7)	21	( 7)	3,1	

**Tab. A 25: Interesse an anderen Fachgebieten und an der Forschung (in %)**

**NWK-Studenten**

Mich interessieren auch Probleme anderer Fachgebiete.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht.

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
<b>Mitarbeit an Forschungsaufgaben im Studium:</b>					
1 sehr intensiv	83	(58)	0	( 0)	1,6
2	86	(43)	0	( 0)	1,7
6 überhaupt nicht	71	( 7)	21	( 7)	2,7

ANHANG

Tab. A 26: Interesse an der Technik und an der Forschung  
(in %)

NWK-Studenten

Ich interessiere mich für technische Probleme.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
<b>Mitarbeit an Forschungsaufgaben im Studium:</b>					
1 sehr intensiv	74	(46)	9	(9)	2,2
2	50	(23)	16	(2)	2,7
6 überhaupt nicht	35	(7)	7	(7)	3,1

Tab. A 27: Fakultative Studententätigkeit (in %)

NWK-Studenten

Beschäftigung mit fachlichen Fragen über den obligatorischen Lehrplan hinaus:

Anzahl der Tage pro Studienmonat im letzten Studienjahr

	kein	bis 2	bis 5	bis 10	mehr als 10
<b>Mitarbeit an Forschungsaufgaben im Studium:</b>					
1 sehr intensiv	0	0	55	36	9
2	9	9	28	42	12
6 überhaupt nicht	21	21	44	14	0

**ANHANG**

**Tab. A 28: Zensuren und Leistungsselbstbewertung**

NW-K

%	Einordnung in die Seminar- gruppe hinsichtlich der STUDIENLEISTUNG	Zensuren- durchschnitt	Selbst- bewertung
30	1.Hälfte des 1.Drittels	bis 1,6	richtig
25	2.Hälfte des 1.Drittels	1,7 bis 2,2	richtig
9	1.Hälfte des 2.Drittels	2,3 bis 2,9	richtig
4	2.Hälfte des 1.Drittels	bis 1,6	negativer
6	1.Hälfte des 2.Drittels	bis 2,2	negativer
26	1.Hälfte des 1.Drittels	1,7 bis 2,2	positiver

**Tab. A 29: Studienleistung und politische Funktion im Studium  
(in %)**

NW-K-Studenten

	Zensuredurchschnitt			n
	bis 1,6	1,7 bis 2,2	2,3 bis 2,9	
Funktion <sup>+</sup>	30	47	23	69
keine Funktion <sup>+</sup>	25	55	20	40

<sup>+</sup> gemeint sind Wahlfunktionen in Partei oder Massenorganisation



ANHANG

Tab. A 30: Zensuren und politische Aktivität (in %)

NWK-Studenten

	Zensurendurchschnitt			n
	bis 1,6	1,7 bis 2,2	2,3 bis 2,9	
<u>Einordnung in Drittel der Seminargruppe hinsichtlich der politischen Aktivität:</u>				
1.Hälfte des 1.Drittels	35	42	23	84
2.Hälfte des 1.Drittels	13	60	27	15
2.Drittel	0	90	10	10

ANHANG

Tab. A 33: FDJ-Studienjahr gestaltet (in %)

NWK

	FDJ-Studienjahr gestaltet			nicht tätig gewesen
	1 mit sehr großem Erfolg ⋮ 6 ohne Erfolg	Pos. 1	Pos. 2	
II.-Absolventen	3	21	0	73
Hs.-Absolventen	15	54	23	8
NWK-Studenten	14	40	11	33
m	14	51	7	26
w	13	34	13	39

Tab. A 34: Politische Tätigkeit und Leistung (in %)

NWK

	FDJ-Studienjahr gestaltet			nicht tä- tig gewe- sen	n
	1 mit sehr großem Erfolg ⋮ 6 ohne Erfolg	Pos. 1	Pos. 2		
<u>Studienleistungen: *</u>					
sehr gut	14	43	18	25	28
gut	14	40	2	42	48

\* sehr gut: Durchschnitt bis 1,6 und Einordnung hinsichtlich der Studienleistung in die 1.Hälfte des 1.Drittels der Gruppe

gut: Durchschnitt von 1,7 bis 2,2 und Einordnung in die 2.Hälfte des 1.Drittels der Gruppe

ANHANG

Tab. A 31: Selbstbewertung des politischen Engagements (in %)

NWK / SIL C

Einordnung in Drittel der Seminargruppe  
hinsichtlich der politischen Aktivität/

1.Drittel 2.Drittel 3.Drittel  
1.Hälfte 2.Hälfte

	1.Hälfte	2.Hälfte	1.Drittel	2.Drittel	3.Drittel
<b>NWK-Absolventen</b>					
II.-Absolventen	64	20	13		3
He.-Absolventen	54	38	0		8
-----					
<b>NWK-Studenten</b>					
	76	14	10		0
m	74	17	9		0
w	80	12	8		0
-----					
<b>SIL-Studenten</b>					
	21	25	41		13
m	22	25	41		12
w	19	24	42		12
<b>Wiwi</b>					
	24	25	40		11
m	33	24	38		5
w	21	25	40		14

Tab. A 32: Versammlungsleiter (in %)

NWK

Versammlungen geleitet

1 mit sehr großem Erfolg

6 ohne Erfolg

Pos. 1 Pos. 2 Pos. 3

nicht tätig  
gewesen

	Pos. 1	Pos. 2	Pos. 3	nicht tätig gewesen
II.-Absolventen	10	70	10	10
He.-Absolventen	15	70	0	15
<b>NWK-Studenten</b>				
	23	60	11	6
m	20	69	8	3
w	25	54	13	7

**ANHANG**

**Tab. A 35: Politische Tätigkeit und Forschungstätigkeit (in %)**

NWK

	FDJ-Studienjahr gestaltet				
	1 mit sehr großem Erfolg				
	⋮				
	6 ohne Erfolg				
	Pos. 1	Pos. 2	Pos. 3	nicht tätig gewesen	n
<b>Mitarbeit an Forschungs- aufgaben im Studium:</b>					
1 sehr intensiv	18	46	9	18	11
2	16	48	9	27	44
5+6 überhaupt nicht	5	32	9	49	22

**Tab. A 36: Politische Tätigkeit und Herkunft (in %)**

NWK

	FDJ-Studienjahr gestaltet				
	1 mit sehr großem Erfolg				
	⋮				
	6 ohne Erfolg				
	Pos. 1	Pos. 2	Pos. 3	nicht tätig gewesen	n
<b>Qualifikation des Vaters:</b>					
bis Meister	15	31	10	44	39
FSA / HSA	13	46	12	28	68

**ANHANG**

**Tab. A 37: Zeitpunkt für den Abschluß des Arbeitsvertrages (in %)**

**NWK**

**Abschluß des Arbeitsvertrages**

vor dem Studium (Delegierung)    vor Beginn des 3. Studienjahres    im 3. Studienjahr    nach dem 3. Studienjahr

	vor dem Studium (Delegierung)	vor Beginn des 3. Studienjahres	im 3. Studienjahr	nach dem 3. Studienjahr
<b>NWK-Absolventen</b>				
II.-Absolventen	43	20	24	13
Hs.-Absolventen	0	0	8	92
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>				
<b>NWK-Studenten</b>	6	2	58	34
M	5	2	60	33
W	6	1	59	34
<b>Einrichtungen</b>				
HfÜ	5	2	62	31
KMU	4	0	76	20
TU Dresden	15	4	43	38
TH Merseburg	0	0	47	53

**Tab. A 38: Einstellung von Absolventen zum bisherigen Entwicklungsweg (in %)**

**NWK-Absolventen**

Ich bereue meine Entscheidung hinsichtlich meines beruflichen Entwicklungsweges.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
<b>Absolventen</b>	2	(0)	89	(56)	5,3
II.-Absolventen	0	(0)	94	(64)	5,5
Hs.-Absolventen	8	(0)	77	(38)	4,8

ANHANG

**Tab. A 39: Einstellung zum Beruf und zur NWK-Ausbildung (in %)**

NWK-Studenten

Ich bereue meine Entscheidung nicht, am NWK-Studium teilzunehmen.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
Mit meinem (künftigen) Beruf fühle ich mich fest verbunden:						
1 vollkommen	85	(62)	0	(0)	1,5	13
2	79	(47)	6	(3)	1,9	34
3	65	(31)	6	(3)	2,2	32
4	43	(29)	5	(0)	2,5	21
5+6 überhaupt nicht	5	(5)	20	(20)	3,4	10

**Tab. A 40: Zur Leitertätigkeit anregende Personen**

NWK

Angabe der Mittelwerte

	NWK-Studenten			NWK-Absolventen	
	gesamt	m	w	II.	He.
Zur Leitertätigkeit anregende Personen:					
Vater	1,7	1,6	1,8	4,9	3,8
Mutter	3,7	3,5	3,7	5,5	4,8
Partner	3,8	4,0	3,7	3,7	4,2
Freunde	4,7	4,3	4,9	4,8	5,2
Kommilitonen	4,6	4,6	4,7	4,4	4,5
Hochschullehrer	2,5	2,7	2,4	2,7	3,5
Bekannte der Familie, die als Leiter tätig sind	4,5	4,1	4,6	5,1	4,0
Leiter während meiner Tätigkeit im Betrieb	4,4	4,3	4,6	1,6	3,0

ANHANG

**Tab. A 41: Bedenken hinsichtlich der Übernahme einer Leiterfunktion (in %)**

NWK

Hatten Sie Bedenken, eine Leiterfunktion nach Abschluß des Studiums zu übernehmen?

1 ja, große ... 6 nein, keine

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen					
II.-Absolventen	3	(0)	63	53	4,9
Hs.-Absolventen	23	(0)	38	(0)	3,6
NWK-Studenten	28	(6)	36	(17)	3,7
M	24	(2)	44	(27)	4,1
W	31	(9)	30	(9)	3,4

**Tab. A 42: Bedenken hinsichtlich der Übernahme einer Leiterfunktion in Abhängigkeit von der Herkunft (in %)**

NWK

Hatten Sie Bedenken, eine Leiterfunktion nach Abschluß des Studiums zu übernehmen?

1 ja, große ... 6 nein, keine

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
<u>Vater:</u>					
Leiter	37	(16)	30	(18)	3,4
kein Leiter	47	(31)	27	(11)	3,1

**ANHANG**

**Tab. A 43: Berufverbundenheit und Zuversicht hinsichtlich der Leitungsfunktion (in %)**

**MWK-Studenten**

Haben Sie überlegt, ob Sie das Ziel (Leitertätigkeit) lieber doch nicht anstreben sollten?

1 ja, sehr ernsthaft ... 6 nein

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
<b>Mit meinem Beruf fühle ich mich fest verbunden/</b>						
1 vollkommen	31	(8)	61	(31)	4,2	13
2	33	(15)	37	(12)	3,6	34
3	35	(19)	25	(19)	3,4	32
4-6 überhaupt nicht	55	(23)	19	(16)	2,8	31

**Tab. A 44: Leitertätigkeit (in %)**

**MWK / SIS 5, 6, 7**

	Leitertätigkeit	
	vor dem Studium	nach dem Studium
MWK-Absolventen	33	70
II.-Absolventen	43	77
He.-Absolventen	6	55
-----		
SIS-Absolventen		
nach 2 Jahren	-	35
nach 5 Jahren	-	56
nach 10 Jahren	-	71



ANHANG

**Tab. A 45: Informelle Führungspositionen in Gruppen vor und während des Studiums (in %)**

NVK / SIL B

	NVK- Teilnehmer	Ökonomie- Studenten
<b>Informelle Führungsposition in/in:</b>		
POS-Schulklasse	70	82
Klasse in EOS/Berufsschule	68	63
Arbeitskollektiv vor dem Studium	62	20
Seminargruppe	81	36
Studienjahr	33	14
Freundeskreis vor dem Studium	51	41
Freundeskreis nach dem Studium	58	nicht erfragt

**Tab. A 46: Informelle Führungsposition und (formelle) Funktion als FDJ-Gruppensekretär (in %)**

NVK

	FDJ-Gruppensekretär	
	ja, ich übe diese Funktion aus	nein, ich würde diese Funktion gern ausüben
Typ I <sup>+</sup>	39	39
Typ II <sup>+</sup>	22	27
Typ III <sup>+</sup>	0	40

<sup>+</sup> Beschreibung der Typen erfolgt im Abschnitt 5.5. des Berichtes.

ANHANG

**Tab. A 47: Informelle Führungsposition und Interesse an der Leitungstätigkeit (in %)**

NWK

Warum üben Sie im Studium eine gesellschaftliche Funktion aus?

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

Ich leite gern

	1+2	(1)	$\bar{x}$
Typ I: sehr aktiv <sup>+</sup>	80	(27)	1,9
Typ II: aktiv <sup>+</sup>	60	(20)	2,5
Typ III: wenig aktiv <sup>+</sup>	25	( 0)	3,1

<sup>+</sup> Beschreibung der Typen erfolgt im Abschnitt 5.5. des Berichtes.

**Tab. A 48: Informelle Führungsposition und Interesse an Verantwortung (in %)**

NWK

Warum üben Sie im Studium eine gesellschaftliche Funktion aus?

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

Ich dadurch Verantwortung übernehmen kann

	1+2	(1)	$\bar{x}$
Typ I	60	(33)	2,3
Typ II	60	(16)	2,6
Typ III	36	( 0)	3,4

ANHANG

Tab. A 49: Informelle Führungsposition und Interesse an Kommunikation (in %)

NWK

Warum üben Sie im Studium eine gesellschaftliche Funktion aus?

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

Ich kommuniziere gern und habe so gute Möglichkeiten

	1+2	(1)	$\bar{x}$
Typ I	67	(40)	2,3
Typ II	51	(22)	2,6
Typ III	24	( 0)	3,8

Tab. A 50: Kontaktfinden im Arbeitskollektiv (in %)

NWK

Ich bin mit den neuen Kollegen schnell in Kontakt gekommen.

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen	88	(36)	1,8
II.-Absolventen	90	(34)	1,8
Hs.-Absolventen	85	(38)	1,8

ANHANG

Tab. A 51: Absolventen im Arbeitskollektiv (in %)

NWK / SIS 5

In meinem Arbeitskollektiv fühle ich mich wohl.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$	n
NWK-Absolventen	68	(23)	0	(0)	2,2	43
II.-Absolventen	80	(20)			2,0	30
Hs.-Absolventen	39	(31)			2,5	13
-----						
SIS-Absolventen	66	(23)	6	(2)	2,4	863
■	64	(22)	7	(2)	2,4	409
W	67	(25)	5	(2)	2,3	452
SIS-Wiwi-Absolventen	61	(17)	4	(1)	2,4	76
■	67	(18)	6	(0)	2,4	33
W	57	(17)	2	(2)	2,5	42

Tab. A 52: Kollektive Beziehungen (in %)

NWK

Die Kollegen haben ein ehrliches Verhältnis zueinander.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen	11	(9)	16	(0)	3,1
II.-Absolventen	20	(3)	7	(0)	3,0
Hs.-Absolventen	23	(23)	38	(0)	3,4

Tab. A 53: Initiative im Kollektiv ergreifen (in %)

NWK

Ich ergreife gern die Initiative, wenn es im Arbeitskollektiv etwas zu organisieren gibt.

Das trifft zu: 1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	$\bar{x}$
NWK-Absolventen	72	(12)	2,3
II.-Absolventen	83	(10)	2,2
Hs.-Absolventen	46	(15)	2,5

ANHANG

Tab. # 54: Selbstbewertung der Leiterfähigkeiten

NWK	<u>Leiterfähigkeiten<sup>+</sup>:</u>			in %
	Typ I	Typ II	Typ III	
<u>NWK-Studenten</u>	7	71	21	
II.-Absolventen	6	63	31	
Hs.-Absolventen	0	100	0	

+ ) nach Punktsummenverfahren: s. Abschnitt 6.2.

Tab. # 55: Wunsch nach Leiterfähigkeiten

NWK-Studenten	<u>Wunsch / Forderung der Aneignung</u>			
	Fähigkeit / Merkmal	pos. 1 <sup>+</sup>	$\bar{x}$	Rang
	fachlich überzeugen	81	1,2	1.
	sicher auftreten	78	1,3	2.
	Wissen selbständig aneignen für die Lösung von Aufgaben	76	1,2	3.
	politisch überzeugen	76	1,3	3.
	rationelle Arbeitsmethoden	73	1,3	3.
	schnell und sicher entscheiden	72	1,3	3.
	konsequent auftreten	70	1,3	3.
	•			
	•			
	andere zu einem Kollektiv zusammenführen	49	1,5	
	verschwiegen sein	50	1,9	
	anweisen	39	1,3	

+ ) von einem 6-stufigen Antwortmodell:  
 1= sehr gern . . . 6= überhaupt nicht

ANHANG

Tab. / 56: Selbstbewertung der Leiterfähigkeiten

NWK-Studenten

in 6

<u>Selbstbewertung</u>		
Fähigkeit / Merkmal	Pos. 1 <sup>+</sup>	$\bar{x}$
Argumente anderer anhören und berücksichtigen	34	2,0
verschwiegen sein	33	2,2
Wissen selbständig an- eignen für die Lösung von Aufgaben	24	2,1
Arbeitsaufgaben planen	24	2,2
auf neue Anforderungen schnell einstellen	22	2,2
.		
.		
.		
andere für eine Aufgabe begeistern	11	2,5
eigene Ideen für die Lösung von Aufgaben finden	8	2,4
prognostisch denken	6	2,5
schnell und sicher entscheiden	5	2,7
andere zu einem Kollektiv zusammenführen	4	2,7
originelle Ideen entwickeln	7	2,8

+ ) von einem 6-stufigen Antwortmodell: Ausprägung  
1= sehr gut . . . 6= überhaupt nicht

ANHANG

Tab. A 57: Wunsch nach Leiterfähigkeiten

NWK-Absolventen	in %	
	<u>Wunsch / Forderung der Aneignung</u>	
Fähigkeit / Merkmal	Pos. 1 <sup>+</sup>	$\bar{x}$
sicher auftreten	87	1,1
politisch Überzeugen	87	1,2
fachlich Überzeugen	82	1,2
konsequent auftreten	85	1,2
schnell und sicher entscheiden	85	1,2
auf neue Anforderungen schnell einstellen	79	1,2
rationelle Arbeitsmethoden	79	1,2
Wissen selbständig aneignen für die Lösung von Aufgaben	76	1,2
.		
.		
anweisen	41	2,1

+ ) von einem 6-stufigen Antwortmodell:  
 Wunsch 1= sehr gern . . . 0= überhaupt nicht

ANHANG

Tab. A 58: Selbstbewertung der Leiterfähigkeiten

Fähigkeit / Merkmal	Selbstbewertung	
	Pos. 1 <sup>+</sup>	$\bar{x}$
verschwiegen sein	63	1,5
Argumente andere anhören und berücksichtigen	44	1,8
Wissen selbständig an- eignen für die Lösung von Aufgaben	33	1,9
Arbeitsaufgaben planen	28	2,0
politisch überzeugen	19	2,0
sicher auftreten	16	2,1
.		
.		
.		
andere zu einem Kollektiv zusammenführen	9	2,5
fachlich überzeugen	7	2,5
rationelle Arbeits- methoden anwenden	9	2,4
längere Zeit konzentriert arbeiten	9	2,5
eigene Ideen für die Lösung von Aufgaben finden	7	2,5
prognostisch denken	9	2,5
schnell und sicher entscheiden	7	2,6
originelle Ideen ent- wickeln	5	2,6

+ ) von einem 6-stufigen Antwortmodell: Ausprägung  
1= sehr gut . . . 6= überhaupt nicht



Anhang

Tab. A 99: Fähigkeitsbewertung und Anspruchsniveau  
bei Absolventen

NWK-Absolventen

in %

<u>Fähigkeiten</u>	<u>Ist : Wunsch</u>
- schnell und sicher entscheiden	7 : 85
- fachlich Überzeugen	7 : 82
- sicher auftreten	16 : 87
- rationelle Arbeitsmethoden anwenden	9 : 79
- politisch Überzeugen	19 : 87
- andere für eine Arbeitsaufgabe begeistern	12 : 77
- andere zu einem Kollektiv zusammenführen	9 : 74
- eigene Ideen für die Lösung einer Aufgabe entwickeln	7 : 69
.	.
.	.
.	.
- anweisen	23 : 41
- Argumente anderer anhören und berücksichtigen	44 : 69
- verschwiegen sein	63 : 82

ANHANG

Tab. A 60: Planungsvermögen

NWK / SIL C

in %

Fähigkeit: Arbeitsaufgaben planen

Ausprägung: 1 sehr gut

...

6 überhaupt nicht

1+2

(1)

$\bar{x}$

II.-Absolventen	77	(30)	1,9
Hs.-Absolventen	62	(23)	2,2
NWK-Studenten	64	(24)	2,2
m	55	(17)	2,4
w	69	(28)	2,1
SIL-Studenten	56	(12)	2,4
m	51	(10)	2,5
w	62	(14)	2,3
Wiwi-Studenten	63	(15)	2,3
m	61	(18)	2,3
w	64	(14)	2,3

Tab. A 61: Wissensaneignung

NWK / SIS 5

Fähigkeit: Wissen selbständig vertiefen

Ausprägung: 1 sehr gut

...

6 überhaupt nicht

1+2

(1)

$\bar{x}$

NWK-Studenten	72	(24)	2,1
m	74	(20)	2,0
w	70	(21)	2,1
NWK-Absolventen			
II.	73	(30)	2,0
Hs.	84	(38)	1,8
SIS-Absolventen	68	(15)	2,3
m	72	(16)	2,2
w	64	(14)	2,3
Wiwi-Absolventen	49	(7)	2,6
m	67	(12)	2,4
w	38	(2)	2,8

Anhang

Tab. A 62: Entscheidungsfreudigkeit

Fähigkeit: schnell und sicher entscheiden

Ausprägung: 1 sehr gut      ...      6 überhaupt nicht

	1+2	(1)	$\bar{x}$
NWK-Studenten	41	(5)	2,7
m	41	(10)	2,7
w	43	(3)	2,7
NWK-Absolventen			
II	61	(10)	2,4
Hs.	23	(0)	3,0
SIS 5-Absolventen	50	(9)	2,6
m	53	(9)	2,6
w	48	(9)	2,6
Wiwi-Absolventen	28	(1)	3,0
m	41	(3)	2,8
w	20	(0)	3,2

ANHANG

Tab. A 63<sup>a</sup>: Begeisterungsfähigkeit

NWK / SIL C		in %			
Fähigkeit: andere für eine Aufgabe begeistern					
Ausprägung: 1 sehr gut ... 6 Überhaupt nicht					
	1+2	(1)	5+6	(6)	$\bar{x}$
<b>NWK-Absolventen</b>					
II.-Absolventen	70	(10)	0	(0)	2,2
Hs.-Absolventen	61	(15)	0	(0)	2,2
<b>NWK-Studenten</b>					
	46	(11)	0	(0)	2,5
m	33	(12)			2,7
w	54	(10)			2,4
<b>SIL-Studenten</b>					
	34	(4)	5	(1)	2,9
m	31	(4)			2,9
w	39	(5)			2,8
Wiwi	36	(4)			2,8
m	34	(5)			2,8
w	36	(3)			2,8
bereit zum Leiten					
1 sehr	58	(16)	1	(0)	2,4
6 Überhaupt nicht	26	(4)	11	(4)	3,1

Tab. A 63<sup>b</sup>: Fachliche Überzeugungsfähigkeit

NWK / SIL C		in %		
Fähigkeit: andere fachlich überzeugen				
Ausprägung: 1 sehr gut ... 5 Überhaupt nicht				
	1+2	(1)		$\bar{x}$
<b>NWK-Absolventen</b>				
II.-Absolventen	64	(7)		2,3
Hs.-Absolventen	31	(8)		2,9
<b>NWK-Studenten</b>				
	52	(10)		2,4
m	51	(9)		2,5
w	55	(12)		2,4
<b>SIL-Studenten</b>				
	43	(4)		2,8
m	49	(5)		2,6
w	38	(3)		2,9
Wiwi	37	(3)		2,8
m	45	(7)		2,6
w	34	(1)		2,9
bereit zum Leiten				
1	56	(12)		2,4
6	38	(2)		3,0

ANHANG

Tab. A 64: Einstellung zum Beruf und Fähigkeiten

NWK		in %		
Mit meinem künftigen Beruf fühle ich mich fest verbunden				
1 vollkommen	...	6 überhaupt nicht		
	1+2	(1)	5+6	(6)
<b>Fähigkeitstyp<sup>+</sup>:</b>				
I	40	(10)	10	(10)
II	49	(14)	10	(3)
III	56	(30)	6	(3)

+ ) Erklärung des Fähigkeitstyps: s. Abschnitt 6.1.

Tab. A 65: Einstellung zum Studienfach und Fähigkeiten

NWK		in %		
Mit meinem Studienfach fühle ich mich fest verbunden				
1 vollkommen	...	6 überhaupt nicht		
	1+2	(1)	5+6	(6)
<b>Fähigkeitstyp<sup>+</sup>:</b>				
I	30	(0)	10	(10)
II	52	(11)	8	(1)
III	74	(31)	6	(3)

+ ) Erklärung des Fähigkeitstyps: s. Abschnitt 6.1.

Tab. A 66: Fähigkeiten und Beurteilung der Ausbildung  
(Menschenführung)

NWK		in %		
Das Studium an meiner Sektion vermittelt mir ausreichend Kenntnisse in der Menschenführung.				
Das trifft zu				
1 vollkommen	...	6 überhaupt nicht		
	1+2	(1)	5+6	(6)
<b>Fähigkeitstyp<sup>+</sup>:</b>				
I	0	(0)	44	(11)
II	6	(1)	62	(30)
III	12	(0)	49	(24)

+ ) Erklärung des Fähigkeitstyps: s. Abschnitt 6.1.

ANHANG

Tab. A 67: Fähigkeiten und Erwartungen an Lehrformen

NWK

in %

Möglichkeit der Anregung von Leiterfähigkeiten durch praktische  
Übungen (Leitertrauning)

Erwartungen: 1 sehr hoch ... 6 sehr gering

	1+2	(1)	$\bar{x}$
<b>Fähigkeitstyp<sup>+</sup>:</b>			
I	89	(56)	1,7
II	91	(67)	1,5
III	97	(88)	1,1

+ ) Erklärung: s. Abschnitt 6.1.

Tab. A 68: Vorträge und Diskussion mit Leitern

NWK

in %

Vorträge und Diskussion mit Leitern

Erwartung: 1 sehr hoch ... 6 sehr gering

	1+2	(1)
<b>Fähigkeitstyp<sup>+</sup>:</b>		
I	80	(20)
II	80	(40)
III	88	(77)

+ ) Erklärung: s. Abschnitt 6.1.

ANHANG

Tab. A 69: Sinbeziehungen der NWK-Teilnehmer in Lehrveranstaltungen und ihre Fähigkeitsbewertung

NWK	in %			
	Lehrmethodik: Sinbeziehungen der Studenten in Lehrveranstaltungen			
<u>Erwartung</u> : 1 sehr hoch	...	6	sehr gering	
<u>Bewertung</u> : 1 sehr gut	...	6	sehr schlecht	
	Erwartung		Bewertung	
	1+2	(1)	1+2	(1)
<b>Fähigkeitstyp<sup>+</sup>:</b>				
I	50	(30)	50	(10)
II	58	(16)	61	(13)
III	30	(34)	30	(34)

+ ) Erklärung: s. Abschnitt 6.1.

ANHANG

Tab. A 70 bis A 72: Forschungsstätigkeit und Fähigkeiten

Fähigkeit: originelle Ideen entwickeln

Ausprägung: 1 sehr gut                   ...                   6 überhaupt nicht  
   1+2                   (1)                    $\bar{x}$

Mitarbeit an Forschungs-  
aufgaben im Studium:

1 sehr intensiv	42	(17)	2,7
2	36	(9)	2,3
...			
6 überhaupt nicht	18	(0)	3,2

Fähigkeit: prognostisch denken

Ausprägung: 1 sehr gut                   ...                   6 überhaupt nicht  
   1+2                   (1)                    $\bar{x}$

Mitarbeit an Forschungs-  
aufgaben im Studium:

1 sehr intensiv	58	(0)	2,5
2	63	(11)	2,3
...			
6 überhaupt nicht	25	(5)	3,0

Fähigkeit: eigene Ideen entwickeln

Ausprägung: 1 sehr gut                   ...                   6 überhaupt nicht  
   1+2                   (1)                    $\bar{x}$

Mitarbeit an Forschungs-  
aufgaben im Studium:

1 sehr intensiv	43	(25)	2,0
2	65	(7)	2,3
...			
6 überhaupt nicht	30	(0)	2,5



Tab. A 73: Verspannungen der Nackenmuskulatur in Abhängigkeit vom Leistungsverhalten

NWK	in %		
Verspannungen der Rücken- und Nackenmuskulatur:			
1 sehr stark	...	6 keine	
	1+2	(1)	6
Studienleistung <sup>+</sup> :			
sehr gut	21	(7)	29
gut	13	(2)	43
Im Studium an der Forschung beteiligt			
1 sehr intensiv	10	(0)	37
2	14	(5)	35
5+6 überhaupt nicht	14	(5)	45
* Beschreibung: s. Tab. A 34			

Anhang

Tab. A 74: Schlaf

NWK

in %

Schlaf an Werktagen in Stunden

	bis 5	6	7	8-12
<b>NWK-Absolventen</b>				
II.-Absolventen	7	30	50	13
Hs.-Absolventen	0	8	39	33
<b>NWK-Studenten</b>				
	1	16	44	39
m	0	27	49	24
w	1	9	42	48

Schlaf am Wochenende (Tag) in Stunden

	bis 7	8	9	10-und mehr
<b>NWK-Absolventen</b>				
II.-Absolventen	27	36	20	17
Hs.-Absolventen	25	50	1	17
<b>NWK-Studenten</b>				
	4	29	32	35
m	2	29	37	32
w	4	25	30	38

Tab. R75 : Rauchen

NWK/SIL C

in %

Rauchen

	Nichtraucher	schwacher bzw. Gelegenheitsraucher (max. 5 Zigaretten am Tag)	täglich bis 20 Zigaretten	täglich über 20 Zigaretten
<b>NWK-Absolventen</b>				
II.-Absolventen	63	0	34	3
Hs.-Absolventen	90	10	0	0
<hr/>				
<b>NWK-Studenten</b>				
	63	4	33	0
m	54	5	41	0
w	69	4	27	0
<hr/>				
<b>SIL-Studenten</b>				
	66		20	
m	64			
w	72			

Tab. R76 : Konsum von Kaffee oder schwarzem Tee

NWK/SIL C

in %

Tasse Tee oder Kaffee am Tag

	keine	1	2	3 bis 4	5	mehr als 5
<b>NWK-Absolventen</b>						
II.-Absolventen	3	0	21	52	10	14
Hs.-Absolventen	0	31	23	38	9	0
<hr/>						
<b>NWK-Studenten</b>						
	5	15	34	32	7	3
m	2	19	33	31	10	5
w	0	13	33	33	6	1

# ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

NWK-Leiter



5	3	5	-
---	---	---	---

Lieber Student, lieber Absolvent!  
Sie nehmen am Nachwuchskaderstudium/  
Leiter teil bzw. haben dieses Spezial-  
studium bereits absolviert. Deshalb  
können Sie uns helfen: Wir beschäf-  
tigen uns seit einigen Jahren wissen-  
schaftlich mit Problemen der Erziehung  
und Ausbildung an den Hochschulen.  
So wollen wir die Bedingungen ermit-  
teln, unter denen jeder Student und  
später jeder Absolvent sein Leistungs-  
vermögen ausschöpfen kann. Dabei in-  
teressiert uns auch, in welchem Maße  
neue Ausbildungswege - wie zum Bei-  
spiel das NWK-Studium - sich günstig  
für besagtes Ziel erweisen. Deshalb  
wenden wir uns an Sie mit der Bitte,  
sich an unserer Studie zu beteiligen.  
Der wissenschaftliche Wert der Unter-  
suchung hängt von Ihrer Bereitschaft  
und von Ihrer Ehrlichkeit bei der  
Beantwortung ab. Ihre Angaben werden  
streng vertraulich behandelt und  
dienen ausschließlich Forschungszwecken.

Das Ausfüllen des Bogens ist einfach:

Viele Fragen haben numerierte  
Antwortmöglichkeiten. Die Nummer  
der von Ihnen gewählten Antwort  
tragen Sie bitte in das jeweils  
vorgesehene Kästchen ein.

Bitte wenden Sie sich mit Fragen  
an den Forschungsleiter.

Vielen Dank für die Unterstützung  
unserer wissenschaftlichen Arbeit.

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

*H. Friedrich*

Prof. Dr. habil. W. Friedrich  
Direktor

Zunächst einige Fragen zu Ihrem Ent-  
wicklungsweg:

1

1. Haben Sie vor dem Studium folgende  
Tätigkeiten absolviert?

- 1 ja  
2 nein

a) Vorpraktikum

b) Berufstätigkeit (keine Übergangs-  
oder Ferientätigkeit)

c) Arbeitstätigkeit in den Ferien  
oder vor bzw. nach dem Dienst in  
den bewaffneten Organen vor  
Studienbeginn

d) Soldat auf Zeit

e) Grundwehrdienst (18 Monate)

10

2. Haben Sie folgende Abschlüsse?

- 1 ja  
2 nein

a) Facharbeiterabschluß mit Abitur

b) Abitur (ohne Facharbeiterabschluß)

c) Fachschulabschluß

d) Hochschulabschluß

15

3. Obten Sie vor dem Studium eine Leiterfunktion in folgenden Bereichen aus?

- 1 ja, gern
- 2 ja, aber ungern
- 3 nein, hätte aber gern
- 4 nein, hatte auch kein Interesse

a) Funktion in der FDJ auf höherer Ebene (ab Sekretär einer Grundorganisation)  17

b) gesellschaftliche Funktion auf übergeordneter Ebene in einer Massenorganisation (außer FDJ)

c) FDJ-Gruppensekretär

d) gesellschaftliche Funktion auf untergeordneter Ebene in einer Massenorganisation (außer FDJ)

e) FDJ-Gruppenleitungsmitglied

f) leitende Funktion in einer Arbeitsgemeinschaft, in einem Zirkel oder einem Jugendklub

g) staatliche Leitungsfunktion im Betrieb oder in einer Institution (Gruppenleiter, Brigadier)

h) propagandistische Funktion in Partei oder Jugendverband

4. In jeder Gruppe/Gemeinschaft gibt es Mitglieder, die eine führende Position innehaben, ohne daß Sie immer offizielle Leiter sein müssen. Wie ist (war) das bei Ihnen?

Antworten Sie jeweils mit:

- 1 ja
- 2 nein
- 0 Das betrifft mich nicht.

Ich habe (hatte) eine führende Position ...

a) in der Schulklasse der POS.  25

b) in der Schulklasse der EOS bzw. BBS.

c) im Arbeitskollektiv vor dem Studium.

d) in der Seminargruppe.

e) im Studienjahr.

f) im Freundeskreis vor dem Studium.  30

g) im Freundeskreis im Studium.

Erinnern Sie sich bitte an Ihren Studienbeginn:

5. Warum hatten Sie sich für ein Ökonomiestudium entschieden?

Bitte antworten Sie mit:

Das trifft zu

- 1 vollkommen
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 überhaupt nicht

Ich hatte mich für ein Ökonomiestudium entschieden, weil ...

a) mir Eltern, Freunde oder Bekannte dazu geraten hatten.  32

b) ich später einen ökonomischen Beruf ausüben wollte.

c) ich damals nicht so richtig wußte, was ich ansonsten hätte studieren sollen.

d) ich von einer anderen Studienrichtung umgelenkt worden war.  35

e) ich von einem Betrieb delegiert worden war.

f) ich Leiter werden wollte.

g) diese Studienrichtung breite berufliche Einsatzmöglichkeiten bietet.

h) ich kaum Chancen sah, in einer anderen Studienrichtung angenommen zu werden.

i) für mich auf Grund meiner Interessen nur ein solches Fach in Frage kam.  40

6. An welcher Einrichtung sind Sie immatrikuliert?

- 1 Hochschule für Ökonomie, Berlin
- 2 Humboldt-Universität, Berlin
- 3 Karl-Marx-Universität, Leipzig
- 4 Handelshochschule, Leipzig
- 5 Technische Hochschule, Leipzig

<p>7. Welche wirtschaftswissenschaftliche Fachrichtung studieren Sie?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Außenwirtschaft</li> <li>2 Binnenhandel</li> <li>3 Betriebswirtschaft</li> <li>4 Volkswirtschaft</li> <li>5 Finanzökonomie</li> <li>6 EDV/mathematische Methoden</li> <li>7 Arbeitsökonomie</li> <li>8 Rechnungsführung und Statistik</li> </ol>	<input type="checkbox"/> 42	<p>15. Ich studiere das für mich ideale Studienfach.</p> <p>16. Ich würde mich erneut für die gewählte ökonomische Studienrichtung bewerben.</p> <p>17. Ich bereue meine Entscheidung nicht, an dem Nachwuchskaderstudium/Leiter teilzunehmen.</p> <p>18. Mich interessieren auch Probleme anderer Fachgebiete.</p> <p>19. Das Nachwuchskaderstudium vermittelt ausreichend Kenntnisse in der Menschenführung.</p> <p>20. Das Studium an meiner Sektion vermittelt ausreichend Kenntnisse in der Menschenführung.</p> <p>21. Ohne Nachwuchskaderstudium würde ich <u>keine</u> Leiterfunktion übernehmen wollen.</p> <p>22. Mein Studium vermittelt mir Verständnis für technisch-technologische Probleme.</p> <p>23. Mein Studium vermittelt mir ausreichend Kenntnisse auf dem Gebiet des Rechts.</p> <p>24. Die Ausbildung an meiner Sektion befähigt die Studenten, später eine Leitungsfunktion auszuüben.</p> <p>25. Ich würde wieder ein Hochschulstudium aufnehmen.</p>	<input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 55
<p>8. Welchem Matrikel gehören Sie an?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 1979</li> <li>2 1981</li> <li>3 1982</li> <li>4 1983</li> </ol>	<input type="checkbox"/>		
<p>9. In welchem Bereich werden Sie nach Abschluß des Studiums tätig sein (sind Sie tätig)?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Industrie</li> <li>2 Handel (Außen- oder Binnenhandel, Gastronomie)</li> <li>3 Dienstleistungen</li> <li>4 Verkehr</li> <li>5 Staatsapparat</li> <li>6 Kultur</li> <li>0 Das ist noch nicht sicher.</li> </ol>	<input type="checkbox"/>		
<p>10. Seit wann sind Sie über Ihren künftigen Tätigkeitsbereich informiert?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 bereits vor Studienbeginn</li> <li>2 seit Ende des 1. Studienjahres</li> <li>3 seit Ende des 2. Studienjahres</li> <li>4 im Verlauf des 3. Studienjahres</li> <li>5 nach dem 3. Studienjahr</li> <li>6 noch nicht</li> </ol>	<input type="checkbox"/> 45		
<p>11. Wann wurde/wann wird der Arbeitsvertrag abgeschlossen?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 zu Beginn des 3. Studienjahres</li> <li>2 im 3. Studienjahr</li> <li>3 nach dem 3. Studienjahr</li> <li>0 Ich wurde delegiert.</li> </ol>	<input type="checkbox"/>	<p>26. Arbeiten (arbeiteten) Sie im Studium bereits an Forschungsaufgaben mit?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ja, sehr intensiv</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> <li>6 nein, überhaupt nicht</li> </ol>	<input type="checkbox"/>
<p>Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen über das Studium? Antworten Sie jeweils mit:</p> <p style="padding-left: 20px;">Das trifft zu</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 vollkommen</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> <li>6 überhaupt nicht</li> </ol> <p>12. Zwischen Lehrkräften und Studenten im <u>Nachwuchskaderstudium/Leiter</u> besteht eine vertrauensvolle Atmosphäre.</p> <p>13. Zwischen Lehrkräften und Studenten meiner <u>Sektion</u> herrscht eine vertrauensvolle Atmosphäre.</p> <p>14. Mit meinem künftigen Beruf fühle ich mich bereits fest verbunden.</p> <p>(Fortsetzung Nebenspalte)</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		

27. Wie wichtig sind die unter a) bis m) genannten Ausbildungsformen an der Hochschule für eine künftige Leitertätigkeit?

Das ist für meine künftige Leitertätigkeit ...

- 1 sehr wichtig
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 überhaupt nicht wichtig.

a) Vorlesungen und Seminare auf dem Gebiet der Leitungstheorie

--	--

62

b) Vorlesungen und Seminare auf dem Gebiet des Rechts

--	--

c) Vorlesungen und Seminare auf dem Gebiet der Soziologie

--	--

d) Vorlesungen und Seminare auf dem Gebiet der Psychologie

--	--

e) Betriebsexkursionen

--	--

f) psychologisches Leitertraining

--	--

g) gesellschaftliche Funktionen

--	--

h) individuelle Studienpläne

--	--

i) praktische Übungen zum Aneignen von Leiterfähigkeiten und -fertigkeiten

--	--

70

k) selbständiges Lösen von wissenschaftlichen Aufgaben im Studium

--	--

l) "Durchlaufen" wichtiger Bereiche eines Betriebes im Praktikum

--	--

m) Vorträge und Diskussionen in Lehrveranstaltungen mit erfahrenen Leitern

--	--

73

28. Welche Ausbildungsform halten Sie außerdem für eine künftige Leitertätigkeit für sehr wichtig?

(Nur zwei Nennungen sind möglich!)

.....

.....

.....

--	--

74

75

29. Im folgenden geht es um Leiterfähigkeiten bzw. Leitereigenschaften. In der linken Kästchenreihe tragen Sie ein, wie stark bei Ihnen folgende Fähigkeiten/Eigenschaften ausgeprägt sind.

In der rechten Kästchenreihe tragen Sie bitte ein, wie gern Sie diese Fähigkeiten/Eigenschaften besitzen möchten.

Es gibt jeweils folgende Antwortmöglichkeiten:

AUSPRÄGUNG		WUNSCH	
1	sehr gut	1	sehr gern
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6	überhaupt nicht	6	überhaupt nicht

Ich kann ... / Ich möchte ...

a) konsequent auftreten.

--	--

b) organisieren.

--	--

c) fachlich überzeugen.

--	--

d) politisch überzeugen.

--	--

14 15

e) andere für eine Aufgabe begeistern.

--	--

f) andere zu einem Kollektiv zusammenführen.

--	--

g) verschwiegen sein.

--	--

h) sicher auftreten.

--	--

22 23

i) Arbeitsaufgaben planen.

--	--

j) originelle Gedanken entwickeln.

--	--

k) etwas anweisen.

--	--

l) schnell und sicher entscheiden.

--	--

30 31

m) Argumente anderer anhören und auch berücksichtigen.

--	--

n) Wissen selbständig aneignen, wenn es eine neue Aufgabe zu lösen gilt.

--	--

o) prognostisch denken.

--	--

36 37

(Fortsetzung nächste Seite)

2





35. Warum wollen Sie Leiter werden?  
(Bitte in Stichworten angeben!)

.....  
.....  
.....  
.....

36. Was ist für Sie an einer Leitertätigkeit attraktiv?

.....  
.....  
.....  
.....

37. Hatten Sie zunächst Bedenken, eine Leitertätigkeit nach Abschluß des Studiums zu übernehmen?

- 1 ja, große
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 nein, keine

69

38. Welche Bedenken hatten Sie?

.....  
.....  
.....  
.....

39. Was hat Sie überzeugt, eine Leitertätigkeit nach Abschluß des Studiums zu übernehmen?

.....  
.....

40. Warum haben Sie sich für die Teilnahme am Nachwuchskaderstudium-Leiter entschieden?

Das trifft zu

- 1 vollkommen
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 überhaupt nicht

Ich hatte mich für das Nachwuchskaderstudium - Leiter entschieden, weil ...

- e) sich so für mich eine günstige berufliche Perspektive ergibt,
- b) ich dadurch besser auf eine spätere Leitertätigkeit vorbereitet werde,
- c) die Ausbildung qualitativ besser ist,
- d) ich so die Möglichkeit habe, mit Leuten zu kommunizieren, die das gleiche Ziel anstreben (Leiter werden),
- e) ich später bessere Verdienstmöglichkeiten haben werde,
- f) ich so aus dem üblichen Hochschultrott ausbrechen kann,
- g) ich später anspruchsvolle Aufgaben erhalten möchte,

10

41. In folgenden geht es um Ihre Erwartungen und die tatsächliche Qualität des Nachwuchskaderstudiums. Bitte tragen Sie in die linke Kästchenreihe (A) Ihre Erwartungen ein, die Sie zu Beginn dieser Spezialausbildung hatten. In der rechten Kästchenreihe (B) schätzen Sie bitte die tatsächliche Qualität des Studiums ein.

Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

ERWARTUNG		QUALITÄT	
1	sehr hoch	1	sehr gut
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6	sehr gering, keine	6	sehr schlecht

a) Vermittlung von theoretischen Kenntnissen

A  B

b) Möglichkeit der Aneignung von Leiterfähigkeiten durch praktische Übungen (Leitertreining, Leitungsinstrumentarien)

17  18

c) intensivere Studientätigkeit

d) Vorträge und Diskussionen mit Leitern

(Fortsetzung nächste Seite) 21 22

(A) (B)

e) Einbeziehen der Studenten in Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) verstärkte Information über neueste wissenschaftliche Erkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Trainieren rhetorischer Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) zusätzliche Wissensvermittlung über den eigentlichen Lehrstoff hinaus	29	30
i) Auseinandersetzen mit Managerstrategien kapitalistischer Konzerne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Exkursionen in Betriebe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Hinweise zum Erhalten der der eigenen Gesundheit und Leistungsfähigkeit auf lange Sicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Trainieren von Fähigkeiten auf dem Gebiet der Menschenführung	37	38

42. Welchen Zensuredurchschnitt hatten Sie im letzten Studienjahr?

1 1,0 bis 1,6	<input type="checkbox"/>
2 1,7 bis 2,2	
3 2,3 bis 2,9	
4 3,0 und darüber	

43. Erhalten (erhielten) Sie ein Leistungsstipendium?

1 ja	<input type="checkbox"/>
2 nein	

40

44. Denken Sie bitte an einen normalen Studienmonat des vergangenen Jahres bzw. im letzten Studienjahr. An wieviel Tagen dieses Monats haben Sie das unter a) bis d) Genannte realisiert?

Bitte tragen Sie die Anzahl direkt in das Doppelkästchen ein!  
Beispiel: an 2 Tagen im Monat = 02

a) mich mit fachlichen Fragen über den obligatorischen Lehrplan hinaus beschäftigt	<input type="checkbox"/>
b) mich gesellschaftlich-politisch beschäftigt	<input type="checkbox"/>
c) schöngeliste Bücher gelesen	45 46
d) Bibliotheken besucht	<input type="checkbox"/>

45. Zu welchem Drittel Ihrer Seminargruppe gehören Sie hinsichtlich der unter a) bis e) genannten Bereiche? (Leiterassistenten denken bitte an Ihre Studienzeit!)

Antworten Sie bitte jeweils mit:

Erstes Drittel ...

1 erste Hälfte

2 zweite Hälfte

Mittleres Drittel ...

3 erste Hälfte

4 zweite Hälfte

Letztes Drittel ..

5 erste Hälfte

6 zweite Hälfte

a) Studienleistungen	<input type="checkbox"/>
b) gesellschaftliche Aktivität	<input type="checkbox"/>
c) Aktivität in fachlichen Diskussionen in Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>
d) Aktivität in fachlichen, politischen oder kulturellen Diskussionen außerhalb der Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>
e) kulturelle Betätigung	<input type="checkbox"/>

46. Haben Sie während Ihres Studiums in den folgenden Bereichen eine Leitungsfunktion übernommen?

1 ja, gern	
2 ja, aber ungern	
3 nein, hätte aber gern	
4 nein, hatte daran auch kein Interesse	

a) Wahlfunktion in der SED	<input type="checkbox"/>
b) Mitglied einer übergeordneten FDJ-Leitung	<input type="checkbox"/>
c) gesellschaftliche Funktion auf einer übergeordneten Ebene in einer Massenorganisation (außer FDJ)	<input type="checkbox"/>
d) FDJ-Gruppensekretär	<input type="checkbox"/>
e) gesellschaftliche Funktion auf untergeordneter Ebene in einer Massenorganisation (außer FDJ)	<input type="checkbox"/>
f) Gruppenleitungsmitglied	<input type="checkbox"/>
g) leitende Funktion in einem Studentenzirkel, in einem wissenschaftlichen Jugendobjekt oder einer Forschungsgemeinschaft	<input type="checkbox"/>
h) leitende Funktion in einer Kultur- oder Sportgruppe, einem Studentenklub	<input type="checkbox"/>

55

60

Wer eben mit 3 oder 4 geantwortet hat, geht bitte gleich zur Frage 48 über.

47. Inwieweit treffen folgende Gründe für Sie zu, eine gesellschaftliche Funktion während des Studiums auszuüben?

Das trifft (traf) zu

- 1 vollkommen
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 überhaupt nicht

Ich übte bzw. übe eine gesellschaftliche Funktion im Studium aus, weil ...

- a) ich gern mit Menschen arbeite.  62
- b) ich einen Auftrag von der Partei, dem Jugendverband dazu hatte.
- c) ich viel dabei lernen möchte.
- d) mich diese Aufgabe interessiert.
- e) ich nicht "nein" sagen konnte.
- f) ich dadurch über vieles gut informiert bin.
- g) ich meine Interessen verwirklichen kann.
- h) ich gern kommuniziere - und so gute Möglichkeiten habe.
- i) ich dadurch Verantwortung für andere übernehmen kann.  70
- k) ich gern leite.
- l) ich mich dadurch politisch engagieren kann.
- m) man doch irgendwie gesellschaftlich aktiv sein sollte.
- n) ich selbständig arbeiten kann.

48. Sind Sie Mitglied/Kandidat der SED?

- 1 ja
- 2 nein

75

49. Mit welchem Erfolg haben Sie in der Zeit des Studiums folgende Tätigkeiten verrichtet?

- 1 mit sehr großem Erfolg
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 ohne Erfolg
- 0 Kann ich nicht sagen, weil ich auf diesem Gebiet nicht tätig war.

Während des Studiums habe ich ...

- a) Vorträge in Lehrveranstaltungen gehalten.
- b) bei Forschungsaufgaben mitgearbeitet.
- c) technisch-handwerkliche Arbeiten erledigt.  10
- d) Kulturveranstaltungen organisiert.
- e) Gruppenreisen organisiert.
- f) Arbeitseinsätze geleitet.
- g) in fachlichen Diskussionen meinen Standpunkt vertreten und durchgesetzt.
- h) FDJ-Studienjahr gestaltet.  15
- i) Versammlungen geleitet.

Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen?

Das trifft zu

- 1 vollkommen
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 überhaupt nicht

50. Ich interessiere mich für technische Probleme.

51. Für die rasche Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts fühle ich mich als Absolvent mitverantwortlich.

52. Ohne technischen Fortschritt kann es keinen gesellschaftlichen Fortschritt geben.

53. Ich bin neugierig auf technische Neuheiten.  20

54. Ich habe Angst vor der technischen Entwicklung.

<p>Zur beruflichen Tätigkeit Ihrer Eltern:</p>		<p>58. Wie oft nehmen Sie Arzneimittel ein?</p>	
<p>55. Welche höchste berufliche Qualifikation haben (hatten) Ihr Vater und Ihre Mutter?</p> <p>Die Antwortmöglichkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ohne erlernten Beruf/ Teilfacharbeiter</li> <li>2 Facharbeiter</li> <li>3 Meister</li> <li>4 Fachschulabschluss</li> <li>5 Hochschul-/Universitätsabschluss</li> <li>6 Promotion</li> </ol> <p>a) Vater</p> <p>b) Mutter</p>	<input type="checkbox"/> 22 <input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 täglich</li> <li>2 mehrmals wöchentlich</li> <li>3 einmal wöchentlich</li> <li>4 ein- bis zweimal monatlich</li> <li>5 seltener</li> <li>6 so gut wie gar nicht</li> </ol> <p>Ich nehme Arzneimittel ein ...</p> <p>a) zur Anregung (gegen Müdigkeit, Konzentrationschwäche).</p> <p>b) gegen Kopfschmerzen.</p> <p>c) zur Beruhigung (z. B. vor Prüfungen, Bewährungssituationen, bei Schlafstörungen).</p>	<input type="checkbox"/> 34 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>56. Sind (waren) Ihre Eltern als Leiter tätig?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ja, als Leiter oder Stellvertreter mit weiteren unterstellten Leitern</li> <li>2 ja, als unmittelbarer Leiter oder Stellvertreter in einem Arbeitskollektiv</li> <li>3 nein</li> <li>0 Das weiß ich nicht</li> </ol> <p>a) Vater</p> <p>b) Mutter</p>	<input type="checkbox"/> 25 <input type="checkbox"/>	<p>59. Wieviel Stunden schlafen Sie im Durchschnitt täglich? (Stunden bitte direkt eintragen!)</p> <p>a) an Werktagen</p> <p>b) an einem Tag am Wochenende</p> <p>60. Rauchen Sie?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ja, täglich oder fast täglich</li> <li>2 ja, aber nur gelegentlich</li> <li>3 nein</li> </ol>	<input type="checkbox"/> 39 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/>
<p>Nun einige Fragen zu Ihrer Gesundheit:</p>		<p>Wer eben mit 3 geantwortet hat, geht bitte gleich zur Frage 62 über!</p>	
<p>57. Wie stark leiden Sie unter den von a) bis h) genannten Beschwerden?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 sehr stark</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> <li>6 überhaupt nicht</li> </ol> <p>a) Schlaflosigkeit</p> <p>b) Kopfschmerzen</p> <p>c) Magenschmerzen</p> <p>d) Herz-Kreislauf-Störungen</p> <p>e) Konzentrationsschwäche</p> <p>f) Minderwertigkeitsgefühl</p> <p>g) Verspannung der Rücken- bzw. Nackenmuskulatur</p> <p>h) Verdauungsstörungen</p>	<input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>61. Wieviel Zigaretten rauchen Sie durchschnittlich pro Tag? (Anzahl bitte direkt in das Doppelkästchen eintragen!)</p> <p>Beispiel: 6 Stück = 06</p> <p>62. Wieviel Tassen Bohnenkaffee oder/ und schwarzen Tee trinken Sie ungefähr an einem Arbeit- bzw. Studientag? (Anzahl bitte direkt in das Doppelkästchen eintragen!)</p> <p>63. Wie alt sind Sie? Bitte direkt eintragen!</p> <p>64. Ihr Geschlecht?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 männlich</li> <li>2 weiblich</li> </ol>	<input type="checkbox"/> 44 <input type="checkbox"/> 45 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

65. In welcher Partnerbeziehung leben Sie zur Zeit?

- 1 ledig, ohne festen Partner
- 2 ledig, mit festem Partner
- 3 feste Lebensgemeinschaft
- 4 zum ersten Mal verheiratet
- 5 wieder verheiratet
- 6 geschieden

49

Wer eben mit 4 oder 5 geantwortet hat, geht bitte gleich zur Frage 67 über.

66. Wie möchten Sie am liebsten Ihre Zukunft gestalten?

Ich möchte am liebsten ...

- 1 heiraten.
- 2 unverheiratet mit einem Partner einen gemeinsamen Haushalt führen.
- 3 unverheiratet mit einem Partner, aber in getrennten Haushalten leben.
- 4 ledig, für mich allein bleiben.

67. Wieviel Kinder haben Sie? Anzahl bitte direkt eintragen!

68. Wieviel Kinder möchten Sie insgesamt einmal haben? Anzahl bitte direkt eintragen!

52

69. Bitte schreiben Sie Wörter auf, die Ihnen zum Begriff ÖKONOMIE einfallen. Notieren Sie bitte alles, was Ihnen in diesem Zusammenhang durch den Kopf geht!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

53

56

57

68

69

80

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

# ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

NWK - Leiterassistent



5	3	5	
---	---	---	--

1. Für mein Diplom erhielt ich das Prädikat:

- 1 ausgezeichnet
- 2 sehr gut
- 3 gut
- 4 befriedigend

5

13. Sind Sie bereits Leiter?

- 1 Ja, auf der Ebene Betriebs- bzw. Kombinateleitung.
- 2 Ja, auf der Ebene Abteilungsleiter.
- 3 Ja, auf der Ebene Gruppenleiter.
- 4 nein

20

Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen?

Das trifft zu

- 1 vollkommen
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 überhaupt nicht

2. Ich bin mit den neuen Kollegen schnell in Kontakt gekommen.

3. In meinem Arbeitskollektiv fühle ich mich wohl.

10

4. Die Kollegen haben ein ehrliches Verhältnis zueinander.

5. Mein vorgesetzter Leiter führt mich in die Arbeitsaufgaben gut ein.

6. Mein im Studium angeeignetes Wissen kann ich gut anwenden.

7. Ich ergreife gern die Initiative, wenn es im Arbeitskollektiv etwas zu organisieren gibt.

8. Ich bereue meine Entscheidung hinsichtlich meines beruflichen Entwicklungsweges.

15

9. Ich würde, wenn ich mich entscheiden müßte, wieder mein ökonomisches Fach studieren.

10. Ich würde wieder an einer Hochschule bzw. Universität studieren.

11. Ich würde mich wieder am Nachwuchskaderstudium beteiligen.

12. In der Praxis hatte ich große Übergangsprobleme.

14. Oben Sie gegenwärtig eine Funktion in einer Partei, der FDJ, dem FDGB oder DTSB aus?

- 1 ja, auf Betriebs-, Kreis-, Bezirksebene
- 2 ja, auf Abteilungs-, Bereichs-, Wohngebietsebene
- 3 ja, auf Gruppenebene
- 4 nein

15. Worin sehen Sie als Leiter bzw. als künftiger Leiter die Schwerpunkte Ihrer Arbeit? (Antworten Sie bitte in Stichworten!)

.....

.....

.....

.....

.....

16. Hat Ihnen die NWK-Ausbildung geholfen, schneller in der Praxis wirksam zu werden?

Antworten Sie jeweils mit:

- 1 ja, sehr stark
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 nein, überhaupt nicht

22

17. Was müsste an der NWK-Ausbildung verbessert werden?

(Bitte in Stichworten angeben!)

a) an Inhalt

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

b) an der Didaktik

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

c) an der Organisation

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Vielen Dank für die Beantwortung dieses Fragebogens!

H	H					28
H	H	H	H	H	H	40
H	H	H	H	H	H	52
H	H	H	H	H	H	64

# ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

HOCHSCHULE FÜR ÖKONOMIE BRUNO LEUSCHNER BERLIN

KARL-MARX-UNIVERSITÄT LEIPZIG



## AUFSATZ

Mein Weg vom Schüler bis zum Leiter ...

5	3	5	
---	---	---	--

Lieber Student, lieber Leiterassistent!  
Wir wollen Sie erregen, über Ihren bisherigen Lebensweg nachzudenken; und zwar vor allem unter dem Gesichtspunkt Ihrer voraussichtlichen späteren Leitungstätigkeit. Bitte überlegen Sie:

- Wie war Ihre Entwicklung in der Schulzeit?
- Wie verlief Ihre politische Entwicklung?
- Wie wurden Sie erzogen?
- Welche Berufswünsche hatten Sie?
- Wann und warum entschieden Sie sich für die Studienrichtung?
- Gab es Ereignisse, Verwandte oder Bekannte, die Ihre Entscheidung für die Zukunft prägten?

Schreiben Sie bitte auf, was Ihnen zu dieser Thematik einfällt. Auch diese Untersuchungsmaterialien werden ausschließlich für Forschungszwecke verwandt. Damit wir diese Untersuchungsmaterialien trotzdem zuordnen können, bitte wir, Ihr selbstgewähltes Symbol auf dem vorgesehenen Platz einzuzeichnen. Geben Sie dann den Aufsatz zum angegebenen Termin ab. Sollte der Platz auf beiden Seiten nicht reichen, so können Sie ein Blatt dazulegen.

Für Ihren Aufwand erhalten Sie eine kleine Anerkennung.  
Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, unsere Forschung für eine Verbesserung der Ausbildung junger Menschen zu unterstützen.

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

Prof. Dr. habil. W. Friedrich  
Direktor





Nur für den Dienstgebrauch

Leistungsstreben und Lebensweise junger Werktätiger  
am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"

Z w i s c h e n b e r i c h t zum Projekt  
"Kommunistische Erziehung der Arbeiterjugend"

des Jugendforscherkollektivs  
der Martin-Luther-Universität Halle  
Sektion Geschichte/Staatsbürgerkunde  
FB Wissenschaftlicher Kommunismus  
Leitung: Prof. Dr. sc. E. Sauer mann

Verfasser: Dr. Gisela Thiele  
(Abteilung Arbeiterjugend)

Leipzig, März 1987

Inhalt

	Blatt
1. Anliegen des Forschungsberichtes	3
2. Allgemeine Besonderheiten der Lebensweise am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"	4
2.1. Territorium und Klima	5
2.2. Arbeitszeitliche Regalungen	5
2.3. Arbeitsaufgaben, Arbeitsbedingungen und Lebensweise	6
3. Das Leistungsverhalten und die Leistungsmotivation junger Werktätiger am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"	8
3.1. Quantitäts- und qualitätsmäßiger Einsatz der Arbeitskräfte	9
3.2. Material- und energiemäßige Absicherung	11
3.3. Leitungstätigkeit und Arbeitsorganisation	14
3.4. Kollektivsituation als Einflußgröße des Leistungsverhaltens	17
3.5. Einfluß von Sanktionen auf das Leistungsverhalten junger Werktätiger an der Erdgastrasse	18
4. Die Motivation zur Mitarbeit am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"	21
Die Bereitschaft junger Werktätiger für eine längere Verpflichtung oder für einen Wiedereinsatz am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"	24
5. Die politisch-ideologische Situation am Bauabschnitt Beresowka/Kungur des Zentralen Jugendobjekts "Erdgastrasse"	27
Die Beziehungen zum Sowjetvolk	28
6. Die Wohn- und Freizeitbedingungen am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"	30
6.1. Gestaltung der Freizeit	31
6.2. Alkoholkonsum	33
7. Zusammenfassung	34

## 1. Anliegen des Forschungsberichtes

Der vorliegende Bericht stellt die erste Auswertung eines Studienaufenthaltes am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse" dar. Als Kooperationspartner und Mitglied des an der Martin-Luther-Universität, Sektion Geschichte/Staatsbürgerkunde, WB Wissenschaftlicher Kommunismus, unter der Leitung von Genossen Prof. Dr. sc. E. Sauermann, gegründeten Jugendforscherkollektivs zur "Erforschung der kommunistischen Erziehung der Arbeiterjugend unter extremen Bedingungen" werden aus soziologischer Sicht einige Untersuchungsergebnisse vorgestellt, verallgemeinert und mit ersten Schlußfolgerungen verbunden, die durch weitere Untersuchungen vertieft und präzisiert werden sollten, um Verallgemeinerungen für weitere gegenwärtige und künftige Zentrale Jugendobjekte ableiten zu können.

An dieser Stelle gilt Dank den staatlichen und gesellschaftlichen Kräften, die eine solche Untersuchung ermöglicht und unterstützt haben. Wir bedanken uns herzlich beim Zentralrat der FDJ, Abteilung Erdgastrasse, beim Kombinat UGB Mittenwalde sowie bei den Leitungen der SED und der FDJ der Baustellendirektion Beresowka, Gebiet Perm.

Die vorliegenden Ergebnisse beruhen auf Direktinterviews, Gruppendiskussionen und Dokumentenanalysen. Aufgrund einer mehrtägigen Mitarbeit in Jugendbrigaden am Zentralen Jugendobjekt, die fast den Charakter einer teilnehmenden Beobachtung trug, war es möglich, die wichtigsten positiven Erfahrungen, aber auch Probleme und Schwierigkeiten zu erkennen.

Diese Form der direkten Analysen vor Ort wird ergänzt durch eine in nächster Zeit geplante schriftliche Befragung vor und nach dem Einsatz an der Erdgastrasse.

Dieser Bericht bezieht sich nur auf einen speziellen Bauabschnitt im Permer Gebiet, auf Nowy Kungur als Verdichterbaustelle und Beresowka als Baustelle des Wohnungs- und Gesellschaftsbaus und zugleich Hauptsitz der Baustellendirektion des Bauabschnittes Ural. Aufgrund der spezifischen objektiven und

subjektiven Bedingungen der einzelnen Baustellen können die hier gewonnenen Erfahrungen nicht adäquat auf andere Bauabschnitte, vor allem aber nicht auf den linearen Teil der Erdgastrasse übertragen werden.

Der Bauabschnitt Kungur/Beresowka wurde im Herbst 1984 eröffnet und ist gegenwärtig für etwa 1500 Werktätige aus der DDR Arbeits- und Wohnstätte. Rund 47 % der Mitglieder am Zentralen Jugendobjekt sind unter 30 Jahre. Die Trassenerbauer sind in 35 verschiedenen Gewerken beschäftigt.

Im genannten Bauabschnitt wird gegenwärtig die dritte Verdichterstation an die Sowjetunion zur Nutzung übergeben. Fertiggestellt wurden desweiteren sieben Wohnungsbaublöcke, ein Heizhaus sowie eine Baubase. Weitere Baumaßnahmen in Form eines Wasserwerks, Kindergartens, einer Schule sowie eines Feuerwehrdepots sind zunächst bis 1993 vorgesehen.

## 2. Allgemeine Besonderheiten der Lebensweise am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"

---

Das Zentrale Jugendobjekt "Erdgastrasse" ist ein langfristiges Vorhaben, bei dem bis zum Jahr 1993 Kollektive der Freien Deutschen Jugend gemeinsam mit anderen Werktätigen aus der DDR 1330 km Großrohrleitungen verlegen, 32 Verdichterstationen errichten, 11 Industriebauprojekte fertigstellen und etwa 6500 Wohnungseinheiten übergeben. Mit ihren Leistungen in der UdSSR erarbeiten die Trassenerbauer die Erdgasbezüge für unsere Volkswirtschaft aus den westsibirischen Vorkommen bis in das neue Jahrtausend hinein. Nachdem die Bauabschnitte in der Ukraine und südlich von Moskau bereits abgeschlossen sind, befindet sich jetzt das Baugeschehen im westlichen Vorfeld des Ural, in dem das nördliche Drittel der Erdgastrasse gebaut wird. Von den im Permer Gebiet errichteten Baustellen ist die weiter oben beschriebene in Beresowka/Kungur eine.

## 2.1. Territorium und Klima

Die Naturbedingungen an der Erdgastrasse sind im Vergleich zu Mitteleuropa außergewöhnlich unterschiedlich. Im Winter herrschen extrem niedrige Temperaturen, die im Dezember des vergangenen Jahres z. B. bis minus 47 °C fielen, verbunden mit einer langen Dauerfrostperiode des Bodens. Im Frühjahr und Herbst gibt es starke Schlammbelastungen, die in jedem Fall die Arbeitstätigkeit enorm erschweren und aufwendiger gestalten. Hinzu kommen die großen territorialen Entfernungen von Ort zu Ort, die sowohl einen hohen zeitlichen als auch transportmäßigen Aufwand erfordern. Das stellt zusätzlich hohe Belastungen an die Technik und auch an die Werktätigen.

## 2.2. Die arbeitszeitlichen Regelungen

Die Arbeitszeit bestimmt maßgeblich die Lebens- und Verhaltensweisen der jungen Werktätigen an der Trasse.

Die Arbeitszeit beträgt täglich 12 Stunden, d. h., die Tagsschicht beginnt morgens um 6.00 Uhr und endet abends 18.00 Uhr, die Nachtschicht entsprechend umgekehrt. Die Anfahrtswege bis zum eigentlichen Arbeitsplatz betragen durchschnittlich an der von uns erkundeten Baustelle 90 Minuten täglich, so daß der Arbeitstag fast 14 Stunden beansprucht. Darüber hinaus wird jeden Samstag gearbeitet, am Sonntag in arbeitsmäßigen Druckperioden, die allerdings bei manchen Gewerken beinahe die Regel sind.

Damit ist die notwendige Reproduktion der Arbeitskraft zunächst vom zeitlichen Umfang her begrenzt. Sie kann sich ferner meist nur im Rahmen der Wohnunterkunft bzw. des Wohnkomplexes vollziehen (territorial eingeschränkte Reproduktionsbedingungen). Die in der Heimat differenzierten, vielseitigen Möglichkeiten zur physischen und psychischen Reproduktion wie Cafe, Theater, Konzert usw. sind hier, wenn überhaupt, nur in ausgesprochen geringem Maße wirksam.

Eine weitere objektiv bedingte Besonderheit der körperlichen und geistigen Erholung, der Freizeit, an der Trasse ist, daß sie fast immer mit den unmittelbaren Arbeits- und Zimmerkollegen

verbracht und gestaltet wird (subjektiv begrenzte Reproduktion). Der "Wechsel" in die Familie, zu Bekannten, Verwandten oder Freunden ist hier höchstens vereinzelt möglich. Damit ist der junge Mensch immer im Blickpunkt der Öffentlichkeit, des Kollektivs, und muß sich entsprechend normgerecht verhalten. Dadurch prägen sich bestimmte Verhaltensmerkmale aus, die dem Leben an der Trasse gewissermaßen angepaßt und von den Lebensbedingungen in der Heimat verschieden sind. Daraus können dann u. U. während des Urlaubsaufenthaltes in der DDR umgekehrt Anpassungsschwierigkeiten entstehen, die von dem Partner zu Hause Toleranz und Einfühlungsvermögen erfordern, anderenfalls nicht seltener zu Mißverständnissen und Entfremdungen führen. Eine Ursache für diese Erscheinungen ist die Dauer der Abwesenheit von zu Hause. Ein Zyklus, wie die Zeit von Urlaub zu Urlaub genannt wird, beträgt etwa 12 Wochen. Daran schließt sich der Urlaub von durchschnittlich 4 Wochen an. Dementsprechend fahren die Trassenerbauer in der Regel dreimal im Jahr nach Hause.

### 2.3. Arbeitsaufgaben, Arbeitsbedingungen und Lebensweise

Ein wesentlicher Faktor des Lebens an der Trasse ist darüber hinaus die Art "Lager-Situation". Die Trassenerbauer sind als DDR-Bürger konzentriert untergebracht, abgegrenzt gegenüber der heimischen Bevölkerung, wenn auch selbstverständlich nicht isoliert. Es bestehen vielfältige freundschaftliche Kontakte zur sowjetischen Bevölkerung.

Dennoch gestalten die Trassenerbauer innerhalb ihres Wohn- und Aufenthaltsgebietes ihr Leben nach heimatlichen Normen, Gewohnheiten, Sitten, Gebräuchen, Traditionen. Gleichzeitig wird von ihnen die Anpassung und Beachtung vieler im Gastland vorhandenen gesetzlichen Bestimmungen, Umgangsformen und Regeln verlangt. Gerade im gemeinsamen Arbeitsprozeß sowjetischer und deutscher Werktätiger, bei Absprachen von Aufgaben und Projekten, bei der Übergabe fertiggestellter Objekte u. ä. ist solche Flexibilität notwendig. Dieses Leben in zwei "Kulturen" führt oft zu einer verstärkten Identifikation mit der eigenen, vertrauten "Kultur" (von soziologischer Seite als "Minoritätensituation" bezeichnet), zu einer verstärkten Solidarität unter-

einander, die sich auch in besonders herzlicher Zuwendung zu jedem Gast, Besucher, Neuankömmling usw. aus der Heimat äußert und in bestimmtem Maße auch einen spezifischen Umgangston unter den Trassenerbauern bewirkt.

Eng damit im Zusammenhang steht die relative Gleichstellung aller Werktätigen am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse". Sie wird schon rein äußerlich durch die übereinstimmende Arbeitskleidung (Wattejacke mit Kapuze - die sogenannte "Permjacke" - und Filztiefel bzw. Gummistiefel), durch die allgemeine Anrede mit "Du" sowie durch die gleiche Rubelauslösung von 6 Rubel pro Werktätiger am Tag dokumentiert. Dadurch wird eine soziale Gleichstellung hervorgehoben, die sich günstig auf die Kollektivität und Integration am Objekt auswirkt. Viele in der Heimat zu verzeichnende materielle Differenzierungen in der Lebensführung können an der Trasse objektiv nicht auftreten. Ob der eine oder andere zu Hause z. B. einen "Lada" oder einen "Trabant" sein eigen nennt, ist hier faktisch gegenstandslos und hier visuell nicht sichtbar, wenn auch nicht übersehen werden kann, daß die in unterschiedlicher Höhe gezahlten Löhne bzw. Gehälter für individuell gleiche Tätigkeiten durch die verschiedenen Delegationsbetriebe von den Trassenerbauern nicht ohne Probleme hingenommen werden.

Diese und andere hier nicht explizit erwähnte Bedingungen schaffen ein bestimmtes Verhaltensmuster, welches am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse" wirkt, wodurch Persönlichkeiten geformt, Eigenschaften entwickelt und Fähigkeiten vervollkommen werden. Das entspricht der von Marx entwickelten These, daß die Menschen das "Ensemble der gesellschaftlichen Verhältnisse" sind. Die Stellung des Menschen, sein Platz in der Gesellschaft oder sein gesellschaftliches Sein formt die Besonderheiten der Persönlichkeit. Die Quellen für diese Entwicklung, die schöpferische Aktivität liegen demzufolge in ihrer sozialen Umwelt begründet.

### 3. Das Leistungsverhalten und die Leistungsmotivation junger Werkstätiger am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"

---

Leistungsverhalten widerspiegelt sich in der individuellen oder kollektiven Verausgabung von Arbeit der Werkstätigen im arbeitsteiligen gesellschaftlichen Produktionsprozeß. Als Prozeß und Ergebnis zweckgerichteter Tätigkeit schlägt sich die Arbeitsleistung der Trassenerbauer in der Erfüllung der ihnen übertragenen Arbeitsaufgabe nieder, für die eine bestimmte Qualifikation des Werkstätigen notwendig ist, und erscheint unter den gegebenen Produktions- und Arbeitsbedingungen in einem konkreten, in einer bestimmten Zeiteinheit erreichten Arbeitsergebnis. Am Zentralen Jugendobjekt wird dieses Arbeitsergebnis durch die Höhe der durch die Bau- und Montageleistungen erreichten Rubelerlöse bestimmt. Der Umfang der Gaslieferung in die DDR ist demzufolge abhängig von der Höhe des Rubelerlöses. Der Rubelerlös wird entscheidend durch die Einheit von notwendigen Anforderungen zur Lösung der dem Werkstätigen übertragenen Arbeitsaufgaben und dem in einer bestimmten Zeit und unter bestimmten technischen, technologischen und organisatorischen Arbeitsbedingungen erreichten qualitativen und quantitativen Arbeitsergebnis beeinflusst. Letzten Endes bestimmt die gesellschaftliche Effektivität des Einsatzes von Material, Energie, Zeit und Arbeitskraft das Maß des erwirtschafteten Rubelerlöses und damit das Maß der Konsumtion von Erdgas in der DDR. Entscheidend für das Leistungsverhalten der jungen Werkstätigen an der Erdgastrasse ist demzufolge die stabile Versorgung der Bevölkerung der DDR mit dem entsprechenden Rohstoff: Erdgas.

Gegenwärtig werden am Zentralen Jugendobjekt große Anstrengungen unternommen, um den Rückstand des I. Quartals, der insbesondere durch extrem niedrige Temperaturen und dadurch verzögerte Bereitstellung von Material und Diesel eingetreten ist, wieder aufzuholen. Im Baustellenbereich Beresowka/Kungur sind das im I. Quartal 4,5 Millionen Mark materieller Leistungen, im gesamten Permer Gebiet 11,5 Millionen Mark. Der Plan des Wohnungsbaus beispielsweise wurde im Februar nur zu 30,2 % erfüllt. Beim Bausgeschehen auf dem Verdichterfeld gibt es teilweise selbst bei



den Schwerpunktvorhaben, den sieben "Sterne-Objekten", die nach der Devise "Zu Ehren des Roten Oktober - Bestleistungen tragen einen roten Stern" ausgewählt wurden, einige Rückstände (z. B. Stolowaja - Rückstand etwa ein Monat, SERB-Gebäude, halbunterirdisches Lager).

Die beiden von uns näher untersuchten Jugendbrigaden, die Brigade "W. L. Wedjenkow" (Maurerbrigade) vom Bau- und Montagekombinat Chemie Leipzig/Halle und die Brigade "Nikolai Ostrowski" (Kraftfahrerbrigade) vom Tiefbaukombinat Neubrandenburg, unternehmen gegenwärtig große Anstrengungen, diesen Rückstand aufzuholen. Bei der Brigade "Wedjenkow" geht es insbesondere um die termin- und qualitätsgerechte Übergabe des Innenausbaues der Ölstation. Die Brigade "Ostrowski" kämpft vor allem um die Senkung der Streu- und Bruchverluste durch eine ordnungsgemäße Be- und Entladung. Desweiteren sichert sie durch die Verbesserung der Pflege und Wartung der Kraftfahrzeuge die technologischen Transporte. Vorrangige Aufgaben dieser Brigade sind zur Zeit der Straßenbau vor den Wohnblöcken 7 und 8, die Verfüllung des Primärheizkanals und die tiefbaumäßige Vorbereitung der neuen Kläranlage.

Die Arbeitsmoral nicht nur dieser beiden Brigaden, sondern der insgesamt von uns untersuchten Jugendbrigaden an der Baustelle ist ausgesprochen hoch. Das starke Bemühen, auch unter sehr schwierigen Bedingungen den Plan zu erfüllen, etwas zu schaffen, war deutlich zu spüren und zu sehen.

Durch welche Bedingungen und Anforderungen werden nun die Leistungen der beiden genannten Jugendbrigaden am Zentralen Jugendobjekt konkret bestimmt?

### 3.1. Quantitäts- und qualitätsmäßiger Einsatz der Arbeitskräfte

Die Brigade "W. L. Wedjenkow" besteht aus 9 gelernten Baufacharbeitern, die infolge dieser Größe immer zusammen in der gleichen Schicht arbeiten. Das Verhältnis zwischen den zu lösenden Planaufgaben einerseits und der Eignung der hierfür delegierten Arbeiter ist aufgrund des qualifikationsgerechten Einsatzes sehr günstig. Obgleich es eine altersmäßig recht junge Brigade ist

(Durchschnittsalter 25 Jahre), verfügen sie über eine ausreichend große Berufserfahrung, so daß die Aufgaben bisher immer erfüllt werden konnten. So hatte die Brigade einen großen Anteil an der termingemäßen Übergabe der neuen Küche für 1000 Essenteilnehmer, bei deren Bau sie 300 Überstunden leistete und eine Qualitätsnote von 1,49 erreichte.

Die Brigade "Nikolai Ostrowski" besteht aus 14 ausgebildeten Berufskraftfahrern, die außerdem fast alle noch eine zusätzliche Qualifikation als Landmaschinen- und Traktorenschlosser, als Agrotechniker oder als Mechanisator besitzen. Demzufolge ist der qualifikationsgerechte Einsatz auch hier gesichert. Bis auf ein 25jähriges Brigademitglied sind alle um die 30 Jahre alt, der Brigadier 46 Jahre (Durchschnittsalter 33 Jahre), so daß fast alle Mitglieder der Jugendbrigade über eine lange Berufserfahrung verfügen. Gerade als Kraftfahrer unter den genannten extremen Bedingungen ist eine große Berufspraxis unbedingt erforderlich. Nicht nur der in den meisten Fällen komplizierte Straßenzustand (überwiegend unbefestigte Straßen), verbunden mit im Winter starken Schnee- und Eisrinnen und im Frühjahr und Herbst großen Schlammbelastungen, verlangt eine hohe Berufserfahrung, sondern auch die Wartung und Pflege der unter diesen Bedingungen eingesetzten Fahrzeuge.

Was die charakterliche und politische Qualität der Arbeiter betrifft, ergeben sich unserer Meinung nach an der Erdgastrasse sichtbare Entwicklungen. Die allgemeine Haltung dazu ist:

"... es gibt keine Alternative, entweder man schwimmt sich frei, oder man geht unter, d. h. macht VE (Vertragsende)." (Jugendbrigadier TBK, 46 Jahre) Das heißt, die jungen Leute müssen durchhalten, müssen sich "durchbeißen", um hier bestehen zu können. Sie entwickeln sich vor allem hinsichtlich ihres Durchhaltevermögens, ihrer Willenskraft und Beständigkeit und ihres Kampfgeistes entscheidend weiter.

Das politische Bewußtsein der Arbeiter wird sowohl durch Formen der politischen Arbeit beeinflusst, besonders aber durch die Einsicht in die Notwendigkeit des Bestehens als DDR-Bürger auf fremdem Boden und der Sicherung der Rohstoffquellen zur Versorgung

der Bevölkerung und der Industrie der DDR. Die Nichterfüllung ihres Auftrages vor Ort wird klar auch als ein politisches Versagen begriffen.

Insgesamt zeigt sich, daß der qualifikationsgerechte Einsatz besonders gut im produktiven Bereich der Erdgastrasse gelingt. Hier werden von den Betrieben wirklich die entsprechenden Gewerke delegiert, die genau abgrenzbare Produktionsaufgaben erfüllen. Ungünstiger sieht es im Dienstleistungs- und Verwaltungsbe-  
reich aus. Hier gibt es häufig selbst eine Degradierung der beruflichen Fähigkeiten (z. B. Einsatz einer Facharbeiterin für EDV als Sachbearbeiterin oder eine Friseurin als Reinigungskraft). Obgleich die entsprechenden Werkstätten ihr Einsatzgebiet vor der Delegation kennen und damit einverstanden sind, stellt eine solche Kaderauswahl nicht nur eine Vergeudung an gesellschaftlicher Arbeitskraft dar, sondern zieht zudem noch in vielen Fällen eine den Anforderungen ungenügende Arbeitshaltung und Arbeitsleistung nach sich. Es wäre im Interesse der beruflichen und finanziellen Effektivität wünschenswert, wenn die delegierenden Betriebe auf einen qualifikationsgerechten Einsatz an der Erdgastrasse noch konsequenter Wert legen würden.

### 3.2. Material- und energiemäßige Absicherung

Die Leistungsbereitschaft und die Arbeitsmoral junger Werkstätten am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse" wird wesentlich auch durch die material- und energiemäßige Absicherung der geforderten Arbeitsaufgaben beeinflusst. Hierbei gibt es jedoch oft Schwierigkeiten. Bedenkt man, daß bis auf wenige Zuschlagstoffe (z. B. Sand, Wasser) das gesamte Material aus der DDR über 4000 km transportiert und auf die einzelnen Bauabschnitte verteilt werden muß, wird die Kompliziertheit dieses komplexen Prozesses sichtbar. Nicht nur, daß durch den Transport Wertminderungen am Material oder gar Bruch entstehen, sondern auch teilweise Baumaterial fehlgeleitet, dann tagelang gesucht wird, wodurch zusätzliche Aufwendungen, Transporte, Zeitverzögerungen eintreten. Hinzu kommt die schwierige Dieselsituation. Die Diesellieferung, die von seiten der Sowjetunion erfolgt, wird

aufgrund staatlicher Vereinbarungen vom Rubelerlös abhängig gemacht. Infolge des strengen Winters wurde durch im Stand laufende Kraftfahrzeuge (um die Fahrtüchtigkeit zu erhalten) mehr als das Limit an Diesel verbraucht. Dadurch kam es zum jetzigen weitgehenden Stillstand der Kraft- oder Baufahrzeuge bzw. zu einem stark reduzierten Einsatz. Zur Zeit gibt es eine Zuteilung pro Brigade an Diesel, die dann selbst entscheiden, welche Maschine mit Kraftstoff versorgt und welche nicht betrieben wird.

Situationen, in denen wegen Mangel an Material oder Energie nicht durchgängig gearbeitet werden kann, wirken sich wenig günstig auf die Arbeitsmoral aus. Viele der jungen Werktätigen waren der Meinung, daß bei kontinuierlichem Materialfluß doppelt so viel produziert werden könnte. Dieser Zustand ist nicht einfach nur uneffektiv und belastend für die Volkswirtschaft der DDR, sondern schafft auch eine bestimmte Unzufriedenheit unter den jungen Werktätigen. Dennoch ist es erstaunlich und anerkennenswert, mit welchem Elan und Schöpferatun versucht wird, "aus Nichts viel zu machen", wie sehr im täglichen Arbeitsprozeß selbst schöpferische Elemente entwickelt sind.

"Wer sich hier nicht echt etwas einfallen läßt, Möglichkeiten erfindet, wie bei fehlendem oder mangelhaftem Material trotzdem gearbeitet werden kann, kann an der Trasse einfach nicht bestehen, und wem das vielleicht zu anstrengend ist, der geht von allein wieder nach Hause." (Mitglied der Jugendbrigade "Wedjenkow", 27 Jahre).

Es ist z. B. keine Seltenheit, daß bei Wassermangel im Winter Schnee geschmolzen wird, daß einfache Arbeitsmittel selbst hergestellt werden (etwa Winden zum Hochziehen von Eimern oder Baugefäßen), oder daß notwendige Materialien von der Brigade "organisiert" werden müssen. Letzteres betrifft u. a. auch die Organisation von Kohle und Holz zur Heizung der Bauwagen oder von Trinkwasser zum Kochen von Tee oder Kaffee (welches in Kübeln von der etwa 2 km entfernten Baubase geholt werden muß, weil es auf dem gesamten Verdichterfeld noch keinen Wasseranschluß gibt). Insofern müssen und haben sich verstärkt schöpferische Aktivitäten entwickelt, um weiterarbeiten zu können. Unter die-

sen Bedingungen wird Kreativität im Arbeitsprozeß tatsächlich gefördert, und das schafft für viele junge Werktätige Bewährungssituationen, die sie immer wieder zu Neuem motivieren.

Das Schöpfertum der Jugendlichen erstreckt sich natürlich nicht nur auf die Überwindung von Mängelzuständen, sondern auf Methoden, die helfen, den Arbeitsprozeß weiterzuentwickeln. Dennoch gibt es einen Teil von Arbeitern, die Mängel in der Arbeitsorganisation, der Materialbereitstellung usw. völlig gegenteilig motiviert, die ein Engagement auf Grundlage solcher Prozesse ablehnen.

Gößere Zufriedenheit gibt es hinsichtlich der Bereitstellung von Großraumtechnik wie Baggern, Kranen oder LKW, obgleich hierbei auch noch nicht alle Probleme gelöst sind. Die Jugendbrigade "Nikolai Ostrowski" verfügt beispielsweise über 8 Kras, 2 W-50-Kipper, 1 W-50-Pritsche, 1 Kamas-Pritsche, 1 UAS (universell einsetzbares Fahrzeug) und 1 Niwa.

Junge Werktätige haben am Zentralen Jugendobjekt eher die Möglichkeit als in der Heimat, sich an neuester Technik zu bewähren, so daß sich insbesondere bei diesen jungen Menschen ein berechtigter Stolz entwickelt, der stark leistungsmotivierend wirkt. Allerdings sollte das auch beim Wiedereinsatz in der DDR berücksichtigt werden, weil sich ansonsten dann schnell nicht nur Unzufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit entwickeln kann, sondern auch wichtige Fähigkeiten und Leistungspotentiale der jungen Werktätigen ungenutzt bleiben. Vielmehr sollten Formen, wie der gemeinsame Einsatz von bewährten Jugendbrigaden an Zentralen Jugendobjekten der DDR oder von Jugendbrigadieren an wichtigen Objekten in der Heimat, genutzt werden.

Sehr viele, um nicht zu sagen alle, an der Trasse arbeitende junge Werktätige haben sich das Motto zu eigen gemacht: "Ein Geht-nicht, gibt es nicht!" Diese Einstellung ist ein entscheidender Grund für Erfolge unter schwierigsten Bedingungen, die weiter gestärkt und genutzt, vor allem in die Brigaden in der DDR stärker von den Trassenerbauern nach ihrer Rückkehr hineingetragen werden sollte.

### 3.3. Leitungstätigkeit und Arbeitsorganisation

Auch vom Leitungsstil und von der davon wesentlich bestimmten Arbeitsorganisation hängt in starkem Maße die Motivation der Werkstätigen zu höheren Leistungen ab. Das ist nicht nur am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse" so, sondern auch unter normalen Bedingungen in der DDR. Dennoch ist die Stellung des Leiters eine andere als in der Heimat.

1. Der Leiter arbeitet unter den Bedingungen des Sowjetlandes und hat somit in doppelter Hinsicht Verantwortung zu tragen.
2. Er ist rund um die Uhr Leiter, "Ferien vom Kollektiv" hat er nur im Urlaub.
3. Der Leiter arbeitet unter einer besonders straffen Führungstätigkeit der Partei und der FDJ und unter außerordentlich extremen materiellen und organisatorischen Bedingungen.

Unter diesen Gesichtspunkten muß der Gewinnung von fähigen Leitern erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt werden. Das beginnt schon mit der politischen Stellung des Zentralen Jugendobjektes "Erdgastrasse" in der DDR. Eindringlich wurde von erfahrenen "Trassenhasen" darauf hingewiesen, daß in Beziehung der Auswahl und des Einsatzes von leitenden Kadern aus der DDR das Niveau beim Bau der "Drushba-Trasse" noch nicht erreicht wurde. Während beim Bau der ersten Trasse erfahrene Kader aus Ministerien gewonnen wurden, gibt es jetzt eher das Bestreben, weniger erfahrene, vermutlich aber eher abkömmliche Leiter zu delegieren. Viel zu wenig seien die Erfahrungen der "Drushba-Trasse" weiterentwickelt bzw. genutzt worden für die zielgerichtete Entwicklung von Kadern. Da es keine Administrative gibt, die die Kombinate bevollmächtigt, fähige Leute aus der DDR zu gewinnen, kommt den gesellschaftlichen Kräften eine höhere Verantwortung zu, diesen Prozeß zu beschleunigen. Die FDJ leistet hier eine außerordentlich wichtige Arbeit, kann ohne die Mitwirkung der staatlichen Leitungen in den Kombinat und Ministerien allein dieses Problem jedoch nicht bewältigen. Die Zufriedenheit mit den delegierten Arbeitern dagegen ist höher ausgeprägt als mit den Leitern.

Hinsichtlich der Verbesserung der Leitungstätigkeit wäre meiner Meinung nach folgendes wichtig:

a) Es ist unbedingt eine höhere Stabilität in der Arbeitsdauer der eingesetzten Kader notwendig, die sich auf einen Einsatz von 3 bis 5 Jahren belaufen sollte. Jugendbrigaden beklagen sich mit Recht, wenn der Oberbauleiter innerhalb von einem Jahr mehrmals wechselt. Dazu muß die Stellung dieses Zentralen Jugendobjekts in der DDR erhöht werden; es sollte als Ehre und Auszeichnung empfunden werden, an einem so wichtigen Objekt der sozialistischen ökonomischen Integration als Leiter tätig zu sein. Ein wesentlicher Schritt, der den langfristigen Verbleib an der Trasse unterstützt, ist die Übergabe einer Polytechnischen Oberschule ab 1. 9. 1987 an der Hauptbaustelle Beresowka, so daß in größerem Umfang auch die Familien mit an die Trasse ziehen können.

b) Die Einzelverantwortung des Leiters sollte erhöht werden, vor allem jedoch ist die Verantwortung auch der nachgeordneten Leiter und der Stellvertreter zu erweitern. Bei einer durchschnittlichen Urlaubsdauer von 4 bis 6 Wochen muß gesichert sein, daß vor Ort alles in entsprechender Qualität weiterläuft. Es ist ein unvertretbarer Zustand, wenn durch eine nicht entsprechend befähigte Urlaubsvertretung Effektivitätsverluste eintreten.

c) Leiter müssen einen abgrenzbaren Verantwortungsbereich und einen entsprechenden Arbeitsinhalt haben. Das ist eine alte Forderung, die in der täglichen Praxis an der Trasse aber schwer zu lösen ist. Dennoch ist ein verstärktes Zusammenarbeiten der Leiter verschiedener Betriebe und Gewerke anzustreben. Die teilweise ungenügenden Kooperationsbeziehungen der Betriebe beim gemeinsamen Bau der Trasse dürften in erster Linie ein Leitungsproblem sein. Grundsatz sollte sein: "Wir sind keine BMK-Leute, keine Minolis, wir sind alle Trassenerbauer, die die gemeinsame Aufgabe haben, die Rohstofflieferung für die DDR zu sichern." (FDJ-Sekretär der Baustelle)

Zur Erhöhung der Leistungsanstrengungen der jungen Werktätigen sind insbesondere von den Leitern folgende 4 Probleme zu lösen:

1. Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit zwischen den Betrieben ist zu sichern, um einen kontinuierlichen und effektiven Produktionsprozeß zu garantieren.
2. Verstärktes Augenmerk gilt der technologischen Vorbereitung und Disziplin.
3. Die teilweise mangelhafte Ordnung in der Lagerwirtschaft ist abzubauen. Im vergangenen Jahr haben die Jugendbrigaden z. B. 470 Stunden Material zusammengesucht.
4. Es sollten strengere Normen hinsichtlich des Volkseigentums ausgeprägt werden. So wird teilweise die Meinung vertreten, daß durch die extremen Bedingungen sowieso alles viel aufwendiger und teurer ist, und daß dadurch weniger Wert auf die eigene Sparsamkeit mit Material und Energie gelegt werden braucht. Hier haben gerade auch die FDJ-Organisationen ein entscheidendes Aufgaben- und Verantwortungsgebiet, was auch in vielen Mitgliederversammlungen und im FDJ-Studienjahr zum Ausdruck kommt.

Die Zufriedenheit der Werktätigen mit den staatlichen Leitern ist differenziert. Wesentlicher Bewertungsmaßstab ist für sie, daß sich die Leiter auch vor Ort sehen lassen und mit Fachkompetenz Entscheidungen treffen. Oft wird fehlende Information über den Sinn und Zweck der konkreten Tätigkeit durch die Leiter von den Trassenerbauern angegeben.

"Die Leiter sehen sich höchstens die Baustelle von weitem an. Erklärungen, warum wir das machen sollen, sind ausgesprochen selten, da wird immer fehlende Zeit vorgeschoben." (Jugendbrigademitglied, BMK, 24 Jahre)

In der Leitungshierarchie Oberbauleiter, Bereichsbauleiter, Meister und Brigadier konnten wir einige Probleme der Stellung des Meisters feststellen. Einerseits ist er dem Bereichsbauleiter abrechnungspflichtig, andererseits muß er die Brigade motivieren, die Leistungen zuverlässig zu erbringen. Diese Stellung bringt ihn oft zu Konflikten. Die untersuchten Jugendbrigaden gaben an, daß sie mit den Meistern am schwierigsten zurechtkommen.



### 3.4. Kollektivsituation als Einflußgröße des Leistungsverhaltens

Die Situation im Kollektiv ist sowohl für die Einarbeitungsphase bei neuen Mitgliedern der Brigade entscheidend als auch für die Leistungsmotivation der schon längere Zeit in der Jugendbrigade Tätigen.

Die Entwicklung der Kollektivität wird einerseits durch die ständigen längeren Urlaubsaufenthalte in der Heimat erschwert, andererseits wird sie gefördert, weil die Brigade nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch die Freizeit meistens gemeinsam verbringt. Wir konnten eine recht günstige Konstituierung der Brigaden feststellen, die zum großen Teil zum gleichen Zeitpunkt am Bau der Trasse begonnen haben. Dadurch teilen alle gemeinsam die Anfangsschwierigkeiten, müssen sich gemeinsam bewähren und die Anforderungen meistern.

Von beiden untersuchten Jugendbrigaden wurde im letzten Jahr lediglich ein neues Mitglied in eine Brigade delegiert, das sehr schnell in das Kollektiv integriert werden konnte.

Wie überall ist auch an der Erdgastrasse - und hier gerade - die Stellung des Jugendbrigadiers eine entscheidende Einflußgröße für die Kollektiventwicklung. Es hat sich bewährt, Brigadiere zu bestimmen, die schon in der DDR über ein gewisses Maß an Erfahrung verfügten. Unter den Bedingungen der Trasse wird ein höheres Maß an Selbständigkeit verlangt als unter normalen Verhältnissen, der Brigadier muß oftmals alternative Wege suchen, um ein Problem zu lösen. Wichtig ist in jedem Fall eine konkrete Arbeitsanweisung, weil es gerade auf dem Bau unbeliebte Tätigkeiten gibt, welche jedes Brigademitglied einmal ausüben muß. Eine gerecht verteilte Einbeziehung führt demzufolge nicht zur Unzufriedenheit.

In den Jugendbrigaden ist ein großes Maß an Kritik und Selbstkritik ausgeprägt, deutlich und unmißverständlich werden Mängel in der Arbeitsorganisation oder dergleichen aufgezeigt, obgleich es von den jungen Werktätigen eine ambivalente Haltung in dieser Hinsicht gibt. Einerseits ist eine kritische Atmosphäre vorherrschend, zum anderen wird aber gesagt: "... für Mängel

sind andere da mit höheren Gehaltsgruppen."

Wichtig ist es, in den Jugendbrigaden Kritik und Selbstkritik zu erhalten, und von staatlicher Seite ein offenes Ohr für diese Entwicklung zu haben.

Außerordentlich günstig für das Kollektivklima wirken sich solche Aktivitäten der Brigaden aus wie

- Verabschiedung von Mitgliedern der Jugendbrigaden, die in den Urlaub fahren, durch die gesamte Brigade,
- Abholen von Brigademitgliedern am Bus, wenn sie aus dem Urlaub zurückkommen, durch die gesamte Brigade,
- Begrüßung von neuen Mitgliedern der Brigade am Bus und Einweisung in die Zimmer.

Das sind feste Traditionen an der Erdgastrasse, die sehr schnell eine Integration in die Brigade ermöglichen und darüber hinaus allmählich ein Trassenbewußtsein, ein Zugehörigkeitsgefühl vermitteln.

### 3.5. Einfluß von Sanktionen auf das Leistungsverhalten junger Werktätiger an der Erdgastrasse

Psychologisch gesehen bedeuten Sanktionen ein vom Menschen erlebter Anreiz, sich normgerecht zu verhalten. Dementsprechend können Sanktionen eine Art Zwangsverhalten nach sich ziehen. Dieses Problem scheint mir oftmals an der Erdgastrasse zu wirken, vor allem, weil es ein Übergewicht an Negativsanktionen gibt. Beispielsweise gibt es Verweise von der Trasse schon bei

- Verschuldung einer Fehlschicht,
- Veräußerung von Alkohol an Sowjetbürger,
- mehrmaligen Zuspätkommen zur Arbeit,
- Ehebruch.

Das sind sicherlich Gründe, die zu akzeptieren sind, die aber gründlicher hinsichtlich der Ursachen geprüft werden sollten. Wenn es auch zu den durchaus seltenen Fällen gehört, daß derartige Verstöße gegen die Arbeits- und Wohnordnung auftreten,

sollte auch in der DDR schon in Vorbereitung auf die Trasse eine Erziehung in dieser Richtung verstärkt stattfinden. Trotzdem wäre auch am Zentralen Jugendobjekt eine noch stärkere inhaltliche Auseinandersetzung mit Pflichtverletzungen wünschenswert. Bis jetzt konzentriert sich dieser Prozeß lediglich auf den relativ einfachen Weg, die Leute nach Hause zu schicken.

Weitere Negativsanktionen treten hinsichtlich der Gewährung des Trassenzuschlages auf: "Es scheint hier zum Freizeithobby zu gehören, die 25,00 Mark Trassenzuschlag zu streichen." (Stahlbauer, 28 Jahre)

Gründe dafür sind z. B.:

- Nichttragen des Helmes bei entsprechenden Arbeitstätigkeiten,
- Zuspätkommen zur Arbeit,
- unerlaubtes Entfernen vom Arbeitsplatz usw.

Selbst in Hinsicht der moralischen Sanktionierung ist der Negativaspekt vorrangig.

Wir konnten z. B. erleben, als in einer Veranstaltung des FDJ-Studienjahres ein junger Werkstätiger zur Einstellung des Rauchens aufgefordert wurde, und er danach noch einen letzten Zug nehmen wollte, er daraufhin zu einer Aussprache zum Oberbauer zitiert wurde.

Es gibt desweiteren die häufig vertretene Meinung, daß Arbeiter eher bestraft werden als Leiter. Ein Problem, dem schnell begegnet werden sollte. "Wenn wir schon 'Schluderer' öffentlich aushängen, dann muß das nicht nur die Arbeiter, sondern auch die Leiter betreffen." (Parteisekretär der Hauptdirektion Beresowka)

Was die Positivsanktionen anbelangt, so haben sich am Zentralen Jugendobjekt Formen wiederum bewährt, die schon eine längere Tradition haben. Das sind z. B. Jugendtouristreisen von der FDJ, die leistungsabhängig gewährt werden, wobei auch eine entsprechende gesellschaftliche Aktivität berücksichtigt wird. Besonders begehrt sind Reisen nach Kuba, aber auch in bestimmte Teile der Sowjetunion, um Land und Leute noch besser kennenzulernen.

Staatliche und gesellschaftliche Auszeichnungen in Form von Medaillen oder Ehrenurkunden werden berechtigt in hohem Maße verliehen. Hier ist eher die Gefahr des Überflusses zu verzeichnen, und man hört nicht selten die Meinung, daß Auszeichnungen nach der "Gießkannenmethode" verteilt werden. Insbesondere bei FDJ-Ehrungen (wir erlebten die zum 41. Jahrestag der FDJ) konnten auch wir uns dieses Eindrucks nicht ganz erwehren.

Währenddessen Negativsanktionen ausführlich begründet und veröffentlicht werden, ist das unserer Meinung nach bei positiven Sanktionen wesentlich weniger ausgeprägt. Das ist ein Verstumnis, das schnell zu beseitigen ist, geht es doch vor allem bei jungen Leuten darum, aus positiven Beispielen zu lernen.

Weitere Formen der moralischen Stimulierung werden am Zentralen Jugendobjekt weniger genutzt, obgleich diese emotional sehr wirksam sein können. Uns ist vom Parteisekretär ein Beispiel genannt worden, daß an die Eltern eines jungen Trassenerbauers ein Brief geschrieben worden ist, in dem die hervorragenden Leistungen ihres Sohnes am Zentralen Jugendobjekt gewürdigt wurden. Der Brief kam genau zum 60. Geburtstag der Mutter des jungen Werktätigen an, für die diese Mitteilung das schönste Geschenk gewesen ist. In einem Antwortbrief der Eltern haben sie sich dafür eingesetzt, den Sohn weiter in dieser positiven Entwicklung zu stimulieren und ihm für eine längere Verpflichtung an der Trasse zu motivieren. Durch solche Form moralischer Stimulierung sind nicht nur die jungen Werktätigen am Jugendobjekt selbst positiv beeinflusbar, sondern darüber hinaus kann dieses Echo auf breitere Schultern übertragen werden.

Die FDJ hat - zumindest im Bauabschnitt Beresowka/Kungur - schon einige gute Formen der Wettbewerbsführung gefunden, die in Richtung moralischer Stimulierung für Bewegung sorgen. Das betrifft zum Beispiel die auf der Verdichterstation und im Wohnlager angebrachte Sichtagitation in Form der Straße der Besten und die wöchentliche Ehrung der besten Jugendbrigade. Wie bereits gesagt, wird durch mangelnde Begründung der Auszeichnung, durch die alleinige Übergabe der Urkunde eher Lächeln als tatsächliche Ehrung hervorgerufen.

Der Kampf um die Verleihung von Ehrennamen für Jugendbrigaden ist differenziert zu beurteilen. Wir haben Jugendbrigaden kennengelernt, die einen wirklichen Kampf aufgenommen haben und sich dem Namen dieses Helden verpflichtet fühlen. Wandzeitungen im Bauwagen, teilweise auch in der gemeinsamen Wohnunterkunft (allerdings gehören hier Wandzeitungen zu den seltenen Ausnahmen) verweisen auf Leben und Wirken des Helden. Angestrebt wird von seiten der FDJ-Leitung die Verleihung von Namen sowjetischer antifaschistischer Widerstandskämpfer, möglichst aus dem Permer Gebiet. Die Brigade "W. L. Wedjenkow" gehört z. B. zu den Jugendbrigaden, die überhaupt keine Anstrengungen hinsichtlich der Verleihung des Ehrennamens unternommen hat. Ein Brigademitglied sagte uns dazu: "Die von der FDJ wollten uns 'mal eine Biographie von dem Menschen schicken." (24 Jahre) Hier geschieht demzufolge ein passives Annehmen des Namens, ohne jegliches Hintergrundwissen. Solch eine formale Namensverleihung hat sicherlich wenig mit Wettbewerbsführung zu tun und wirkt sich auf den Kampf um hohe Arbeitsleistungen vermutlich überhaupt nicht aus.

Von der Arbeit der Wettbewerbskommission des FDGB am Standort können wir uns aufgrund nur einer Veranstaltung, die wir in dieser Hinsicht besuchten, und die wirklich nicht die gelungenste war, kein großes Urteil erlauben. Dennoch sind wir der Auffassung, daß hier noch lange nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, differenziert Leistungen zu motivieren und zu stimulieren.

#### 4. Die Motivation zur Mitarbeit am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"

---

Die hohe Arbeitsmoral und die große Leistungsbereitschaft junger Werktätiger bildet sich nicht im Selbstlauf heraus, sondern ist immer in einer bestimmten Motivation begründet.

Das häufigste Motiv, sich für eine Mitarbeit am Zentralen Jugendobjekt bereitzuerklären, ist die Möglichkeit, mehr Geld zu verdienen. Das Geldmotiv selbst wird dabei wiederum von unterschiedlichen Beweggründen bestimmt:

- Junge Leute, die ausgebildet und den Armeedienst absolviert haben, wollen sich eine materielle Basis für das weitere Leben schaffen.
- Junge Werktätige, die eine Familie gründen wollen oder gegründet haben, wollen sich finanziell stabilisieren.
- Nach einer Ehescheidung ergibt sich oft die Notwendigkeit, neu zu beginnen, wofür die Arbeit an der Trasse günstige Möglichkeiten bietet.
- Erwerb von hochwertigen Konsumgütern.

Wenn auch das Motiv, mehr und schnell Geld zu verdienen, von den jungen Werktätigen primär genannt wird, ist das bei näherer Untersuchung keinesfalls das isoliert dominierende Motiv. (Hier zeigt sich ein bestimmter Nachteil der Interviewmethode oder der Gruppendiskussion.) Die Interviews ergaben, daß - eng verbunden mit diesem Motiv - weitere Beweggründe existieren, die ebenfalls deutlich den Entschluß zur Tätigkeit an der Trasse motivieren:

- am Bau des "Jahrhundertstrangs" dabei zu sein,
- der Reiz des Neuen, Unbekannten,
- Abenteuerlust, ein gewisses "Fernweh",
- Arbeiten und Leben in einem anderen Land, andere Menschen, Sitten, Gebräuche und Traditionen kennenlernen,
- sich bis an seine Leistungsgrenze fordern,
- extreme Bedingungen, Anforderungen und Dimensionen kennenlernen,
- sich an einer schwierigen Aufgabe bewähren,
- sich qualifizieren und weiterentwickeln,
- Kenntnisse der russischen Sprache vertiefen,
- mit vorwiegend Gleichaltrigen arbeiten und leben.

Das sind Motive, die nicht alle bei allen Trassenerbauern wirken, die aber in ihrer Gesamtheit die Entscheidung für die Mitarbeit am Zentralen Jugendobjekt beeinflussen.

Es ist zu vermuten, daß während der Tätigkeit an der Erdgas-  
trasse Motivwandel bzw. -verschiebung in der Hinsicht auftritt,  
daß der Stellenwert des Geldmotivs relativ sinkt. Das hat zu-  
nächst einen allgemein psychologischen Grund, indem das Sichere,  
das Erreichte als Bedürfnis befriedigt wird, weil der höhere  
Verdienst jeden Monat vorliegt und automatisch auf das Konto  
überwiesen wird. Dadurch gewinnen andere Motive an Stärke, das  
Verdienstmotiv verliert an Intensität.

Allerdings wird aber auch darüber reflektiert, daß die 25,-- M  
Trassenzuschlag sehr schwer verdient werden müssen; teilweise  
wird dieser tägliche Betrag fast für zu niedrig gehalten, denn  
dafür müssen Entbehrungen in Kauf genommen werden, wie z. B.  
Trennung von der Familie, Freunden, Eltern bzw. Bekannten, es  
existieren hohe körperliche, auch geistige Beanspruchung, ungün-  
stige Reproduktionsbedingungen und dergleichen.

Über die Höhe des regulären Verdienstes für die entsprechende  
Arbeitstätigkeit wird weniger reflektiert. Wenn überhaupt, dann  
nur in der bereits erwähnten Richtung, daß gleiche Tätigkeiten  
an der Trasse gleich entlohnt werden müßten, was gegenwärtig  
aufgrund unterschiedlicher Tarife in den verschiedenen Delegie-  
rungsbetrieben nicht der Fall ist. Auch die Überbezahlung man-  
cher Tätigkeiten (z. B. Reinigungskräfte) wirkt langfristig  
nur einseitig positiv motivierend.

Gespräche mit erfahrenen Trassanerbauern machten ferner darauf  
aufmerksam, daß das Geldmotiv offensichtlich im Vergleich zur  
Teilnahme am Bau der "Drushba-Trasse" zugenommen hat. Während  
beim Bau der "Drushba-Trasse" stärker die anderen genannten  
Gründe im Vordergrund standen, hat das Geld beim Zentralen  
Jugendobjekt "Erdgastrasse" eine weitaus größere Bedeutung er-  
langt. Ergebnisse einer Studie über die "Drushba-Trasse", die  
vom ZIJ durchgeführt wurde, bestätigen eher diese Aussage.

Verschiedene Gründe könnten dafür sprechen:

- a) Die Motivveränderungen liegen in den veränderten Maßstäben  
der Leistungspolitik begründet: Nur wer etwas leistet, soll  
sich etwas leisten können.
- b) Die Nennung des Geldmotivs hat aber von seiten des Jugend-  
lichen vor allem auch eine Kommunikationsfunktion, von der man

sich nicht blenden lassen sollte; oft schämen sich junge Leute einfach, andere Motive hervorzuheben.

c) Der vermutete Motivwandel ist aber auch von psychologischem Aspekt her erklärbar, indem er u. U. nur scheinbar ist, da emotional positiv Erlebtes länger haften bleibt und dadurch teilweise übertrieben bewertet wird.

Unserer Meinung nach dürfte dieser Wandel auch durch die veränderte politische Stellung solcher Projekte eingetreten sein. Die "Drushba-Trasse" war das erste große internationale Vorhaben, das als Jugendobjekt übergeben wurde. Dadurch war es von vornherein etwas Besonderes, was motivierte, mitzumachen. Dennoch hat natürlich auch die Erdgastrasse im Bewußtsein der Trassenerbauer den Rang von etwas "Besonderem". Solche Dimensionen, solche extremen Bedingungen hat es noch nie beim Bau eines Zentralen Jugendobjekts gegeben, und das allein ist schon Grund genug, hier politisch und gesellschaftlich die Bedeutung dieses Objekts hervorzuheben.

Genauere Aussagen hierzu werden erst im weiteren Verlauf der Untersuchungen getroffen werden können.

#### Die Bereitschaft junger Werktätiger für eine längere Verpflichtung oder für einen Wiedereinsatz am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"

Die Zahl der jungen Werktätigen, die sich für einen verlängerten Einsatz oder auch einen späteren Wiedereinsatz verpflichteten, widerlegt, daß das Geldmotiv das allein Entscheidende ist.

Die übergroße Mehrheit der Trassenerbauer, die ihren Vertrag von zwei Jahren verlängern, reflektiert natürlich auf die ab dem dritten Jahr eintretenden Vergünstigungen (Berechtigung zum bevorzugten Kauf eines PKW, bevorzugte Bereitstellung von Wohnraum, Möglichkeit, einen Studienplatz zu erhalten usw.). Das ist weder verwerflich noch unmoralisch, das ist eine ganz normale Erscheinung, entsprechend dem gesellschaftlichen Entwicklungsniveau unserer DDR.

Dennoch gibt es einen nicht geringen Anteil, der sich immer wieder für dieses große "Jahrhundertwerk" begeistert, die fast eine



tiefe "Trassenbegeisterung" haben. Einer der erfahrenen Genossen sagte uns: "Die Trasse kann zur Krankheit werden." Uns ist eine ganze Reihe von Werktätigen begegnet, die schon an der "Drushba-Trasse" gewirkt haben, die die Ersten beim Ukrainer-Abschnitt, im Moskauer Gebiet waren und die jetzt auch unter den schwierigen Bedingungen des Permer Raumes tätig sind. Sie haben ein ganzes Stück Trassengeschichte geschrieben und haben einen Trassenethos in hohem Maße entwickelt.

Solche lang erfahrenen Trassenerbauer gilt es vor allem für einen Neueinsatz zu motivieren, weil sie nicht nur für hohe ökonomische Leistungen sorgen, sondern auch in der Lage sind, umfassender einen "Trassenstolz" unter den jungen Werktätigen zu entwickeln.

In dieser Beziehung könnten überhaupt vielmehr Formen und Möglichkeiten genutzt werden. Die stärkere Herausbildung bestimmter Trassentraditionen (z. B. Empfang und Verabschiedung am Bus und dergleichen), die Sichtagitation und andere Formen erscheinen geeignet, auch auf dieser Grundlage Motive über das Verdienstmotiv hinaus zu entwickeln. "Wir lassen viele Leute laufen, als wenn sie wie Vieh vom Troge laufen." (Bauleiter, 50 Jahre)

Im Maßnahmeplan zur Erhöhung des Niveaus der Kaderarbeit in der Hauptdirektion, den Baustellen und Standorten des Bauabschnittes Perm des Zentralen Jugendobjekts "Erdgastrasse" sind deshalb konkrete Aufgaben festgelegt, um eine kontinuierliche Kaderarbeit zu gewährleisten. In Beziehung der Längerverpflichtung bzw. des Wiedereinsatzes betrifft das z. B.:

- Mit Trassenkadern, die 1987 und 1988 Vertragsende haben, sind im Sinne der effektiven Nutzung des vor Ort angelegten Arbeitsvermögens Gespräche zu führen, um Möglichkeiten zur Verlängerung der Trassenzeit zu prüfen. Diese Gespräche sind mehrmals zu wiederholen.
- Besonderes Augenmerk gilt jungen Kadern und bewährten Trassenkadern hinsichtlich des Wiedereinsatzes.
- Die erforderlichen Maßnahmen zur Kaderauswahl und zur Gesprächsführung sind personenbezogen durchzuführen.

- Dabei besteht ein wesentlicher Grundsatz: Jeder Leiter entwickelt aus seinem Kollektiv die notwendige Anzahl von Förderungs-, Reserve- und Nachwuchskadern.

Zwei Dinge dürften in Beziehung eines verlängerten oder Wiedereinsatzes desweiteren von Bedeutung sein:

1. Es müssen Bedingungen geschaffen werden, die einen Wiedereinsatz günstig beeinflussen. Dazu gehört die Schaffung von:

- materiellen Vergünstigungen (z. B. Befriedigung des Bedürfnisses nach hochwertigen Konsumgütern, Treueprämie usw.),
- objektive Lebensbedingungen (die Möglichkeit, auch die Familie mitzunehmen - ein starkes Bedürfnis, was vermutlich ein ganzes Reservoir an Neuverpflichtungen ermöglicht; bessere Wohnbedingungen - zumindest für Familien; größere infrastrukturelle Möglichkeiten - Besuch von Theater, Städten, Schwimmhalle).

*Was soll das für eine*

2. Eine gesamtgesellschaftlich höhere Stellung des Zentralen Jugendobjekts "Erdgastasse: Dadurch können sich Trassenstolz und Trassenehre wirkungsvoller, auf breiterer Basis entwickeln.

*Wichtig ist das 2*

Wichtig ist, die Frage zu stellen: Wie werden die jungen Werktätigen so motiviert, daß sie der historischen Aufgabe beim Bau des Jugendobjekts wirklich gewachsen sind?

Ein völlig anderer Gesichtspunkt ist die Stellung zur Weiterverpflichtung der jungen Werktätigen von seiten der Betriebe. Sie müßten eigentlich stolz auf ihre Betriebsangehörigen sein, wenn sie sich den Bedingungen weiter stellen, andererseits müßten sie aber wiederum insofern einen Kampf führen, daß sie sagen, unser Betrieb braucht diesen bewährten Kader jetzt und nicht erst in zwei Jahren für die vor uns stehenden Aufgaben. Leider geschieht letzteres zu wenig.

## 5. Die politisch-ideologische Situation am Bauabschnitt Beresowka/Kungur des Zentralen Jugendobjekts "Erdgastrasse"

---

Die politisch-ideologische Arbeit ist aus den bisher geschilderten Bedingungen eine verständlich schwierige Angelegenheit. Für den Standort Beresowka ergibt sich gegenüber anderen Baustellen ein Vorteil insofern, als hier die Hauptdirektion ansässig ist und somit eine straffere Organisation und Kontrolle der Tätigkeit auf politisch-ideologischem Gebiet gestattet. Bedauerlicherweise treten mit steigender Entfernung zur Hauptdirektion Informationsverluste ein.

Nachteilig wirken sich die arbeitszeitlichen Regelungen, die weite Entfernung von der Heimat und die damit verbundenen eingeschränkten Informationsbeziehungen über Funk und Fernsehen aus. Hinzu kommt, daß die Zeitungen und Zeitschriften durchschnittlich vier Tage nach Erscheinen auf dem Standort erhältlich sind, und insofern sofort eine aktuelle und schnelle Information nur eingeschränkt möglich ist.

In diesem Zusammenhang verdient die Arbeit und das Engagement der Partei- und FDJ-Leitungen sowohl der Hauptdirektion als auch der Baustelle Beresowka/Kungur Lob und Anerkennung. Ihnen wurde in den Gesprächen bescheinigt, für die "Kumpel vor Ort" stets ein offenes Ohr zu haben und immer bemüht zu sein, an den Problemen dran zu bleiben. Sie sind Vorbild für sehr viele und beeinflussen die Leistungsmotivation der jungen Werktätigen außerordentlich positiv. Auch die Zusammenarbeit zwischen Partei und FDJ hat sich uns als vorbildlich dargestellt: "Die FDJ ist so gut und stark, wie die Partei es will. ... Wenn es hier auch viel Streß gibt, so ist es doch ein fröhlicher Streß, der eine weitere positive Zusammenarbeit beflügelt." (Parteisekretär der Hauptdirektion) Dennoch gibt es auch in der FDJ-Arbeit noch Reserven. Das betrifft zuerst das FDJ-Studienjahr.

Das größte Problem liegt nicht im Desinteresse der Teilnehmer am FDJ-Studienjahr, sondern in niveauvollen, interessanten Veranstaltungen. Wir haben selbst Möglichkeiten genutzt, Studienjahre durchzuführen, und wir waren angenehm überrascht von den jungen

Werkstätigen, die viele Fragen bewegten und somit ihr Interesse an dieser Form der politischen Arbeit sowie hohes Informationsbedürfnis bekundeten. Es dürfte demzufolge auch an der Erdgas-trasse vor allem eine Frage der Propagandisten sein. Hierfür fähige Leute zu finden, die auch aktuell informiert sind, ist sicher unter den Bedingungen des Zentralen Jugendobjektes sehr schwer. Deshalb sollten viel mehr Dienstreisende für die Durchführung wenigstens eines FDJ-Studienjahres gewonnen, u. U. gar verpflichtet werden. Das würde die politisch-ideologische Arbeit durchaus beflügeln und der nachlassenden Realisierung des FDJ-Studienjahres nach ein paar Veranstaltungen entgegenwirken.

Die zeitlichen Bedingungen zur Durchführung des Studienjahres sind ebenfalls außerordentlich kompliziert. Wir haben z. B. eine Veranstaltung beim Tiefbaukombinat Neubrandenburg morgens um 6.00 Uhr durchgeführt, damit die Nacht- und Tagschicht gemeinsam am Studienjahr teilnehmen konnten. Wahrscheinlich ist das überhaupt die einzige Möglichkeit, wenn nicht nur eine Brigade an der Veranstaltung beteiligt werden soll.

Ein weiteres Problem der FDJ-Arbeit betrifft unserer Meinung nach die durchgängige Wirksamkeit der FDJ in den Jugendbrigaden. Währenddessen die Arbeit direkt in Beresowka recht wirksam ist, und wir diese Wirksamkeit durchaus auch z. B. bei WBK-Brigaden spürten, ist das für die Arbeit auf der Verdichterstation nicht mehr in diesem Maße zutreffend. Wir haben uns z. B. mit BMK-Brigaden unterhalten, die den FDJ-Sekretär noch nicht einmal zur Kenntnis genommen hatten. Hier müßte die FDJ etwas wirksamer werden, um besser dem Anspruch zu genügen, Zentrales Jugendobjekt zu sein.

### Die Beziehungen zum Sowjetvolk

Zunächst ist davon auszugehen, daß die jungen Werkstätigen in ihrer Schulzeit ein Bild von der Sowjetunion vermittelt bekamen, was mit der Realität nicht in jedem Fall konform ist. Viele der Jugendlichen wissen um die große Rolle der Sowjetunion bei der Stärkung des sozialistischen Weltsystems sowie der Friedensbewegung und kennen die Erfolge der UdSSR auf speziellen Gebieten

wie der Weltraumtechnik, der Physik usw. Wenn diese jungen Menschen dann in das westliche Vorland des Ural kommen und die doch teilweise beträchtlich unterschiedlichen Lebensbedingungen zu Europa kennenlernen, ist für sie zunächst vieles unverständlich. "Ich war ziemlich fertig, als ich die Holzhütten hier gesehen habe, die Probleme in der Versorgung. Für mich geht das Bild von dem großen Bruderland Sowjetunion fast etwas verloren, weil ich diesen Gegensatz zwischen Hütten und führender Staat in der Weltraumtechnik nicht verstehen kann." (Mitglied einer Jugendbrigade, 21 Jahre) Schon aus diesem einen Zitat wird deutlich, was die Jugendlichen im Verhältnis zur Sowjetunion bewegt.

Wir sind davon überzeugt, daß in FDJ-Veranstaltungen an der Trasse (was eine Vermittlung eines realeren Bildes zu Hause nicht ausschließt) Möglichkeiten verschenkt werden, den jungen Werktätigen zu helfen, diesen für sie existierenden Widerspruch zu überwinden. Daß in anderen Ländern unterschiedliche Lebensgewohnheiten, auch Wertvorstellungen (z. B. ist für DDR-Bürger das Auto oder die Wohnung Maßstab der Konsumtion, in der UdSSR ist es mehr der Goldschmuck der Frauen usw.), Sitten und Gebräuche existieren, ist den jungen Werktätigen in ihrer inhaltlichen Konkretheit wenig faßbar. Sie reflektieren nur über die Holzhütten und unterstellen den Sowjetbürgern, daß sie darin nicht leben wollen, obgleich sie andere Wohnbedürfnisse als vielleicht DDR-Bürger haben.

Desweiteren müssen die Anstrengungen des Sowjetvolkes zur Verteidigung ihres Vaterlandes und im sozialistischen Aufbau des großen Landes besser, vor allem aber wirksamer den Jugendlichen nahegebracht werden. Ein Stück Heimatgeschichte des Permer Gebietes zu vermitteln, würde dabei von besonderem Einfluß sein.

Die Direktbeziehungen zwischen Sowjetbürgern und DDR-Bürgern sind weniger stark ausgeprägt, obwohl gerade im Bauabschnitt Beresowka, wo sowjetische Menschen neben DDR-Bürgern in einem Wohnlager leben, dazu gute Möglichkeiten bestehen würden. Wir konnten höchstens Einzelbeziehungen, weniger Kontakte zwischen Sowjetbürgern und Brigaden, beobachten. Am meisten verwundert hat uns, daß nicht einmal begrüßt wird, wobei das zwischen den

jungen Werktätigen der DDR immer geschieht. Unserer Meinung nach müßte das doch wirklich eine zu realisierende Sache sein, die diese beiden freundschaftlich verbundenen Völker gerade an solchen wichtigen Objekten näherbringen würde.

Ferner sollte in der ideologischen Arbeit darauf geachtet werden, unter Umständen die Gründe für eingetretene Schwierigkeiten bei der termingemäßen Übergabe von Bauobjekten an den sowjetischen Auftraggeber den Werktätigen ausführlich und sachlich zu erörtern. Anderenfalls können Vermutungen dahingehend entstehen, daß diese Schwierigkeiten von sowjetischer Seite initiiert worden sind, um durch die nicht termingemäße Übergabe den Rubelerlös für die DDR mindern zu können.

#### 6. Die Wohn- und Freizeitbedingungen am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"

---

Über die Motive, sich für einen Einsatz an der Erdgastrasse zu melden, ist bereits ausführlich berichtet worden. Verständlich ist auch, wenn bestimmte Bedürfnisse befriedigt werden (z. B. das Bedürfnis, Geld zu verdienen), daß dann die konkreten Bedingungen vor Ort andere Bedürfnisse hervorbringen.

Entscheidende Bedürfnisse, die neu entstehen, sind z. B.

- ausreichende Wohnbedingungen,
- gute Verpflegung,
- Versorgung mit Post, d. h. Nachrichten von Zuhause,
- Urlaub.

Die Wohnbedingungen sind - von seiten der Qualität her betrachtet - recht gut. Die meisten jungen Werktätigen wohnen in Neubauten, die als Zwischenbelegung von den Bauarbeitern der DDR genutzt werden. Hier besteht der Nachteil, daß für 8 bis maximal 10 Personen nur eine Toilette, ein Waschbecken, eine Dusch- bzw. Bademöglichkeit zur Verfügung stehen. Gesichert werden müßte aber, daß wirklich für jeden Trassenerbauer ein Bett, ein Schrank und ein Nachtschrank bereitgestellt wird. Diese Ausrüstung gehört einfach zu den Grundbedürfnissen, die fast als

das einzig persönlich Bindende gewährleistet werden sollte. Auch solche Dinge, die scheinbar unwichtig erscheinen, wie Gardinen oder Vorhänge tragen zur Wohnlichkeit und Behaglichkeit bei, die gerade unter den sonst nüchternen Bedingungen der Erdgastrasse von Bedeutung sind.

Von der Wohnraumbellegung her wäre es günstig, wenn etwa eine Wohneinheit einer Brigade zur Verfügung gestellt werden würde. Es ist absehbar, daß sich immer etwa ein Drittel der Brigade im Urlaub befindet, so daß nur innerhalb dieser Wohneinheit umgezogen werden muß, weil natürlich nicht gesichert werden kann, jedem das gleiche Bett nach 4 Wochen Urlaub wieder zur Verfügung zu stellen.

Das Urteil über die Verpflegung ist berechtigterweise außerordentlich positiv. Hier werden wirklich die bestehenden Möglichkeiten voll ausgeschöpft. "So gut und bequem wie an der Trasse hatte ich es noch nie in meinem Leben. Das Essen ist fast zu gut, man sieht es meinem Körper schließlich an. Die Stube wird saubergehalten, und die Arbeit macht Spaß. Was will man denn eigentlich mehr?" (Jugendbrigademitglied, 38 Jahre)

#### 6.1. Gestaltung der Freizeit am Zentralen Jugendobjekt "Erdgastrasse"

An der Baustelle Beresowka kann man durchaus von einem guten Freizeitangebot sprechen, obgleich die Bedingungen zur niveauvollen Gestaltung der Freizeit nicht die günstigsten sind. Schon allein von den zeitlichen Gegebenheiten her (14 Stunden unterwegs) wird die Freizeit begrenzt. Veranstaltungen können demzufolge erst um 20.00 Uhr beginnen und sich nicht lange ausdehnen, weil morgens um 5.00 Uhr die Nacht zu Ende ist. Für die Nachtschicht werden morgens um 7.30 Uhr Veranstaltungen durchgeführt, die verständlicherweise weniger genutzt werden. Aber auch die quantitativen Möglichkeiten sind begrenzt. Gut besucht werden Filmvorführungen, obgleich der Wunsch nach durchgängig guten Filmen besteht, und Diskotheken, die wöchentlich ein- bis zweimal stattfinden. Diavorträge oder Vorträge zu populärwissenschaftlichen Themen werden zum einen weniger angeboten,

andererseits aber auch nicht gut besucht. Natürlich dürfen hier die Erwartungen auch nicht zu hoch angesetzt werden, weil es sich um Jugendliche handelt, die in der Regel auch in der DDR solche Veranstaltungen weniger besuchen würden.

Eine große Nachfrage besteht nach guten Musikgruppen, die in letzter Zeit weniger im Angebot sind.

Allein in allem hat die Kultur aber hier ein wenig die Form einer Gastspielform, indem den jungen Werktätigen Kultur vorge-  
setzt wird. Die Jugendlichen werden weniger dazu bewegt, Selbst-  
gestalter ihrer Freizeit zu sein. Eine solche Form wie "FDJ-  
Gruppen machen Kultur für FDJ-Gruppen" ist anregend und moti-  
viert zu eigenem initiativreichem Handeln. Überhaupt geschieht  
Kultur am Zentralen Jugendobjekt zu viel in Form von Großveran-  
staltungen; dadurch wird passives Annehmen unterstützt. Vom  
psychologischen Standpunkt aus wäre es günstiger, diesen weiten  
Horizont, der allein schon von den räumlichen Bedingungen her  
gegeben ist, etwas in kleinere Dimensionen durch entsprechende  
Kulturveranstaltungen zu bringen.

Dezentralisierte Veranstaltungen und Möglichkeiten, die wenig kostenaufwendig sind, könnten diesem Aspekt entsprechen. Vorstellbar wäre zum Beispiel, einen Hobbyraum einzurichten, in dem kleinere Reparaturen an Möbeln selbst verrichtet werden können, und zudem dem Wunsch nach kleinen Regalen usw. besser entsprechen werden kann. Weiterhin wäre ein Raum mit zwei bis drei Nähmaschinen denkbar, wo Gardinen selbst genäht werden könnten usw.

Es sollte bei diesen Dingen an die Hobbys gedacht werden, denen schon zu Hause nachgegangen wurde.

Ferner ist zu berücksichtigen, daß bei der Freizeitgestaltung nicht vom typischen Jugendlichen (d. h. bis 25 Jahre) und dessen Bedürfnissen ausgegangen werden kann, sondern vom durchschnittlich 30- bis 35jährigen Arbeiter, der wesentlich häufiger an der Trasse anzutreffen ist.

Bei der Selbstgestaltung der Freizeit geht es vorrangig darum, junge Werktätige für ein Hobby zu interessieren, ihnen indivi-



duelle Freizeitmöglichkeiten zu schaffen, um dadurch viele nebengelagerte Probleme besser lösen zu können (z. B. Alkohol).

## 6.2. Alkoholkonsum

Der Alkoholkonsum ist einer der Aspekte, der selbst schon in der DDR künstlich dramatisiert wird. Natürlich wird getrunken, aber nicht in übermäßigen Dimensionen. Sicherlich ist das Problem des Alkohols (wenn man überhaupt von einem Problem sprechen kann) durch die Preisgestaltung und durch die Verkaufszeiten bei alkoholischen Getränken ab 17.30 Uhr auch schon gegenüber früheren Jahren eingeschränkt worden (vor allem der Konsum an harten Spirituosen). Der Kampf gilt nicht dem reinen Verbrauch an Alkohol, sondern dem übermäßigen Genuß von Alkohol, vor allem, wenn es die dominierende Beschäftigung in der Freizeit ist.

Die Jugendbrigaden, die wir untersucht haben, zeigten einen gesunden Standpunkt diesbezüglich. "Bei uns trinken fast alle abends eine bis maximal drei Flaschen Bier, weil wir morgens wieder fahrbereit sein müssen. Wenn wir 'mal feiern, dann machen wir 'mal ordentlich einen 'drauf, aber nur, wenn der nächste Tag dienstfrei ist." (Jugendbrigadier, 46 Jahre)

Wichtig und wünschenswert ist die Entwicklung von gesunder Kritik und Selbstkritik in den Brigaden hinsichtlich des Alkoholkonsums und der Schaffung von weiteren Möglichkeiten der Freizeitgestaltung.

## 7. Zusammenfassung

1. Das Zentrale Jugendobjekt "Erdgastrasse" ist ein bedeutendes Objekt der Freien Deutschen Jugend, was in seinen Dimensionen und seinen extremen Bedingungen höchste Leistungsbereitschaft von den jungen Werktätigen verlangt. Die "Drushba-Trasse" ist - von diesen Aspekten her betrachtet - heute schon Alltag geworden.
2. Die Arbeitsmoral der Trassenerbauer ist im Bedingungsgefüge dieses Zentralen Jugendobjektes sehr hoch. Von den jungen Werktätigen werden hohe Leistungen und Engagement gezeigt, um die Gaslieferung bis ins Jahr 2000 hinein zu sichern.
3. Um dem Anspruch gerecht zu werden, das Zentrale Jugendobjekt zur Kadenschmiede für Tausende junge Arbeiter zu entwickeln, gilt der langfristigen Gewinnung von jungen Trassenerbauern, die die Fähigkeiten besitzen und die notwendige Disponibilität zeigen, an neuen Standorten als Leiter und Spezialisten tätig zu werden, besonderes Augenmerk.  
Ferner wäre die Bildung eines Stammes von erfahrenen Trassenkadern empfehlenswert, die bereit sind, bei besonderen Komplikationen ohne umfangreiche Einarbeitungszeit zu helfen, die Probleme zu überwinden.